
O DISCURSO E SUA ANÁLISE NO ENFOQUE FOUCAULTIANO DA FORMAÇÃO DISCURSIVA: UM MÉTODO DE PESQUISA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS.

Alexandre de Pádua Carrieri
(UFMG)

Thiago Duarte Pimentel
(UFMG)

Augusto César de Aquino Cabral
(UFC)

Sumário: 1. Introdução; 2. Contextualizando o discurso e sua análise nos estudos organizacionais; 3. O conceito de discurso como formação discursiva; 4. O(s) discurso(s) nos estudos organizacionais; 5. Análise do discurso como método de pesquisa nos estudos organizacionais; 6. Considerações finais.

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo sopesar o papel do discurso e de sua análise nos estudos organizacionais, discutindo em que medida a Análise do Discurso, enquanto paradigma teórico e metodológico, pode contribuir com o aprofundamento da Teoria Organizacional inserindo-se como método de pesquisa qualitativa. Primeiramente, discute-se o contexto no qual o discurso e a análise dele têm se incluído no âmbito dos estudos organizacionais, e acrescenta-se a definição de discurso como formação discursiva de Foucault (1987a; 1987b). Em seguida, ponderamos sobre essa inserção do discurso e da análise do discurso nos estudos organizacionais apresentando perspectivas já trabalhadas nestes. Adiante, concretiza-se o raciocínio sobre a análise do discurso como método de pesquisa potencialmente útil no estudo qualitativo e na compreensão das organizações enquanto uma rede de relações de múltiplos discursos, e como orientação teórico-metodológica, capaz de suscitar novas reflexões sobre o contexto organizacional, transcendendo os limites das perspectivas tradicionais de pesquisa.

Palavras-chave: análise do discurso; metodologia; estudos organizacionais.

ABSTRACT

This work intends to analyze the role of discourse play and its analyze in the organizational studies, discussing how Discourse Analyzes, as a theoretical and methodological paradigm, can contributes to the deepness of Organizational Theory inserted like a qualitative research method. First, we discuss context which discourse and its analyze has been included in the organizational studies, adding a discourse definition as discourse structure from Foucault (1987a; 1987b). After that, we think about this discourse insertion and the discourse analyzes inserted in the organizational studies showing worked perspectives. We materialize our thinking about discourse analyze as a useful qualitative research method and in the comprehension of organizational as a relation net of multiple discourses, and like a theoretical and methodological orientation that transcends the limits of traditional research perspectives.

Key-words: discourse analysis; methodology; organizational studies

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo sopesar o papel do discurso e de sua análise nos estudos organizacionais, discutindo em que medida a Análise do Discurso, enquanto paradigma teórico e metodológico, pode contribuir com o aprofundamento da Teoria Organizacional inserindo-se como método de pesquisa qualitativa.

Primeiramente, discute-se o contexto no qual o discurso e a análise dele têm se incluído no âmbito dos estudos organizacionais. Em um segundo momento acrescenta-se a definição de discurso como formação discursiva, com base em Michel Foucault (1987a; 1987b). Em seguida, ponderamos sobre a inserção do discurso e da análise do discurso nos estudos organizacionais apresentando perspectivas já trabalhadas nestes. Adiante, concretiza-se o raciocínio sobre a análise do discurso como método de pesquisa potencialmente útil no estudo qualitativo e na compreensão das organizações enquanto uma rede de relações de múltiplos discursos, desde os gerenciais até o dos subordinados. Por fim, sintetiza-se a análise teórica aqui desenvolvida, argumentando a necessidade de se trabalhar com a análise do discurso enquanto orientação teórico-metodológica capaz de suscitar novas reflexões sobre o contexto organizacional, transcendendo os limites das perspectivas tradicionais de pesquisa.

2. CONTEXTUALIZANDO O DISCURSO E SUA ANÁLISE NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

No primeiro Encontro de Estudos Organizacionais (ENEO), Rodrigues e Carrieri (2000) apresentaram em seu estudo sobre a influência anglo-saxônica nos estudos organizacionais brasileiros dados que apontavam o estudo de caso como a metodologia adotada com maior frequência em artigos publicados nos ANAIS da ANPAD (de 1990 a 1999). Esses estudos têm sua coleta de dados baseada, em sua maioria, nas entrevistas, nos questionários e documentos relativos à empresa investigada, isto é, na apreensão de discursos falados e/ou escritos. Ao se verificarem os ANAIS da ANPAD 2000 e 2001, pode-se observar uma forte congruência entre os Estudos Organizacionais e as abordagens discursivas. Aos poucos, os estudos que enfocam discursos, mais precisamente a Análise do Discurso (AD), começam a ganhar importância, tendo conseguido até ser revelada como uma subárea temática nos

estudos de Teoria Organizacional (ANPAD, 2001).

A diversidade existente em qualquer organização, segundo Grant, Keenoy e Oswick (1998), pode ser estudada, evidenciada e compreendida a partir do(s) discurso(s) que permeiam a organização. Para esses autores, assim como para Mumby e Clair (1997), é importante que se tente realizar cada vez mais uma integração entre os estudos organizacionais e as abordagens discursivas. É através do(s) discurso(s) que os atores organizacionais constroem suas visões de mundo, suas significações, suas representações sobre a gestão da organização, ordenam seus valores, coordenam comportamentos, reforçam seus papéis e vínculos com a organização.

A análise do discurso pode ser considerada um método de pesquisa que permite investigar os textos escritos e a interação oral (formal e informal) que se processa nas organizações e entre as pessoas. Possibilita, entre outros aspectos, examinar como as significações constituintes de uma determinada visão de mundo são articuladas por meio do e no discurso de quem tem poder de decisão e repassadas para toda a organização. O discurso desempenha um papel ativo na passagem do subjetivo (as significações dadas pelos atores organizacionais aos processos e práticas gerenciais) para o objetivo (a linguagem escrita e falada), o que torna a análise do discurso uma rica fonte de conhecimento sobre o contexto empresarial nos estudos organizacionais. Ela permite ainda contemplar a organização como uma arena onde se "digladiam" múltiplos discursos que tentam mudar, controlar, homogeneizar as práticas organizacionais, seus significados, e pasteurizar visões de mundo historicamente construídas, como uma fonte indispensável na criação de uma realidade social (REED, 1998; FARIA; MENEGHETTI, 2001).

Assim como em várias outras áreas, também na arena dos estudos organizacionais, a orientação funcionalista (e quantitativa) de pesquisa impõe sua supremacia por se colocar como o enfoque racional de pesquisa, o verdadeiro enfoque científico. Sua pretensa exclusividade científica é a base de sua legitimidade e determina a exclusão de abordagens não quantitativas, portanto, não-científicas, não-rationais e ineficientes. A orientação qualitativa é ainda recusada pelos proponentes da abordagem quantitativa, dentre outras razões, pelo fato de não prontamente possibilitar a replicação dos resultados, por se prestar apenas ao desenvolvimento de uma compreensão contextual e não à recomendação de ação, por não partir de coletas estruturadas, de

amostras representativas, e de análises estatísticas. Entretanto, a abordagem qualitativa tem o grande mérito de trabalhar os aspectos subjacentes da organização, dentre eles os discursos e os "não-discursos". É especialmente alinhada a este mérito que a análise do discurso se impõe.

Embora seja possível utilizar uma abordagem quantitativa na análise do discurso e com isso conferir maior "legitimidade" científica ao estudo, a abordagem qualitativa ancorada na tradição francesa é o enfoque aqui defendido. A objeção ao enfoque quantitativo da análise do discurso advém do fato de que este tipo de enfoque implica um certo automatismo e rigidez no tratamento do "material linguageiro" estudado, uma vez que nesta perspectiva a análise baseia-se no levantamento estatístico da frequência de aparecimento de certos elementos do discurso. A abordagem qualitativa, por outro lado, apóia-se em inferências que são sempre fundamentadas em indícios; logo, há mais espaço para a maleabilidade, para as injunções, e para a intuição (BALLALAI, 1989).

