

As afecções das narrativas organizacionais nas relações de trabalho e as possibilidades de precarização e flexibilização do trabalho na greve do SAG-AFTRA¹

João Lucas Gonçalves Gusmão²
Caroline Delevati Colpo³

Resumo

O presente estudo tem como objetivo compreender como as narrativas organizacionais, como parte de uma cultura organizacional, afetam as relações de trabalho, gerando possibilidades de flexibilização e precarização do trabalho. O artigo busca investigar um caso de grande repercussão na mídia mundial em 2023: a greve dos atores de Hollywood ligados ao sindicato SAG-AFTRA. Através desse acontecimento, e seus desdobramentos, a teoria ganha vida e os pontos-chave deste estudo se tornam mais visíveis. A análise de conteúdo é realizada através de pesquisa bibliográfica e da coleta de informações por meio de notícias e artigos de jornal. Ao final da pesquisa, conclui-se que as afecções entre as narrativas organizacionais e as relações de trabalho geram ciclos viciosos, difíceis de serem quebrados, mas que por vezes geram movimentações capazes de mudar os sistemas estabelecidos.

Palavras-chave: narrativas organizacionais; relações de afeto; relações de trabalho; flexibilização do trabalho; precarização do trabalho.

As narrativas organizacionais e a comunicação organizacional

O conceito de narrativa pode ser abordado de muitas formas. Em um nível superficial, baseando-se no senso comum, a narrativa é vista como sinônimo de história (DIAS et al, 2019). Dizer que esta é uma percepção superficial não significa dizer que ela é errônea, ou que está equivocada. No entanto, é possível se aprofundar no mundo das narrativas através de concepções como a de Squire (2014). De acordo com a autora, as narrativas

“podem implicar conjuntos de signos que se movimentam temporalmente, causalmente ou de alguma outra forma socioculturalmente reconhecível e que, por operarem com a particularidade e não com a generalidade, não são reduzíveis a teorias.” (Squire, 2014, p.273)

Portanto, enxerga-se uma separação entre a narrativa e a teoria, por um fator chave: a particularidade. É por conta das particularidades, exemplificadas no cotidiano pelos diversos ambientes em que os seres humanos estão inseridos, que as narrativas assumem papéis tão importantes. Na realidade organizacional, isso não será diferente.

O conceito de narrativa dentro das organizações pode ser entendido, por alguns teóricos, como *storytelling*. Em tradução livre, a palavra estrangeira tem o mesmo significado

¹ Trabalho apresentado no Espaço Graduação, constituindo atividade integrante do XVIII Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

² Estudante de Graduação 4º. período do Curso de Relações Públicas da UFPB, email: joao.gusmao@academico.ufpb.br.

³ Orientadora do trabalho. Professora do curso de graduação em Relações Públicas da UFPB, email: carolinecolpo@gmail.com.

de narrativa, e no contexto organizacional é conceituada por alguns teóricos como “uma manifestação cultural que [...] pode coagir ou ser uma imposição [...] e, de outro lado, pode ser uma construção plural de uma multiplicidade de histórias que criam a realidade” (Boje, 1995; Mills et al, 2001 apud Medeiros, 2010, p. 165).

Para que seja possível entender as narrativas nos contextos organizacionais em que estão inseridas, é preciso entender primeiro de onde surgem estas narrativas, qual é a base para que haja um processo de *storytelling*. Assim, é preciso abordar o conceito de cultura organizacional. Quando aborda-se a cultura, o escopo da organização é expandido para além do ambiente físico, das quatro paredes e dos processos burocráticos. O olhar é dirigido ao âmago da organização. A cultura organizacional representa um dos alicerces fundamentais das organizações. Ela é composta pelo conjunto das vivências organizacionais, sejam elas burocráticas, políticas, técnicas, ou sociais, procurando orientar o comportamento dos membros e da organização em si (Torquato, 1991 apud Zago, 2013). Dessa forma, as interações dentro de uma organização guiam e são guiadas pela sua cultura.