Dada a complexidade e a pluralidade do discurso dos estudos organizacionais, cuja expressão e inspiração maior talvez seja o conjunto de teorias que evoluíram ao longo do século, a sua análise demanda a utilização de uma estratégia de pesquisa metodologicamente sofisticada, capaz tanto de interpretar as mensagens explícitas quanto de desvendar os sentidos ocultos, os silêncios, as omissões – que se encontram de modo subjacente àquelas mensagens.

Ainda que propugne uma neutralidade científica, o discurso produzido pelas teorias, pelas propostas de ação, pelas justificativas de esquemas organizacionais esconde intenções não confessadas ou não confessáveis, trazendo, em nível do explícito, declarações que se opõem às subjacentes e que, se denunciadas pela revelação do implícito, apresentam intenções contrárias às declaradas (BALLALAI, 1989, p. 57).

Deve-se considerar, entretanto, que a teoria organizacional, fonte e expressão significativa do discurso da administração, tem sido considerada como desincorporada, sem raízes, no sentido de que negligencia ou mesmo ignora o locus de produção do seu discurso, conscientemente ou não. Isso não apenas em relação à natureza filosófica dos problemas por ela levantados, mas também em relação à ideologia intrínseca aos pesquisadores que a geram. Para Daudi (1986) a ideologia na qual o pesquisador está inserido dita, direta e indiretamente, o conteúdo do seu discurso. Porém, mais relevante do que despertar a consciência do viés ideológico na percepção do mundo é enfatizar a possibilidade de desmistificação do discurso, uma vez que este, como demonstra Foucault (1996), não se assenta em verdades absolutas e universais, mas sim em uma base frágil e arbitrária. Neste contexto, Daudi (1986) alerta que, mais do que o questionamento da natureza verdadeira ou não do discurso, o cerne da questão é sua legitimação, que se refere aos mecanismos que regem sua formação. Tomando o discurso do poder como exemplo, o autor mostra que este discurso não é sobre o poder, ao invés disso, ele produz poder. Em outras palavras, o discurso produz o seu objeto, multiplica-o e, assim, torna-se mais forte, mais normatizador.

A análise do discurso demonstra que, enquanto "ciência", os Estudos Organizacionais se fazem

através de discursos sucessivos marcados por várias ideologias e, conseqüentemente, através de posições nitidamente comprometidas. O discurso da administração se faz, como qualquer outro discurso científico da área humana, com significados explícitos ou latentes. A análise desses significados poderá trazer uma importante contribuição para melhor precisar os conceitos de administração, sobretudo porque esse discurso não é um discurso acabado, fechado, concluído. Ele

estará permanentemente se construindo, fazendo-se nas suas coerências e nas suas contradições (BALLALAI, 1989, p. 61).

Como, também, salientam Alvesson e Deetz (1996, p. 207), diferentes discursos podem coexistir em uma organização, embora com mais ou menos poder, ocupando uma posição central ou marginal. Para Faria e Meneghetti (200, p.1)

Todo discurso esconde uma rede simbólica de relações de dominação ideológica e de poder. Cada palavra expressa no ambiente organizacional está, de alguma forma, sendo monitorada e classificada. Todo discurso que destoa da sinfonia organizacional é reprimido, não necessariamente através de punições coercitivas explícitas aplicadas pela direção central da organização, mas através dos grupos internos, do controle psíquico da ideologia.

A complexidade do ato de palavra evidencia a necessidade de se submeterem os discursos da alta administração e gerência à análise do discurso como forma de se explorar a vasta rede de elementos que, explícita ou implicitamente, o compõe e lhe concede sentido

Não só vai interessar a essa análise conhecer o sujeito falante, quer dizer, o emissor do discurso, o locutor, como também o receptor, direto e imediato, ou indireto, onde o emissor assentou a destinariedade (sic) de seu discurso. Importará saber, inclusive, o mundo subjacente a esse discurso, a

complicada história dos saberes e os reconhecimentos desses saberes (e crenças) por parte tanto do emissor quanto do receptor, até chegar a detectar as intenções do discurso (BALLALAI, 1989, p. 67).

Um outro ponto a ser considerado é o fato de que os estudos organizacionais e sua teorização têm sido descritos como constituindo um território historicamente contestado (REED, 1996). Esta contestação histórica advém não apenas de diferenças nas orientações intelectuais dos inúmeros autores que colaboram com esse campo de conhecimento, mas de diferenças políticas e ideológicas nas orientações desses autores. No lugar de complementaridade e superação, manifestam-se lutas e paradigmas incomensuráveis. Por sua pluralidade, complexidade e dinamicidade o território caracteriza-se como um verdadeiro laboratório para a análise do discurso, que, através de suas categorias analíticas, pode fornecer os meios de auscultá-lo, interpretá-lo e compreendê-lo. Como resultado desse esforço, uma nova visão do mundo organizacional pode emergir, lançando luzes sobre áreas nebulosas, como as realidades das relações de trabalho, desmistificando conceitos, como o da racionalidade e o da eficiência, que perpassam grande parte dos estudos organizacionais.

3. O CONCEITO DE DISCURSO COMO FORMAÇÃO DISCURSIVA

O conceito de discurso advém originalmente da dicotomia Saussuriana língua/fala. Se por um lado a língua constitui um sistema independente do indivíduo e tem caráter coletivo, por outro lado, a fala diferencia-se por ser a transformação e a atualização desse conjunto de regras sistematizadas para a esfera individual. As combinações seletivas que o sujeito falante faz ao utilizar o código da língua para se comunicar constituem a fala (SAUSSURE, 1987, p.86-87). Essa fala seria o próprio discurso. O primeiro conceito de discurso vem desse processo combinatório que caracteriza a fala (BALLALAI, 1989, p. 61). Para Daudi (1986, p. 268), "o conceito de discurso denota um conjunto de enunciados, conceitos, teses e teorias faladas e escritas, que juntas formam uma concepção articulada de alguma coisa em particular".

Recentemente, o termo discurso tem sido utilizado com ampla liberdade em uma variedade de contextos. Suas variadas acepções têm contribuído para dificultar a delimitação do objeto de estudo da análise do discurso. Visando contornar esse dilema, a Análise do Discurso tem tomado emprestado de Foucault (1987a) o conceito de formação discursiva: um conjunto de regras anônimas, históricas, sempre determinadas no tempo e no espaço, que definiram em uma época dada e para uma área social, econômica, geográfica ou lingüística dada, as condições de exercício da função enunciativa.

Ao analisar a produção dos discursos, o espaço de contradição dentro deles e as relações de poder que os permeiam, Foucault (1987a, 1987b e 1996) revela que o discurso é composto por um conjunto de idéias que condicionam nossas práticas sociais; ele deve ser visto como uma rede de relações na qual o sujeito está envolvido. Em sua concepção, na prática discursiva os enunciados se organizam em uma matriz, que delimita a forma de ver e conceituar as coisas e os fatos, bem como de produzir o saber. A análise do discurso seria a análise das regras pelas quais se coordenam ou subordinam os enunciados, formam-se ou produzem-se conceitos, objetos e fatos. Toda prática discursiva é um ato de poder, não destituído de vontade. Assim, pela ótica da formação, a análise do discurso consiste em associar, de forma mais ou menos direta, um conjunto de textos a uma região definida da sociedade, pensada em termos de classes ou subclasses sociais. Desse modo, uma formação discursiva é uma "zona onde se manifestam com alguma perturbação as aspirações da classe que seria seu suporte" (MAINGUENEAU, 1997, p. 54).