Compreendendo a cultura organizacional, observa-se a grande importância das narrativas para a formação desse complexo conjunto. Ao abordar o trabalho de Andrew Brown (2006), D’Almeida e Santos (2017) comentam sobre o assunto: “O autor salienta a pertinência da abordagem narrativa para a formação da identidade coletiva, sendo esta o resultado de um conjunto de narrativas que os membros da organização elaboram sobre ela” (Brown, 2006 apud D’Almeida; Santos, 2017, p.294). A construção dessas narrativas ajudam na constituição da cultura organizacional. Na concepção de Dias e demais autores,

Contar histórias pode ser, então, considerado uma maneira em que as pessoas dão, reflexivamente, sentido às estratégias e aos objetivos organizacionais, compreendem a dinâmica organizacional e preenchem o cotidiano das suas vidas de trabalho com significado (Dias et al, 2019, p.101-102).

Ao entender as narrativas organizacionais como um fundamento das organizações, um fator que ajuda a moldar a cultura e dá significado à realidade de um grupo de pessoas, é possível colocá-las sob a perspectiva da comunicação organizacional. Em uma abordagem histórica, Medeiros (2010) comenta, através dos estudos de Phillips e Chapman (2004), que na década de 1980

novos campos de pesquisa em comunicação estenderam seu foco para além do tratamento tradicional da comunicação como uma transmissão variável ou linear. A emergência de temas como a ambiguidade estratégica, as linguagens, os símbolos e a cultura organizacional, o discurso público corporativo, entre outros, deslocou o foco da eficiência da comunicação para as interpretações fundamentadas no contexto e na situação (Phillips, Chapman, 2004 apud Medeiros, 2010, p.164).

Dessa forma, com a comunicação organizacional sendo influenciada por representações simbólicas e elementos culturais, é compreensível que um fator presente no processo comunicativo tenha sido a utilização de narrativas organizacionais. Precisamente, tais narrativas se ligam às vertentes interna e institucional do composto que forma a comunicação organizacional integrada. Com base na teoria de Kunsch (2016), a comunicação interna é a que se preocupa em estabelecer um diálogo entre a base e o topo do organograma organizacional. Como visto anteriormente, esse diálogo pode ser estabelecido através de narrativas, e este é um processo que atribui sentido e propósito para as atitudes da organização, gerando uma identidade organizacional. Desta forma, liga-se à comunicação institucional, descrita por Kunsch como a responsável “pela construção e formatação de uma imagem e identidade corporativas fortes e positivas de uma organização” (2016, p.164).

O composto da comunicação organizacional é considerado uma integração de áreas (mercadológica, interna e institucional) que trabalham colaborativamente para atingir e cumprir metas das organizações (Kunsch, 2016). Sendo assim, pode-se depreender que as narrativas organizacionais podem vir a constituir papel essencial, quando não indispensável, para tal processo, uma vez que podem ser utilizadas como estratégias das organizações para o alcance de objetivos e metas. Entretanto, não é sempre que as narrativas irão contribuir para um bom funcionamento organizacional, é preciso explorar as possibilidades dos seus efeitos.

Dessa maneira, ao abordar os efeitos que as narrativas têm dentro das organizações, a discussão parte para a presença e realidade dos afetos. Ou seja, é importante entender como as histórias e as narrativas afetam a organização e, nesse processo de afetações, a experiência pessoal e as relações no ambiente de trabalho, sejam elas laborais, entre empregador e trabalhador, ou interpessoais, entre trabalhadores também são significativas.

Os afetos nas relações de trabalho

Para abordar os afetos, é preciso desconstruir, primeiro, a concepção mais aceita que se tem de “afeto”. Costuma-se entender, no senso comum, que o afeto está relacionado a sentimentos, geralmente positivos. No entanto, ao investigar os afetos por uma perspectiva teórica, é possível encontrar concepções diferentes, com algumas particularidades que permitem análises mais aprofundadas. Um desses conceitos é o de Spinoza, na qual Amaral (2021, p.65) comenta: “afecção, em Espinosa, não possui o sentido de ‘emoção ou sentimento’, mas, sim, de modificação e de alteração”.

Dessa forma, os afetos não são considerados necessariamente sentimentos positivos. Não chegam a ser considerados sentimentos. Entretanto, são vistos como processos nos quais

os indivíduos afetam e são afetados. Além disso, os afetos determinam a potência de agir dos indivíduos em um espectro de atividade: quando o afeto for ativo (representado por sensações positivas) ele aumenta a potência de ação, e quando for passivo (sensações negativas) acaba por diminuir esta potência (Spinoza, 2009).

Compreender os afetos dessa maneira expande a discussão para novos sentidos, e novas possibilidades de entender a relação do indivíduo com o mundo, e com outras pessoas. As relações humanas interpessoais são inevitáveis. E para além disso, elas estão completamente envolvidas em afeto. Para Spinoza (2009), os seres humanos afetam e são afetados a todo momento, ativa ou passivamente. Tal concepção é aplicável nos mais diversos contextos humanos, incluindo as relações de trabalho do ambiente organizacional.

Os afetos nas relações de trabalho podem ser vistos de algumas maneiras diferentes. Ao abordar relações trabalhistas (empregador e empregado) sob uma perspectiva histórica, é possível observar que elas se desenvolveram de diversas maneiras, mas adquiriram há poucas décadas um caráter mais humanizado, voltado mais aos indivíduos envolvidos nas organizações do que ao trabalho em si (Cordeiro, 1961). Já no que diz respeito às relações interpessoais no ambiente de trabalho, elas começaram a ser vistas como importante para as discussões teóricas a partir do que Cordeiro (1961) chama de 3ª fase histórica dos seres humanos no trabalho. De acordo com o autor, a terceira fase é caracterizada por:

O Homem como mais do que uma simples peça de processo produtivo, merecedor de considerações especiais, motivado o seu comportamento não só pela necessidade de satisfazer seus desejos materiais, como também pela busca constante da satisfação de suas necessidades sociais e psicológicas. (Cordeiro, 1961, p.19)

Sendo assim, considerando que hoje o mundo do trabalho se encontra em um momento no qual o bem-estar social e psicológico do trabalhador é relevante para algumas organizações, a discussão sobre afetos nas relações humanas certamente abrange o mundo profissional. É importante denotar que os seres afetam e são afetados em todas as áreas da vida, incluindo a área profissional. Abordar a afecção nas organizações pode desenvolver, também, novas nuances em pautas importantes nas relações entre indivíduos. Sendo assim, para chegar nas relações de afetação, é preciso entender primeiro como as relações humanas atuam nos ambientes de trabalho.

Nesse contexto, “as pessoas não atuam sozinhas, mas necessitam, de forma direta ou indireta, de interações com outras pessoas para poderem alcançar seus objetivos” (Fernandes, 2021, p.08). Dessa forma, os afetos vêm primeiramente da finalidade humana: para chegar aos objetivos, a cooperação é essencial e, conseqüentemente, os seres acabam se afetando no

processo. No ambiente de trabalho, a afetação ativa produz resultados, alcança metas, e estabelece padrões de qualidade. Enquanto isso, os afetos passivos geram conflitos inevitáveis. Nas palavras de Santos e Abella, “a diferença produzida na peculiaridade de cada um é que gera os conflitos, já que os objetivos podem ser divergentes. Assim, podemos dizer que os conflitos são inevitáveis” (2017, p.222). Esses embates, tão presentes nas relações, podem se dar na relação dos indivíduos entre si ou, como no caso deste estudo, entre colegas de trabalho ou entre o trabalhador e a organização.

Como mencionado anteriormente, os processos de afetação constituem parte fundamental de todas as relações de trabalho e, especialmente, a relação com o próprio trabalho. De acordo com Fernandes (2021, p.52), “as relações interpessoais podem interferir no desenvolvimento e resultado dos trabalhos, seja de forma negativa ou positiva”. E esse processo de interferência, ou afeto, pode se dar pelos mais diversos motivos, e impactar de múltiplas formas. Focando nos impactos, sendo estes positivos produzem resultados esperados ou além do esperado pela organização, trazendo mais harmonia entre as relações e melhorando o clima organizacional (Fernandes, 2021). Já em relação aos impactos negativos, diversos fenômenos podem ser observados, tornando possível o estudo de diversas possibilidades, tanto nas relações interpessoais, como na relação indivíduo-trabalho ou na sua relação com o ambiente organizacional.

Possibilidades de precarização do trabalho

Em muitas das situações, pode-se falar em possibilidades de precarização do trabalho. O trabalho é um elemento fundamental na vida humana, desenvolvendo os seres social e culturalmente (Araújo, Morais, 2017). Abordar as mais diversas esferas do mundo do trabalho significa entender que esse desenvolvimento social e cultural dos indivíduos pode passar a ser prejudicado, “seja pela exposição a riscos físicos, químicos e/ou psicológicos ou pela privação material e a posição socioeconômica desfavorecida, provenientes de baixa renda e de salários insatisfatórios” (Araújo, Morais, 2017, p. 02). A esse fenômeno é dado o nome de precarização do trabalho⁴.