Explicando o conceito de formação discursiva, Daudi (1986, p. 141-145) afirma que, aos termos teoria, disciplina e ciência (tidos como historicamente carregados), Foucault prefere a expressão formação discursiva. Essa expressão sugere que uma teoria ou ciência nunca está plenamente desenvolvida. Ao formar uma unidade, um conjunto de enunciados (énoncé) pode ser moldado em uma teoria científica, que constitui um discurso sobre alguma coisa. Dessa maneira, a formação discursiva é o processo de desenvolvimento e construção que, a partir de enunciados dispersos, forma um discurso. Daudi mostra que um conjunto de condições e circunstâncias, as regras de formação, torna possível e regulamenta a formação discursiva: as superfícies de emergência, que indicam as esferas sociais, políticas, econômicas e culturais em que a formação discursiva aparece; as autoridades de

delimitação, representadas por especialistas ou instituições formalmente reconhecidos como competentes e legítimos para expressar opiniões; e as matrizes de significação, o sistema de classificação utilizado para correlacionar ou diferenciar vários objetos entre si. Para surgir, o discurso deve delimitar o seu território, ou seja, deve declarar o que pode ser considerado como pertencente a ele e o que deve permanecer de fora. A identidade do discurso é definida mais por seu território externo do que pelo interno (FOUCAULT, 1987b). Portanto, o estudo do desenvolvimento e da aplicação do sistema de conceitos de inspiração foucaultiana implica, necessariamente, a análise dos procedimentos de exclusão (DAUDI, 1986, p. 12). Como Daudi (1986, p. 213) sugere, pode ser interessante notar que essa forma de construção, baseada nos princípios de exclusão, não é restrita ao discurso. Ela parece permear todo o pensamento ocidental.

4. O(S) DISCURSO(S) NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Para Marshak (1998), Oswick et al (1997), Jones (1998), Alvesson (1994), a pesquisa de uma organização com enfoque nos discursos oferece novas e importantes possibilidades de análise crítica. Segundo esses autores, o estudo dos discursos na Teoria das Organizações (TO) tem sido ignorado por prevalecerem, na literatura administrativa, os estudos pertinentes às ações, à eficácia e à eficiência, ao aumento da produtividade. Para eles, essa predominância reflete a preferência das sociedades atuais pelo concreto e não pela reflexão, pelo pensamento e pela crítica. Marshak (1998, p. 16-17) exemplifica essa tendência com um silogismo construído no estudo dos discursos em instâncias institucionais: "Falar é perda de tempo; tempo é dinheiro. Falar é perda de dinheiro; concluindo, o silêncio é ouro". Outro exemplo da preferência pela ação é a identidade da gerência, ou melhor, é a identificação de que um gerente sempre age – liderando, organizando, planejando, motivando, controlando e coordenando – em vez de falar, escrever e pensar.

O estudo da rede de discursos que permeia qualquer organização é muito importante para Marshak (1998), pois é a linguagem que torna a ação significativa, é o discurso que fundamenta a ação. Os atores organizacionais, pela influência dos discursos, modificam permanentemente seus valores,

papéis, modelam suas identidades e executam seus trabalhos. Nesse sentido, para este artigo, um discurso é um "conjunto de temas (...) que materializam valores, normas, carências, desejos, explicações, justificativas e racionalizações" (FIORIN, 1988, p. 43), isto é, "um conjunto de temas (...) que materializam uma determinada visão de mundo" (FIORIN, 1988, p. 32). Visão de mundo que é construída na história tanto dos atores sociais (e organizacionais) quanto da própria organização.

Para Mumby e Clair (1997), as perspectivas que procuram unir os estudos organizacionais com a AD operam no nível mais descritivo e focalizam-se no estudo das práticas discursivas e no desenvolvimento de significações compartilhadas. Vale ressaltar o esclarecimento de Saussure (sem data: 79-81) sobre o termo significações, que é usado com referência ao discurso, em vez do termo "significado", que faz referência ao vocábulo, ao signo. Para aqueles autores, aquelas perspectivas têm como principal objetivo demonstrar a conexão entre as normas e valores (dominantes) na organização e as significações que elas expressam para os diversos atores organizacionais. Mumby e Clair (1997) também observam o aparecimento de uma abordagem mais crítica onde a organização é mais que um lugar onde significações culturais são compartilhadas, é um lugar onde diferentes grupos competem para produzir uma visão de mundo que se torne dominante.

Conforme Grant, Keenoy e Oswick (1998), os pesquisadores que utilizam os discursos como objeto de análise abordariam as organizações como entidades monológicas ou dialógicas. No primeiro caso, os estudos se concentram na pessoa do fundador, dos gerentes, da alta administração. Constroem-se sagas, imensas e lindas narrativas, retóricas oficiais (SALZER-MÖLING, 1998). Assume-se que o discurso estudado é homogêneo e presente em toda a organização. É ele que fundamenta a identidade, os valores, as ações, enfim, é através dele que a organização se mantém unida. Já no segundo caso, os estudos evidenciam que as organizações são compostas por uma gama de discursos: os da alta administração, os dos grupos, os dos subgrupos e os dos indivíduos. Então, a teia de discursos que permeia as organizações vai legitimando, reforçando, alterando e até tentando modificar o(s) discurso(s) no âmbito da empresa.

Salzer-Möling (1998) observa que pela via monológica podem-se estudar os discursos que querem se tornar homogêneos, igualando-se as significações. Trata-se dos discursos que partem da alta administração, da gerência, e tentam definir a realidade

organizacional para seus membros. Com a manipulação discursiva do uso de símbolos, metáforas e imagens, tentam-se criar significações e identidade unívocas da organização. Já pela perspectiva dialógica, podem-se observar os processos de diferenciação e fragmentação que ocorrem nos discursos ditos homogêneos. Assim, estuda-se rejeição, interpretação ou adoção do discurso dominante, evidenciando-se até uma fragmentação da(s) identidade(s) e significações que são veiculadas e produzidas pelo e no discurso.

A análise do discurso, em um estudo organizacional, possibilita evidenciar a existência de pelo menos um discurso oficial. Esse discurso tenta, entre outras coisas, salvaguardar determinada visão de mundo na organização, assegurando uma (pseudo) unidade organizacional. A análise do discurso também procura evidenciar os demais discursos, "marginalizados", a fragmentação dessa unidade. Para Boje (1995), o discurso oficial organizacional estabelece um "regime de verdades" com as quais os outros discursos (e também as pessoas) – comuns e marginalizados – são simultânea e quotidianamente chamados a se confrontar ou delas fazerem-se cúmplices. Nessa confrontação é que se constroem as diferentes visões da organização. Boje (1995), citando Eisemberg e Goodall Junior (1993), considera que, por meio da análise do discurso, pode-se observar que o que se denomina "cultura da organização" é uma arena de conflitos, um lugar de múltiplos sentidos, de múltiplas significações, que estão em luta constante pelo controle da interpretação dos fatos na organização.

A prática discursiva e as relações que a fundamentam e justificam refletem uma ordenação que distingue as coisas e lhes confere identidades. Nenhuma prática discursiva é imune a outros discursos ou outras práticas (HOLMER-NADESAN, 1996). Na rede de relações organizacionais, cada prática e cada discurso é inscrito por outro, isto é, cada discurso sofre influências de outros discursos. Nesse sentido, é sempre interessante lembrar que um "discurso não se constitui sozinho, isolado, mas, ao contrário, em interação com outros discursos, interação constitutiva de sua própria identidade enquanto discurso (...) Assim, o discurso só existe enquanto interdiscurso, interação de discursos" (FARIA, 1999, p. 18). Dessa forma, as significações pertinentes às culturas da organização se manifestam na rede de relações discursivas organizacionais, formada pela interação dos discursos das pessoas, dos grupos, da alta administração, entre outros.