Adentrando as discussões sobre o tema, é interessante observar que a precarização do trabalho acontece como efeito de algum processo ou elemento envolvendo as organizações. Sob uma perspectiva histórica, observa-se que a precarização é um fenômeno crescente, reflexo de mudanças nas dinâmicas trabalhistas:

⁴ Este conceito é trabalhado no estudo sob a perspectiva da possibilidade. Dessa forma, entende-se que esta não é uma realidade fixa para todos os trabalhadores e todas as organizações, mas sim um processo que pode vir a acontecer ou não.

A precarização do trabalho, portanto, tem sido percebida como uma das consequências mais visíveis da flexibilização do mercado de trabalho, que preconiza a proliferação de formas de emprego de caráter flexível, das novas formas de contrato e do declínio da oferta de empregos típicos/permanentes (Araújo, Morais, 2017, p. 02)

A flexibilização do trabalho, se vista como um motivo para o aumento do trabalho precário, é caracterizada por sentimentos de insegurança, da parte do trabalhador. A quebra de um sistema usual, já conhecido, e tido como padrão de trabalho, traz esse sentimento ao trabalhador, como se houvesse uma falta de segurança (financeira, psicológica, profissional). É sobre essa abordagem que Nogueira e Carvalho (2021, p.09) comentam: “não é surpreendente que trabalho precário seja usualmente definido por meio do que ele não é, do que lhe falta”. Falta a segurança, o habitual, algo a que se prender e acomodar.

Nesse sentido pode-se abordar um contexto social estabelecido pelas organizações, através dos processos de flexibilização e precarização do trabalho. Há um aspecto praticamente cultural injetado no senso comum, em que o trabalhador reconhece o trabalho ideal como algo fixo, seguro, que não sofre muita alteração na sua forma:

A relação de emprego padrão é usualmente reconhecida como um emprego ou vínculo estável, em tempo integral, dependente e socialmente protegido, em que padrões mínimos sobre a jornada de trabalho, remuneração, seguridade social e representatividade sindical são regulados por uma legislação ou acordos coletivos. (Nogueira, Carvalho, 2021, p.08)

Quando esse padrão se quebra, abrindo possibilidades de flexibilização, os sentimentos de insegurança, e conseqüente preocupação, afetam o trabalhador e seu trabalho de forma negativa (ou passiva, como abordada anteriormente). Todo esse processo acarreta no fenômeno da precarização do trabalho.

Ainda sobre a flexibilização, é pertinente comentar que nem sempre esse processo se apresenta de forma negativa ao trabalhador, ora por se mostrar positivo, ora por ser mascarado através de uma narrativa constituída pela organização de que aquele novo modelo, a nova normalidade, é o melhor a ser feito. Diversos exemplos se aplicam a isso, cada um com sua narrativa particular.

Metodologia

A base teórica deste estudo centrou-se em temas e conceitos atrelados às organizações, com foco para as narrativas organizacionais, as relações de afeto com o trabalho, e as possibilidades de flexibilização e precarização do trabalho e do trabalhador. Sendo assim, o objetivo da pesquisa é trazer um estudo de caso que exemplifique as relações de afecção entre

as narrativas organizacionais e as relações de trabalho, abordando temas como precarização e flexibilização do trabalho, e para isso utiliza-se o método de análise de conteúdo.

No que diz respeito à importância do método, Bhaskaran (2008) define análise de conteúdo como o estudo científico dos elementos presentes na comunicação, abordando seus significados, intencionalidades e contextos contidos na mensagem. Dessa forma, esse tipo de análise se mostra o ideal para trazer à realidade os conceitos abordados na base teórica.

O caso em questão se trata da greve de atores atrelados ao sindicato SAG (*Screen Actors Guild*, ou Sindicato dos Atores em Tela, em tradução livre), em Hollywood. A indústria cinematográfica dos Estados Unidos desacelerou suas produções por quase 04 meses, devido ao movimento grevista (Capuano, 2023). As causas e consequências da greve se demonstram muito importantes para a discussão do estudo, por estarem relacionadas aos temas aqui abordados, sendo um critério de grande relevância para a seleção deste caso.

Com o objetivo de entender como as narrativas organizacionais, como parte integrante de uma cultura organizacional, afetam as relações de trabalho, gerando possibilidades de flexibilização e precarização do trabalho, optou-se pela análise do caso através de 06 matérias de jornais online, sendo todas de veículos notórios (g1, BBC, O Globo, Veja, e CNN). Em relação à temporalidade, os conteúdos datam do período de 04 meses em que se comentou muito sobre a greve, julho a novembro de 2023. Para além da greve em si, a pesquisa toma uma postura crítica ao avaliar as relações trabalhistas e de afeto entre os atores, como profissionais, e as grandes organizações envolvidas nos embates e nas discussões.

Análise - Greve dos atores de Hollywood

Em Julho de 2023, o cenário trabalhista na indústria cinematográfica dos Estados Unidos não se encontrava em seu melhor estado. Com uma greve de roteiristas acontecendo há 02 meses, os rumores eram de que a qualquer momento o sindicato dos atores (SAG-AFTRA) entraria em greve também. Os motivos listados em negociações com os estúdios envolviam reclamações dos atores em relação ao baixo ganho de lucros residuais, que representam os ganhos dos profissionais atrelados a projetos exibidos nas mais diversas plataformas, com destaque para a exibição de produções nos *streamings* (exemplos: Netflix, Disney+, Max). As organizações envolvidas nos contratos com os atores também negociavam cláusulas sobre o uso de inteligência artificial (IA) em produções com o objetivo de reduzir gastos, o que, segundo os atores, geraria desemprego e falta de oportunidades de trabalho (Morris, 2023).

Nesse momento, antes mesmo da greve acontecer, já é possível levantar discussões sobre a precarização do trabalho. De acordo com Oliveira (2022), pautas envolvendo direitos trabalhistas (e a falta deles) fazem parte da constituição do conceito de precarização do trabalho. Isso se liga, no contexto do caso apresentado, à questão dos lucros residuais, vistos pelos atores como um direito essencial do seu trabalho que não é respeitado pelos estúdios. Já o uso de inteligência artificial se enquadra no “eufemismo de novas formas de trabalho” (Gomez, Thedim-Costa, 1999, p.413), que se caracteriza por um efeito do uso de IA denunciado pelos atores: a diminuição de oportunidades de trabalho.

Mesmo se tratando do início de um movimento, já é possível encontrar narrativas organizacionais nos discursos das grandes corporações do entretenimento. Ao tratar o uso da inteligência artificial em produções audiovisuais como um método de economia, os estúdios buscam dar “sentido às estratégias e aos objetivos organizacionais” (Dias et al, 2020, p.101). Da mesma forma, os baixos ganhos residuais denunciados pelos atores, nas suas reivindicações, demonstram uma estratégia organizacional das plataformas de *streaming*, com o intuito de reter mais recursos financeiros.

Estas narrativas, identificadas nas negociações entre estúdios e atores, acabam por gerar afecções passivas, caracterizadas por sentimentos negativos (Spinoza, 2009). A frustração dos profissionais e a consequente vontade por mudança se demonstram como efeito desses afetos. Assim, as relações de trabalho entre organizações e atores, empregadores e empregados, são prejudicadas e geram o conflito que leva à tomada de atitudes.

Diante deste cenário, em 13 de Julho de 2023, a notícia chega ao mundo (Figura 1): o sindicato dos atores de Hollywood estava oficialmente em greve. Em um primeiro momento, boa parte da indústria procurava entender o que aquele momento significava. Com os atores e os roteiristas em greve, boa parte das produções em andamento precisariam ser paralisadas, com prazos sendo adiados e, conseqüentemente, a promoção e lançamento de diversos filmes e séries. E dessa maneira aconteceu: após fracassos em negociações com os estúdios, o SAG-AFTRA decidiu que a paralisação das atividades seria a melhor maneira de pressionar as grandes organizações (exemplo: Netflix, Disney, Warner) a acatarem os pedidos dos profissionais. Uma movimentação grande como essa na indústria cinematográfica de Hollywood não era vista há mais de 60 anos (g1, 2023).

Figura 1 - Manchete sobre o início da greve

Atores de Hollywood entram em greve após fracasso em negociações com estúdios

Grande parte dos 160 mil membros do sindicato se junta aos roteiristas, paralisados desde maio, na maior greve em Hollywood desde 1960.