Através da análise do discurso, busca-se definir a configuração das coisas,

que serve e servirá de base para a construção de novas significações organizacionais. É preciso buscar as práticas discursivas que fundam, na ordem e no modo de ser das coisas,

conjuntos de enunciados, jogos de conceitos, séries de escolhas teóricas (...) Os elementos formados são a base a partir da qual se constroem proposições coerentes, se desenvolvem descrições mais ou menos exatas, se efetuam verificações, se desdobram teorias (...) (FOUCAULT, 1987a, p. 205).

Knights e Morgan (1991), baseados em Foucault, afirmam que o discurso é uma relação de saber/poder. Toda palavra é endereçada, é plena de vontade, e, dessa forma, consiste em um "território" de poder. Além disso, a análise do discurso possibilita conhecer: o que afirmam os enunciados produzidos por três diferentes, mas articulados, enunciadorees – organizações, grupos e indivíduos; em que lugar institucional se originam os enunciados; quem são os enunciadorees; qual é a posição subjetiva manifestada nos enunciados pelos enunciadorees. Para Woodilla (1998), não basta somente caracterizar os enunciados e enunciadorees. Os ouvintes a quem o discurso se dirige são fontes importantes, pois é a eles que o poder é endereçado, reforçando a dominação e a exploração. Para esse autor, a reflexão que o ouvinte faz a respeito das instâncias produtoras dos discursos traduz, em última análise, a aceitação ou não desse poder.

Para Fiorin (1988, p. 26), o principal agente produtor de discursos é a "classe dominante". Partiriam dela os discursos que fundamentam os discursos e as práticas discursivas das outras classes, as dominadas. Ela, como agente discursivo, cria, para Guattari (1993; 1987), uma subjetividade capitalista que predomina no processo de globalização e que tenta homogeneizar o discurso fundador e dominante, assim como os alternativos (no sentido de contraoposição e até cooptação), localizando os grupos – seus discursos e práticas – em uma posição na hierarquia discursiva. Segundo Orlandi (1993, p. 24), pode-se entender por discurso fundador aquele que "instala as condições de formação de outros, (...) instituindo em seu

conjunto um complexo de discursos, uma região de sentidos, um sítio de significações que configura um processo de identificação para uma cultura...". A tarefa básica do pesquisador é, então, mostrar como é que esse discurso se estabiliza como referência na construção da história de uma organização, de um grupo e de indivíduos. Nesse sentido, grande parte dos discursos que permeiam a organização, vindos das pessoas e dos grupos, são colagens dos discursos já construídos por quem detém o poder das decisões.

Um exemplo desta evolução pode ser evidenciado no estudo de Rodrigues, Carrieri e Luz (2000), sobre o discurso da competição. Em sua análise, o discurso internacional sobre competição – que pode abordar desde a produção industrial até o nível de educação da população – é construído através de um processo de colagem de indicadores. Esse discurso é, então, reelaborado por grupos sociais, que criam novos índices, novos temas e vocábulos – tais como vantagens competitivas, downsizing, reengenharia – os quais se tornam parte da linguagem do dia-a-dia dos principais consumidores desse discurso internacional, tais como os administradores das organizações industriais e consultores. Esse “novo” discurso é, por sua vez, instrumento de transformação organizacional, pois tenta integrar o discurso internacional às narrativas locais. Esse processo possibilita a reprodução do discurso das economias centrais e, muitas vezes, transforma a noção de competitividade em uma grande panacéia para os membros das organizações. A competição é então levada, na organização, até o nível do indivíduo e de sua realização pessoal. Para os autores, essa bricolagem discursiva transforma uma abstração – um índice – em uma realidade para o indivíduo, e essa reificação é uma parte importante do processo de introjeção do discurso dominante.

Tomando também como exemplo o tema do poder nas organizações, Hardy e Clegg (1996) explicam como duas correntes divergentes dominam as análises que fundamentam as pesquisas deste tema. A tradição mais antiga alimenta-se dos trabalhos de Marx e Weber. Entendendo o poder como dominação, esta corrente tem como foco o conflito de interesses e busca compreender de que modo o poder entranha-se nas estruturas organizacionais de modo a servir a alguns, mas não a todos os grupos. Nesta perspectiva, as ações que confrontam o poder constituem resistência. A tradição mais moderna, a linha gerencial de mainstream, toma como um dado a forma como o poder é distribuído na estrutura organizacional formal, que é vista não como

estrutura de dominação, mas como estrutura de autoridade formal, legítima e funcional. A maneira como os grupos adquirem e usam poder que não lhes foi formalmente concedido é o seu foco. Em resumo, ao tratar do poder, as vozes fundadoras referem-se a diferentes fenômenos, adotam diferentes valores; conseqüentemente, constroem diferentes discursos. Mesmo os estudos delas advindos tendem a meramente estender suas concepções básicas. A aplicação da análise do discurso aos estudos do poder ajudaria na compreensão, na elucidação dos porquês subjacentes a este padrão de desenvolvimento. Por que cada uma dessas vozes elege e reconhece como legítimo apenas um tipo de discurso, uma dada audiência? A quem cada uma delas fala? E o que lhe diz? O desmascaramento dos implícitos talvez facilitasse a construção de uma ponte que abriria a possibilidade de novos e mais completos saberes.

Desse modo, o discurso dominante procura criar a homogeneização tanto dos símbolos, dos valores, das visões de mundo, como também da maneira de gerir as organizações, acabando por se constituir em forte influenciador dos aspectos simbólico-culturais das identidades organizacionais. Para Knights e Morgan (1991), a modelização dos discursos faz com que os administradores venham a se reconhecer como indivíduos com um papel importante e específico nas organizações. O discurso, como forma de poder, seduz, e os gerentes se vêem como atores capazes de definir os rumos da organização, ou ainda como atores que estão imbuídos de poder para resolver os problemas, criar uma cultura, uma identidade que integraria a organização, os indivíduos, formando um só time coeso. Se há sedução, o poder, embutido no discurso, consegue ter eficácia: “o que faz com que o poder (...) seja aceito é que simplesmente ele não pesa só como uma força que diz não, mas que, de fato, permeia, produz coisas, induz ao prazer, forma saber, produz discurso.” (FOUCAULT, 1987a: 8).

Para autores como Du Gay, Salaman e Rees (1996), Knights e Morgan (1991), Woodilla (1998), Reed (1998), atualmente se incorporam aos discursos organizacionais palavras e expressões como competição, índices aceitáveis de desempenho organizacional, mercado, privatização, qualidade, etc., geradas no discurso fundador. Esse discurso reproduzido seria usado para (re)afirmar ou contestar as significações construídas, tentando-se modificar as culturas, a identidade, os signos, os símbolos, as práticas administrativas que fazem parte da história da organização e das pessoas que nela se inserem.

Nos discursos são veiculados não apenas sistemas de valores, racionalizações, justificativas, explicações, comportamentos desejáveis e indesejáveis, mas também mitos, ritos e histórias. A aprendizagem dessas regularidades e sua incorporação nos discursos dos atores sociais e organizacionais está estreitamente vinculada à produção de uma identidade social e organizacional. Os discursos que permeiam a organização assimilam ou não aspectos de um discurso que vai fundamentar as transformações culturais dessa mesma organização.

O que se observa, segundo Knights e Morgan (1991), é que o(s) discurso(s) organizacionais gerenciais ocupam uma posição privilegiada na definição do que constitui uma prática legítima de gestão. As redes de discursos que legitimam (ou não) as transformações das significações culturais podem ser várias; contudo, o que há em comum entre elas é que (re)criam discursos fundamentados em práticas discursivas de outros. Para Fiorin (1988), mesmo os discursos críticos não surgem do nada, mas se constituem a partir dos conflitos e contradições existentes nos discursos dominantes.