Por g1

13/07/2023 16h15

Fonte: g1⁵

Nos primeiros dias de greve, diversos atores com grande renome usaram suas plataformas (com destaque para as mídias sociais) para divulgar notas de apoio à greve, explicando que estariam apoiando as decisões do sindicato, e deixando a entender que não se envolveriam em nenhum tipo de produção até que um acordo fosse feito (g1, 2023). As semanas que se seguiram foram marcadas por protestos e manifestações que caracterizam a greve nos meios midiáticos (Figura 2)

Figura 2 - Protestos em meio à greve do SAG-AFTRA



Fonte: Correio Braziliense⁶

Em meio a um cenário de meses de greve (outubro de 2023), diversas análises são feitas sobre o assunto, por especialistas e jornalistas. Uma destas análises, escrita por Thiago Gelli (2023) para a VEJA, procura, de alguma forma, culpabilizar as grandes corporações pelas causas da greve, em específico a Netflix, por ser citada em diversas das reivindicações dos atores. As tentativas de acordo entre a plataforma de *streaming* e os grevistas ocorreram de maneira conturbada, com a Netflix se retirando das discussões após propostas apresentadas pelos profissionais, que tinham como objetivo destinar parte do valor por assinatura para os atores. Enquanto isso, a empresa aumenta os preços de assinaturas e procura profissionais para gerenciar o uso de inteligência artificial nas produções (Gelli, 2023).

⁵ Disponível em: [g1](#)

⁶ Disponível em: [Correio Braziliense](#)

Esse recorte da greve dos atores traz à realidade aquilo que se discute sobre narrativas organizacionais. Enquanto os profissionais buscam melhores condições de trabalho, as corporações se utilizam de *storytelling* para se mostrarem parceiras no processo, até que algo não vá de encontro com objetivos organizacionais predispostos. Momentos como esse apenas geram afetos passivos (Spinoza, 2009), diminuindo a potência de ação dos indivíduos e prejudicando a relação profissional-organização.

Apenas quase 04 meses após o início da greve, em 09 de novembro de 2023, o sindicato SAG-AFTRA ratifica um acordo que põe fim ao movimento. Foram meses marcados por uma série de protestos, com as produções em Hollywood estagnadas, programas de televisão em reprise por falta de novos episódios, e lançamentos dos próximos anos sendo adiados (Carvalho, 2023).

Com o fim do movimento, o SAG-AFTRA e os estúdios chegaram a algumas resoluções: em relação aos ganhos dos atores, os salários passam a ter um aumento de 7%, enquanto o uso de inteligência artificial em produções sofre fortes restrições, com novas políticas sobre o direito de imagem dos atores através de IA (France Presse, 2023). Visto o cenário promissor, a relação entre os profissionais da atuação e os grandes estúdios passa a ter um caráter mais positivo, contando até com novas narrativas, que buscam reverter a sensação de precarização. Dessa forma, os estúdios se mostram mais aliados aos profissionais, mas podem levantar suspeitas de que estão tomando ações para amenizar os efeitos negativos da greve, com o objetivo de melhorar a imagem organizacional. Um exemplo disso é a transmissão oficial do SAG Awards 2024, tradicional premiação do sindicato, que teve como plataforma um dos principais alvos da greve, a Netflix. A plataforma de *streaming* esteve envolvida em todo o evento, por conta desta parceria (Figura 3).

Figura 3 - Captura de tela da plataforma de *streaming* Netflix



Fonte: Netflix⁷

⁷ Disponível em: [Netflix](https://www.netflix.com)

Considerações Finais

É possível assimilar que as narrativas organizacionais, usadas na constituição da cultura organizacional, afetam de forma considerável a relação entre trabalhadores e organização. Elas podem servir como uma ferramenta para possibilitar a flexibilização do trabalho, abrindo portas para o fenômeno indesejado da precarização do trabalho. O colaborador, nessa situação, se vê impotente, inseguro e, por vezes, esses sentimentos, advindos de afetos passivos, geram atitudes que podem mudar cenários.

Assim foi em relação ao caso da greve dos atores de Hollywood, que marcou as manchetes relacionadas à indústria do entretenimento por meses em 2023. Através do caso é perceptível que as narrativas organizacionais estavam trazendo cenários de flexibilização e precarização aos trabalhadores da indústria, que se viam desrespeitados em meio a tantas mudanças que os prejudicavam.

A parte preocupante desta história reside no sentimento de que, mesmo com as negociações chegando ao fim por um acordo que favorece os atores, é apenas uma questão de tempo até que novos objetivos organizacionais surjam por parte dos estúdios, gerando novas narrativas, que possibilitarão novas formas de precarização do trabalho. É um ciclo vicioso que não irá ser quebrado, mesmo que a história já tenha trazido exemplos. No entanto, espera-se que estes sirvam de aprendizagem organizacional para as gerações futuras de trabalhadores na indústria cinematográfica, e que o trabalhador se enxergue para além de uma organização, como um ser pensante, um ser de direitos, que consegue lidar com novas mudanças e novas narrativas que certamente virão.