5. ANÁLISE DO DISCURSO COMO MÉTODO DE PESQUISA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Múltiplas são as abordagens possíveis na utilização da análise do discurso como método de pesquisa no campo da Administração. As características do material trabalhado e os objetivos pretendidos são os elementos norteadores. Ao perseguir o desafio de construir interpretações, a análise do discurso parte do pressuposto de que “um sentido oculto deve ser captado, o qual, sem uma técnica apropriada, permanece inacessível” (MAINGUENEAU, 1997, p. 11). A busca da significação oculta não implica a crença em um único sentido, em uma única verdade. O foco de interesse é a construção de procedimentos capazes de transportar o olhar do leitor a compreensões menos óbvias, mais profundas, através da desconstrução do literal, do imediato. Assim,

desvendando os mistérios da linguagem, rompendo a opacidade das palavras e das frases, desvelando os segredos dos subentendidos, penetrando nos implícitos do dito, essa

análise vem compondo um instrumental metodológico que, a partir do conceito de discurso com base em teorias lingüísticas, permite compreender-lhe os sentidos múltiplos criados através da complexa trama de atores que o realizam (BALLALAI, 1989, p. 56).

Enquanto método de pesquisa, a análise do discurso é de difícil caracterização. Sua aparente volatilidade advém do fato de que seu objeto, “ora perspectiva-se lingüisticamente, ora ideologicamente, caracterizando, talvez, uma pretensa antinomia que, se por um lado, favorece um maior aprofundamento em cada uma dessas abordagens, por outro, impede a visão da totalidade” (PEREIRA, 1991, p. 7). A análise do discurso é atualmente interdisciplinar. As práticas da linguagem continuam sendo a sua base, mas não o seu único fundamento. Ela contribui para vários campos do conhecimento que reconhecem a linguagem como parte integrante do discurso. Um dos problemas advindos do seu caráter eclético é a dificuldade de se efetuarem compatibilizações metodológicas entre as diversas disciplinas que ao mesmo tempo lhe servem de subsídio e nela buscam subsídios. A diversidade de abordagens gera interfaces de interesses intercambiáveis.

Como evidencia este trabalho, vários autores têm contribuído para a evolução da Análise do Discurso. Para Putnam e Fairhurst (2001) na arena dos estudos organizacionais a análise da linguagem tem focalizado tanto os discursos escritos como os discursos orais. Para esses autores deve-se criar como uma estratégia de pesquisa na análise do discurso a ligação entre esses dois tipos de discursos – escrito e falado –, pois possibilitaria uma maior compreensão da realidade organizacional estudada.

O desenvolvimento do estudo dos discursos na Teoria Organizacional, segundo Boje (1995), proporciona romper com o domínio dos estudos organizacionais baseados na metáfora mecanicista – “imagem da organização como uma máquina feita de partes que se interligam, cada uma desempenhando um papel claramente definido no funcionamento do todo” (MORGAN, 1996, p. 17) – ou na organicista que

focaliza a atenção em compreender e administrar as necessidades organizacionais e as relações com o ambiente (...). Somos encorajados a compreender como as organizações nascem, crescem, desenvolvem-se, declinam e morrem, além de como são capazes de se adaptarem a ambientes em mutação (MORGAN, 1996, p. 17).

Para Boje (1995), os estudos que se utilizam dos discursos nas organizações criam uma nova metáfora baseada na linguagem. Essa nova metáfora conceitua as pessoas como seres de pensamento e de palavra, que engendram discursos nas suas interações. Nessa perspectiva, surgem estudos que analisam as organizações como conversações, como narrativas, como histórias; organizações como produtos de múltiplas vozes, histórias, narrativas, conversações.

Segundo Reed (1998) e Van Dijk (1993), os estudos que se baseiam na análise do discurso quebram o reducionismo existente e diminuem o determinismo que predomina nas abordagens sobre o indivíduo, na maioria dos estudos organizacionais. O uso da análise do discurso contempla a análise da organização como uma arena onde "digladiam-se" múltiplos discursos que buscam mudar, controlar e, em alguns casos, homogeneizar as culturas, as significações, e "pasteurizar" as identidades organizacionais. Para Jones (1998), os discursos têm um papel ativo na passagem do subjetivo para o objetivo, o que os torna uma rica fonte de conhecimento sobre o fenômeno cultural nos estudos organizacionais.

De maneira geral, autores como Inns e Jones (1996), e Boje (1991) argumentam que houve uma evolução entre os pesquisadores organizacionais na utilização da análise do discurso enquanto principal método de pesquisa para a compreensão da realidade organizacional. Para esses autores os discursos eram primeiramente utilizados como uma ferramenta, um artefato metodológico a mais, e não como um ato co-produzido, resultado de um processo de interação social.

Outrossim, a análise do discurso tem sido utilizada também na decomposição do conceito de estratégia.

Partindo do reconhecimento da centralidade da noção de estratégia para os estudos organizacionais, Whipp (1996) alerta para a necessidade de se dissecarem as camadas de significado que a palavra e os seus usos têm portado. Tal esforço torna-se mais pungente pelo fato de que o uso do termo 'estratégia' e de seu adjetivo 'estratégico' tem-se estendido muito além do circuito da Administração, passando a fazer parte da fala popular. A palavra estratégia é genericamente utilizada de forma direta e com conotações positivas para exprimir a relevância do projeto em questão e a grandiosidade dos objetivos, e para sugerir um senso de raciocínio e planejamento coerentes.

No circuito acadêmico, a palavra estratégia é utilizada às vezes como um modismo, às vezes como uma palavra-chave, sendo empregada por todas as disciplinas na tentativa de enfatizar a importância do seu objeto de estudo (WHIPP, 1996, p. 261-275). Em sua análise, Whipp apóia-se no trabalho de Knights e Morgan (1991), que demonstra que estratégia não é apenas uma técnica ou um corpo de conhecimentos, mas essencialmente um discurso. Tal constatação advém de análises efetuadas com o rigor e a disciplina da Teoria Lingüística e a partir das práticas discursivas de Foucault. A análise do discurso revela, então, que "a própria língua, símbolos e trocas em torno do tema da estratégia têm importantes resultados. Estratégia é um mecanismo de poder. As pessoas nas organizações podem ser identificadas conforme sua participação no discurso da estratégia e nas práticas a ele relacionadas" (WHIPP, 1996, p. 263). A noção dominante de estratégia está alicerçada na visão racional da administração e pressupõe a possibilidade do completo conhecimento e conseqüente domínio do ambiente. Desta promessa advém a força do discurso da estratégia (WHIPP, 1996, p. 263). Com sua força, o discurso torna-se capaz de modelar comportamentos e delimitar racionalidades que visam tanto incluir quanto excluir visões de mundo, padrões de ação, etc.

Para o estudo das histórias organizacionais Boje (1991) e também Putnam e Fairhurst (2001) fazem o mesmo tipo de interpretação; nesse sentido, as histórias podem ser observadas como um processo discursivo que é co-produzido por múltiplos membros. Para esses autores uma história nunca é neutra, ela é um modo de persuasão usado para (re)criar e manter controles. Mumby (1987), analisando histórias organizacionais, mostra como elas são usadas para produzir, manter e reproduzir o controle e manter o status quo; elas representam os interesses do grupo

dominante, reforçam valores e estruturas e reproduzem o poder. Além disso, o estudo das histórias, assim como o das metáforas, tem possibilitado apreender as organizações como polifonias, com um conjunto de diversas imagens e histórias.