Referências

AMARAL, Guilherme Alexandre Martins. **ESPINOSA E O SISTEMA DOS AFETOS**: uma breve introdução ao livro III da Ética. **PÓLEMOS**–Revista de Estudantes de Filosofia da Universidade de Brasília, v. 10, n. 19, p. 60-76, 2021.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. **Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017.

BHASKARAN, Vanila. **Research methods for social work**. New Delhi: Rawat, p. 173-193, 2008.

CAPUANO, Amanda. **Acordo que encerrou greve dos atores inicia nova era em Hollywood | Em Cartaz** - VEJA. 9 nov. 2023. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/em-cartaz/acordo-que-encerrou-greve-dos-atores-inicia-nova-era-em-hollywood>. Acesso em: 7 mar. 2024.

CARVALHO, Bárbara. **Greve dos atores de Hollywood chega ao fim após quase 4 meses** | CNN Brasil. 9 nov. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/entretenimento/greve-dos-atores-de-hollywood-chega-ao-fim-apos-quas-e-4-meses/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

CORDEIRO, Laerte Leite. **O significado de " relações humanas"**. Revista de administração de empresas, v. 1, p. 13-25, 1961.

DIAS, Damasceno et al. **Narrativas Organizacionais: Contributos para a mudança organizacional. CAPITAL PSICOLÓGICO, ESTRATÉGIA E GESTÃO NA DIVERSIDADE DAS ORGANIZAÇÕES**, p. 191, 2019.

FERNANDES, D. DE F. B. **RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 1. ed. Recife: Centro de Formação dos Servidores e Empregados Públicos do Poder Executivo Estadual – CEFOSPE, 2021.

FRANCE PRESSE. **Acordo após greve de atores de Hollywood põe limites à Inteligência Artificial de filmes e séries** | g1. 12 nov. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/cinema/noticia/2023/11/12/acordo-apos-greve-de-atores-de-hollywood-poe-limites-a-inteligencia-artificial-de-filmes-e-series.ghtml>. Acesso em: 20 fev. 2024.

G1. **Atores de Hollywood entram em greve após fracasso em negociações com estúdios**. 13 jul. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/noticia/2023/07/13/atores-de-hollywood-entram-em-greve-apos-fracasso-em-negociacoes-com-estudios.ghtml>. Acesso em: 19 fev. 2024.

G1. **Greve em Hollywood: o que se sabe sobre as paralisações dos roteiristas e atores**. 15 jul. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/noticia/2023/07/15/greve-em-hollywood-o-que-se-sabe-sobre-as-paralisacoes-dos-roteiristas-e-atores.ghtml>. Acesso em: 19 fev. 2024.

GELLI, Thiago. **Como a Netflix virou vilã na greve dos atores de Hollywood** | Em Cartaz - VEJA. 23 out. 2023. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/em-cartaz/como-a-netflix-virou-vila-na-greve-dos-atores-de-hollywood/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

GOMEZ, Carlos Minayo; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. **Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 4, p. 411-421, 1999.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada**. 6ª Edição revista- São Paulo: Summus, 2016.

MORRIS, Regan. **A greve que pode paralisar Hollywood**. BBC News Brasil, 12 jul. 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c99xrdxprjko>. Acesso em: 19 fev. 2024

NOGUEIRA, Mauro Oddo; CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Trabalho precário e informalidade: desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos**. 2021.

OLIVEIRA, Krislaine Kethlen da Silva. **A precarização do trabalho e o processo de degradação do trabalhador brasileiro**. 2022.

SANTOS, Luzineide Carvalho dos; ABELLA, Nilda Teresinha Teixeira. **Gestão de conflitos organizacional**. Multidebates, v. 1, n. 2, p. 219-225, 2017.

SANTOS, Larissa Conceição dos; D'ALMEIDA, Nicole. Narrativa e comunicação organizacional. *Organicom*, v. 14, n. 26, p. 290-301, 2017.

SPINOZA, Benedict. **Ética**. Autêntica Editora, 2009.

SQUIRE, Corinne. **O que é narrativa?**. *Civitas-Revista de Ciências Sociais*, v. 14, p. 272-284, 2020.