Existem vários aspectos que devem ser ressaltados enquanto estratégias de utilização da análise do discurso nos estudos organizacionais. Como escrevem Mumby e Clair (1997), e Grant e Oswick (1996), muitos estudos na teoria organizacional têm se utilizado de metáforas e das histórias organizacionais para a compreensão da realidade pesquisada. Deve-se destacar que o termo história organizacional representa algum acontecimento retirado da construção de eventos, ou ações, que seguem uma linha seqüencial. No primeiro caso, esses autores afirmam que a associação entre o uso de metáforas e a teoria organizacional é de longa data, e que essa combinação possibilitou o aumento das percepções da realidade nas organizações. Para Putnam e Fairhurst (2001), o estudo das metáforas na teoria organizacional pode ser observado em três perspectivas. A primeira é a de ajudar a criar e desenvolver a própria teoria organizacional, como pode ser visto no estudo de Morgan (1996) sobre as Imagens da Organização. A segunda perspectiva está ligada à compreensão dos discursos, e contribui para a compreensão da realidade das organizações com a descrição dos universos simbólicos que surgem por trás das metáforas. A terceira e última perspectiva influenciaria a condução metodológica das pesquisas em organizações; esta abordagem está diretamente ligada à análise do discurso, pois possibilita utilizar as metáforas como metodologias de pesquisa qualitativas. Inns e Jones (1996) apontam uma evolução do uso da análise do discurso nos estudos organizacionais em relação às metáforas, que passam hoje também a serem estudadas como resultado de um processo social.

Conforme visto até agora, vários são os caminhos utilizados pelos pesquisadores da Teoria Organizacional para promover a união da análise do discurso com os estudos organizacionais. Contudo, nesses estudos levantados parece haver formas semelhantes de apreensão dos discursos norteadas pelas características do material trabalhado e os objetivos pretendidos pelos pesquisadores. Ao perseguir o desafio de construir interpretações, a utilização da análise do discurso nos estudos organizacionais parte do pressuposto de que é necessário buscar a revelação de um sentido oculto, subjacente ao conteúdo explícito no discurso (MAINGUENEAU, 1997). Tal sentido apresenta-se em configurações discursivas que podem ser evidenciadas em

conjuntos semânticos de temas que materializam formas de ver a organização, a gestão, de implementar decisões e ações. Fiorin (1988 e 1989) afirma que os temas são elementos semânticos presentes em qualquer discurso. Os temas remetem aos elementos abstratos. Os “discursos temáticos têm uma função predicativa ou interpretativa” (FIORIN, 1989, p. 65) exercendo papel de “categoria ordenadora dos fatos observáveis” (FIORIN, 1988, p. 24), isto é, procuram explicar a realidade, inclusive estabelecendo relações de dependência.

Faria (1999, p. 28-29) argumenta que o discurso “tem de um lado um conjunto de temas (...) articulados e por outro lado um conjunto de contradições que mantém com outros discursos”. Assim, caberia ao pesquisador, num primeiro momento, identificar os temas dos discursos (organizacionais), pois é através deles que ocorre a materialização dos valores, dos desejos, das explicações, das justificativas e racionalizações existentes na formação social (e organizacional) na qual os indivíduos estão inseridos.

Em um segundo momento, o pesquisador poderia evidenciar as estratégias de persuasão existentes nos discursos organizacionais, tanto por parte da alta gerência como dos grupos e até dos indivíduos. Segundo Faria e Linhares (1993, p. 38), as estratégias de persuasão relacionam-se aos discursos que são “aprendidos no decorrer da vida dos atores sociais, no decorrer de suas ‘vidas’ organizacionais”. Nesse sentido, os atores fariam o que lhes é social e organizacionalmente permitido dizer, e que traduziria uma determinada visão de mundo, a da classe dominante e daqueles a quem ela delega poder. Como resultado de suas pesquisas, esses autores relatam a existência de quatro principais estratégias de persuasão:

1. A construção das personagens no discurso e sua relação com as personagens efetivamente existentes;
2. A seleção lexical, isto é, a escolha do vocabulário usado nos discursos;
3. As relações entre os conteúdos explícitos e os implícitos, que possibilitam criar um efeito ideológico de sentido;
4. O silêncio sobre determinados temas, ou seja, aquilo que não é dito.

Quanto à primeira estratégia, Faria e Linhares (1993, p. 34) defendem o ponto de vista de que as personagens nunca são criadas casualmente, e citam Indursky (1988, p. 96) : “As vozes veiculadas através da enunciação expressam pontos de vista que o locutor organiza para identificar-se com os mesmos ou para opor-se-lhes”. Assim, deve-

se observar nos discursos as personagens que são criadas e as efetivamente existentes. Cabe ao pesquisador evidenciar as relações existentes entre essas personagens. Quanto à segunda estratégia, esses autores comentam que a seleção lexical, muitas vezes, pode-se caracterizar pelo uso de termos pouco comuns que substituem vocábulos populares, mais habituais, e que tendem a diferenciar o entrevistado das outras pessoas. Quanto à terceira estratégia, Faria; Linhares (1993, p. 36) observam que

o posto corresponde ao que é dito no enunciado, sendo de exclusiva competência do locutor, que por seu intermédio garante a realização do discurso; as novas informações se encadeiam e o fazem progredir. Já o pressuposto possibilita ao locutor dizer implicitamente alguma coisa, recorrendo ao interlocutor para, juntos, interpretarem o que foi dito.

Por último, sobre a quarta estratégia de persuasão – o silêncio – os autores afirmam que a omissão de determinados assuntos objetiva excluir temas indesejáveis a quem tem o poder da palavra.

Em trabalhos sobre estudos organizacionais que utilizam a análise do discurso, pode-se averiguar a pesquisa das estratégias mencionadas. A de construção das personagens é referida em quase todos os trabalhos, principalmente por autores que estudam as organizações como narrativas, como Boje (1995), Barry e Elmes (1997). Segundo esses autores, pelo estudo das organizações como narrativas pode-se enfatizar a presença de múltiplas personagens e de variadas e interligadas visões de mundo que existem na organização. O estudo da organização como uma narração evidencia a diversidade e a complexidade existente dentro das organizações e as relações entre os atores. Além disso, para esses autores, a narração permite ligar os estudos sobre os discursos aos contextos históricos e culturais das organizações.

Para Gabriel (1998), o estudo das narrativas organizacionais tem possibilitado inúmeras abordagens que resultam das diferentes maneiras como os elementos narrados são abordados pelo pesquisador. Assim, as narrativas podem ser observadas como apenas uma forma de expressão e de

aprendizagem das significações culturais presentes na organização no sentido de construção de uma única história, ou podem ser evidenciadas como expressão de dominação ou de contraposição a esta única história.

Já Holmer-Nadesan (1996) e Watson (1995) se referem à seleção lexical, comentando que os discursos acabam por referir-se a determinados conceitos, temas e afirmações que constituem o vocabulário de determinados grupos. Assim, em uma análise mais aprofundada, pode-se encontrar uma variedade de discursos sobre a interpretação da mesma realidade, os quais variam em relação ao vocabulário dos grupos, das pessoas e até da organização. Sobre a relação entre o que é dito e o que não é dito, Mumby e Stohl (1991), Hardy, Lawrence e Phillips (1998), e Hardy e Phillips (1999) observam que essa dialética é muito importante, pois tanto evidencia o que é hegemonicamente mantido, como mostra uma diferença entre o que é falado e o que é realizado; assim, certas experiências são sistematicamente incluídas, lembradas, e outras não. Além disso, para esses pesquisadores, as identidades dos atores organizacionais são construídas através de várias práticas discursivas comuns na organização, as quais se inserem em um sistema de relações de conteúdos explícito-implícito que estruturam, hierarquicamente, os sentidos, as significações, os valores, as normas.

Assim, utilizando-se da análise do discurso, podem-se evidenciar algumas regularidades que destacam um “regime de verdades” estabelecidas pelo discurso da alta administração e gerência. Tais regularidades podem confirmar uma visão de mundo. Cabe ao pesquisador evidenciá-las e descrever-lhes a articulação necessária, para que se possa compreender a diversidade existente em qualquer organização.

Os exemplos citados não exaurem o cabedal de estudos que tem sido desenvolvido por meio da utilização da análise do discurso. Tampouco cobrem o espectro de possibilidades que com ela se abrem. O intuito é o de ilustrar a força analítica deste método de pesquisa e dirigir a atenção dos estudiosos das Ciências Sociais em geral e da Administração em particular para a sua riqueza. Para o pesquisador interessado em utilizar a análise do discurso administrativo em um dado contexto empírico, o estudo de caso pode ser apontado como um método bastante viável. Mais do que quantidade de informações, o cerne da questão é a qualidade delas. Logo, como sugere Daudi (1986, p. 14), um único caso investigado de modo profundo pode ser

mais revelador do que uma pluralidade de casos superficialmente estudados.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando-se a complexidade e pluralidade de discursos que podem percorrer qualquer organização, evidencia-se que utilizar a análise do discurso em estudos organizacionais possibilita explorar não só as ambigüidades e contradições, mas também os vários modos de representações, os múltiplos valores e a construção das significações da vida organizacional pelos atores envolvidos. Pode-se considerar ainda que a análise do discurso nos estudos de teoria organizacional possibilita não somente explorar a criação da "realidade" organizacional, mas também a sua manutenção, o seu controle e a resistência a essa manutenção.

A forma como a língua é produzida e interpretada em um dado contexto é o foco da análise do discurso. Por sua amplitude, ela pode ser trabalhada como um fim em si mesma, ou seja, como teoria, e (ou) também como um método de pesquisa em uma variedade de áreas. Portanto, o seu uso não exclui a incorporação de outras metodologias. Dentre outras construções, a análise do discurso estuda a estrutura lingüística dos atos de fala, as seqüências de conversações, as atividades da fala, os registros orais e literais, e a marcação da posição (*stance marking*), buscando relacioná-las às normas, preferências, e expectativas culturais, sociais e políticas em um dado tempo e espaço.

A análise do discurso pode demonstrar que aquilo que é lido não é a realidade, mas apenas um relato da realidade propositadamente construído de um determinado modo, por um determinado sujeito. Através da análise do funcionamento dos textos e da conseqüente observação de sua articulação com as formações ideológicas, ela permite desvendar, no contexto da sociedade, o confronto de forças, as relações de poder, os domínios do saber. A análise do discurso considera essencial a relação da linguagem com a exterioridade, que pode ser compreendida como as condições de produção do discurso. Nestas condições estão incluídos não apenas o falante e o ouvinte, mas também o contexto histórico-social e ideológico da comunicação. Embora parta de conceitos estritamente técnicos advindos da Lingüística, a análise do discurso enquanto método de pesquisa não é uma abordagem hermética, de domínio exclusivo dos lingüistas. Ela engloba e pressupõe uma variedade de conhecimentos

de áreas afins como a Psicologia, a Sociologia e a Filosofia. Portanto, mostra-se eminentemente eclética e aberta a abordagens diversas. A utilização da análise do discurso como um método de pesquisa no campo dos Estudos Organizacionais configura múltiplos caminhos. Ao buscar construir interpretações do "mundo" organizacional, a análise do discurso evidencia a vasta rede de significações que se formam no contexto das organizações.

Através de um processo de desconstrução sistemática, a análise do discurso constrói como produto "um novo entender dos textos produzidos numa área, quase sempre voltado para a definição política e ideológica que esses textos encobrem. Ela é um processo de desmascaramento da palavra, numa busca da verdade que se esconde atrás dela, uma denúncia do não dito" (BALLALAI, 1989, p. 56). A análise do discurso "introduziu no domínio lingüístico o tema da história, do poder, da ideologia que não só perpassam os processos discursivos como se constituem nas suas condições de produção" (PEREIRA, 1991, p. 20). Ao partir da articulação dos processos lingüísticos com os elementos extralingüísticos e ao impor ao pesquisador, como condição indispensável à descoberta da verdade na construção do seu conhecimento de mundo, a articulação entre o discurso e suas condições de produção, a análise do discurso o obriga a fazer história.

Uma certa compreensão do que seja a relação entre discurso e subjetividade estará sempre presente acionando e instrumentalizando as lentes e as escutas analíticas. A análise do discurso coloca-se como uma metodologia eficaz e factível para o trabalho investigativo de desconstrução e reconstrução dos discursos, seja no circuito acadêmico, seja no circuito das relações de produção e trabalho, tanto na esfera lingüística, quanto na esfera histórico-social e político-ideológica. Ela torna evidente o fato de que o discurso pode funcionar como uma armadura que se presta, a um só tempo, a um papel duplo de defesa e de ataque, conforme as exigências ou interesses da ocasião.

Extrapolando a concepção do discurso como armadura, pode-se pensá-lo como uma estratégia sofisticada de delimitação de espaços sociais e intelectuais, uma estratégia de poder adotada inclusive por aqueles que trabalham a sua decomposição. Como Martin e Frost (1996) esclarecem, na luta pela hierarquização, dominação e busca de legitimação nos estudos da Administração, o silêncio, a marginalização e a subestimação tácita são algumas das principais estratégias comumente empregadas. Estas estratégias

mascam divergências e forcem o leitor a prestar atenção aos silêncios e a ler entre as linhas daquilo que é publicado, no esforço de decifrar o que está realmente sendo dito, quais questões críticas causam as exclusões ou impedem as interseções.

Daudi (1986, p. VII), ao relatar trechos de seus diálogos com Foucault, considera que o importante na pesquisa é a curiosidade, não aquela que busca assimilar o

conhecimento convencional, mas sim a que faz o pesquisador adotar uma postura de desconstrução e explorar novos modos de pensar e ver o mundo. Desconstruir, desmistificar discursos pode ser, entretanto, apenas uma forma de reprodução de novos discursos. Talvez, como filosofa Daudi (1986, p. 20), o pesquisador esteja fadado a construir discursos sobre discursos:

REFERÊNCIAS

ALVESSON, M. Talking in organizations: managing identity and impressions about an advertising agency. *Organization Studies*, Berlin, v. 15, n. 4, p. 535-563, 1994.

ALVESSON, M; DEETZ, S. (1996) 'Critical theory and postmodernism approaches to organizational studies'. In: CLEGG, S., HARDY, C., NORD, W. (Eds) *Handbook of Organization Studies*. London: Sage. pp. 191-217.

BALLALAI, R. Notas e subsídios para a Análise do Discurso: uma contribuição à leitura do discurso da administração. *Forum Educational*, v. 13, n. 1-2, p. 56-80, 1989.

BARRY, D.; ELMES, M. Strategy retold: toward a narrative view of strategic discourse. *Academy of Management Journal*, Madison, v. 22, n. 2, p. 429-452, 1997.

BOJE, D. M. Stories of the storytelling organization: a postmodern analysis of Disney as "Tamara-Land". *Academy of Management Journal*, Madison, v. 38, n. 4, p. 997-1035, 1995.

BOJE, D. M. The storytelling organization: a study of performance in an office-supply firm. *Administrative Science Quarterly*, Ithaca, v. 36, n. 1, p. 106-126, 1991.

DAUDI, P. *Power in the Organization: The Discourse of Power in Managerial Praxis*. Oxford: Basil Blackwell, 1986.

DU GAY, P.; SALAMAN, G.; REES, B. The conduct of management and the management of conduct: contemporary managerial discourse and the constitution of the 'competent' manager. *Journal of Management Studies*, Oxford, v. 33, n. 3, p. 263-282, 1996.

FARIA, A. A. M. de. *Sobre o Germinal: Interdiscurso, Intradiscursos e Leitura*. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.

FARIA, A. A. M. de; LINHARES, P. de T. F. S. O preço da passagem no discurso de uma empresa de ônibus. *Cadernos de Pesquisa*, Belo Horizonte, 10, p. 32- 38, 1993.

FARIA, J. H; MENEGHETTI, F. K. *Discursos Organizacionais*. In: *Anais do 21º ENANPAD*. Campinas: ANPAD, 2001.

FIORIN, J. L. *Elementos de Análise do Discurso*. São Paulo: Contexto, 1989.

FIORIN, J. L. *Linguagem e Ideologia*. São Paulo: Ática, 1988.

FOUCAULT, M. *A Arqueologia do Saber*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987a

FOUCAULT, M. *As Palavras e as Coisas*. São Paulo: Martins Fontes, 1987b.

FOUCAULT, M. *A Ordem do Discurso*. São Paulo: Edições Loyola, 1996.

GABRIEL, Y. Same old story or changing stories? Folkloric, modern and postmodern mutations. In: GRANT, D.; KEENOY, T.; OSWICK, C. (Eds.). *Discourse and Organization*. London: Sage, 1998, p. 84-103.

GRANT, D.; KEENOY, T.; OSWICK, C. Introduction. In: GRANT, D.; KEENOY, T.; OSWICK, C. (Eds.). *Discourse and Organization*. London: Sage, 1998. p. 1-14.

GRANT, D.; KEENOY, T.; OSWICK, C. Introduction: getting the measure of metaphors. In: GRANT, D.; OSWICK, C. (Eds.). *Metaphor and Organizations*. London: Sage, 1996, p. 1-20.

- GUATTARI, F. *As Três Ecologias*. 4 ed. Campinas: Papirus, 1993.
- GUATTARI, F. *Revolução Molecular*. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1987.
- HARDY, C.; CLEGG, S. Some dare call it power. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Eds.). *Handbook of Organization Studies*. London: Sage, 1996. p. 622-41.
- HARDY, C.; CLEGG, S.; LAWRENCE, T. B.; PHILLIPS, N. Talk and action: conversations and narrative in inter organizational collaboration. In: GRANT, D.; KEENOY, T.; OSWICK, C. (Eds.). *Discourse and Organization*. London: Sage, 1998. p. 65-83.
- HARDY, C.; CLEGG, S.; LAWRENCE, T. B.; PHILLIPS, N. No joking matter: discursive struggle in the canadian refugee system. *Organization Studies*, v. 20, n. 1, p. 1-24, 1999.
- HOLMER-NADESAN, M. Organizational identity and space of action. *Organization Studies*, Berlin, v. 17, n. 1, p. 49-81, 1996.
- INNS D.; JONES, P. Metaphor in organization theory: following in the footsteps of the poet? In: GRANT, D.; OSWICK, C. (Eds.). *Metaphor and Organizations*. London: Sage, 1996.
- JONES, C. Foucault, discourse, organization. In: *International Conference on Organizational Discourse: Pretexts, Subtexts and Contexts*, 3, 1998, London. *Conference Proceedings Book...* London: KMPC, 1998. (CD-ROM)
- KNIGHTS, D.; MORGAN, G. Corporate strategy, organizations and subjectivity: a critique. *Organization Studies*, v. 12, n. 2, p. 251-273, 1991.
- MAINGUENEAU, D. *Novas Tendências em Análise do Discurso*. 3 ed. Campinas: Pontes, 1997.
- MARSHAK, R. J. A discursive on discourse: redeeming the meaning of talk. In: GRANT, D.; KEENOY, T.; OSWICK, C. (Eds.). *Discourse and Organization*. London: Sage, 1998. p. 15-30.
- MARTIN, J.; FROST, P. 'The organizational culture war games: a struggle for intellectual dominance'. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Eds.). *Handbook of Organization Studies*. London: Sage, 1996. p. 599-621.
- MORGAN, G. *Imagens da Organização*. São Paulo: Atlas, 1996.
- MUMBY, D. K. The political function of narrative in organizations. *Communication Monographs*, London, v. 54, n. 3, p.113-127, 1987.
- MUMBY, D. K.; CLAIR R. P. Organizational discourse. In: VAN DIJK (Org.). *Discourse as Social Interaction*. London: Sage. 1997. p. 181-205.
- MUMBY, D. K.; CLAIR R. P.; STOHL, C. Power and discourse in organization studies: absence and the dialectic of control. *Discourse & Society*, London, v. 2, n. 3, p. 313-332, 1991.
- ORLANDI, E. P. Vão surgindo sentidos. In: ORLANDI, E. P. (Org.). *Discurso Fundador: a formação do país e a construção da identidade nacional*. Campinas: Pontes, 1993. p. 11-30.
- OSWICK, C.; KEENOY, T.; GRANT, D. Managerial discourses: words speak louder than actions? *Journal of Applied Management Studies*, London, v. 6, n. 1, p. 5-12, 1997.
- PEREIRA, A. Uma introdução à Análise do Discurso. *Letras de Hoje*, 84(1), p. 07-20, 1991.
- PUTNAM, L. L.; FAIRHURST, G. H. Discourse analysis in organizations: issues and concerns. In: JABLIN, F. M.; PUTNAM L. L. (Eds.). *The New Handbook of Organizational Communication*. Thousand Oaks: Sage. 2001. p. 78-136.
- REED, M. Organizational analysis as discourse analysis: a critique. In: GRANT, D.; KEENOY, T.; OSWICK, C. (Eds.). *Discourse and Organization*. London: Sage, 1998. p. 193-213.
- REED, M. Organizational theorizing: a historically contested terrain. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Eds.) *Handbook of Organization Studies*. London: Sage, 1996. p. 31-56.
- RODRIGUES, S. B.; CARRIERI, A. P. A Tradição Anglo-Saxônica nos Estudos Organizacionais Brasileiros. In: *Anais do I ENEO*. Curitiba. Junho, 2000.
- RODRIGUES, S. B.; CARRIERI, A. P.; LUZ, T. R. Competição organizacional: bricolagens simbólicas. In: RODRIGUES, S. B.; CUNHA, M. P. (Orgs.). *Estudos Organizacionais: novas perspectivas para a administração de empresas*. São Paulo: Iglu Edições, 2000.
- SALZER-MÖRLING, M. As God created the Earth... a saga that makes sense? In: GRANT, D.; KEENOY, T.; OSWICK, E. (Eds.). *Discourse and Organization*. London: Sage, 1998. p. 104-118.

SAUSSURE, F. Curso de Lingüística Geral. 13 ed. São Paulo: Cultrix, 1987.

VAN DIJK, T. A. Principles of critical discourse analysis. Discourse & Society, London, v. 5, n. 4, p. 249-283, 1993.

WATSON, T. J. Rhetoric, discourse and argument in organizational sense making: a reflexive tale. Organization Studies, Berlin, v. 16, n. 5, p. 805-821, 1995.

WHIPP, R. Creative deconstruction: strategy and organizations. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Eds.), Handbook of Organization Studies. London: Sage, 1996. p. 261-75.

WOODILLA, J. Workplace conversations: The text of organizing. In: GRANT, D.;

KEENOY, T; OSWICK, C. (Eds.). Discourse and Organization. London: Sage,

1998.p.31-50.

Alexandre de Pádua Carrieri

Doutor em Administração - Universidade Federal de Minas Gerais.

Professor da Universidade Federal de Minas Gerais

E-mail: alexandre@cepead.face.ufmg.br

Telefone: (31) 32799043 Fax: (31) 32126561

Endereço: Rua Curitiba, 823, sala 1202, Centro, Belo Horizonte – MG. CEP: 31170-120.

Thiago Duarte Pimentel

Graduando em Administração na Universidade Federal de Minas Gerais

Telefone: 31-32799043

Telefone: 31-32938476

E-mail: xtdp@cepead.face.ufmg.br

Endereço: Rua Matosinhos, 89. Prado, belo Horizonte – MG. CEP: 30410-500.

Augusto César de Aquino Cabral

Doutor em Administração - Universidade Federal de Minas Gerais

Professor da Universidade Federal do Ceará

Endereço: Avenida da Universidade, 2431. Benfica, Fortaleza – CE. CEP 60020-181.

E-mail: cabral@ufc.br

Telefone: (85) 2314482 Ramal: 209