



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE LETRAS LICENCIATURA EM LETRAS

LUCAS DO NASCIMENTO BRANDÃO

**ESTRANGEIRISMOS EM ANÚNCIOS DE EMPREGO NO LINKEDIN:
DISCURSOS SOBRE O PROFISSIONAL CONTEMPORÂNEO**

SÃO LUÍS
2026

LUCAS DO NASCIMENTO BRANDÃO

**ESTRANGEIRISMOS EM ANÚNCIOS DE EMPREGO NO LINKEDIN: DISCURSOS
SOBRE O PROFISSIONAL CONTEMPORÂNEO**

Trabalho de conclusão de curso (TCC)
apresentado ao Curso de Letras Inglês da
Universidade Federal do Maranhão
(UFMA), como pré-requisito para obtenção
do título de Licenciado em Letras Inglês.

Orientadora: Prof.^a Dra. Ilza do Socorro
Galvão Cutrim

SÃO LUÍS
2026

ESTRANGEIRISMOS EM ANÚNCIOS DE EMPREGO NO LINKEDIN: DISCURSOS SOBRE O PROFISSIONAL CONTEMPORÂNEO

Lucas do Nascimento Brandão¹
Prof.^a Dra. Ilza do Socorro Galvão Cutrim²

RESUMO

Este artigo analisa o papel dos estrangeirismos em língua inglesa no LinkedIn, investigando de que modo tais ocorrências, articuladas ao discurso corporativo, contribuem para a construção da imagem do profissional contemporâneo. Ancorado na perspectiva discursiva de Michel Foucault, o estudo compreende esses estrangeirismos não apenas como recursos linguísticos, mas como elementos implicados em mecanismos de poder e na construção de condutas. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa e documental, cujo corpus é constituído por quatro enunciados coletados na referida rede social, caracterizados como propostas de emprego. Os resultados indicam que expressões recorrentes na rotina laboral, como *deadline*, *feedback*, *home office* e *mindset*, operam como dispositivos de controle sutil, ao deslocarem para o trabalhador a responsabilidade pela autogestão do tempo, pela regulação do desempenho e pela adaptação às exigências institucionais. Conclui-se que o uso do vocabulário anglófono funciona como marcador de prestígio e como estratégia de subjetivação, incentivando práticas de autovigilância e conformando o sujeito às demandas do mercado de trabalho contemporâneo.

Palavras-chave: Estrangeirismos. Discurso Corporativo. Subjetivação. LinkedIn.

¹ Graduando do Curso de Letras Inglês da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). E-mail: lucas.nb@discente.ufma.br

² Professora do Departamento de Letras da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Orientadora. E-mail: ilza.galvao@ufma.br

ABSTRACT

This article analyzes the role of English loanwords on LinkedIn, investigating how these lexical items, articulated within corporate discourse, contribute to the construction of the image of the contemporary professional. Grounded in Michel Foucault's discourse-oriented perspective, the study understands these terms not merely as linguistic resources but as elements involved in mechanisms of power and the shaping of conduct. Methodologically, this is a qualitative and documentary study whose corpus consists of four statements collected from the LinkedIn social network, characterized as job advertisements. The findings indicate that expressions frequently associated with workplace routines, such as deadline, feedback, home office, and mindset, operate as subtle mechanisms of control by shifting to workers the responsibility for self-managing their time, regulating their own performance, and adapting to institutional demands. The study concludes that the use of English vocabulary functions as a marker of prestige and as a strategy of subjectification, encouraging practices of self-surveillance and shaping subjects according to the demands of the contemporary labor market.

Keywords: Loanwords. Corporate Discourse. Subjectivation. LinkedIn.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 ESTRANGEIRISMOS E CIRCULAÇÃO DO INGLÊS NO MUNDO DO TRABALHO.....	7
3 DISCURSO, PODER E PRODUÇÃO DE SENTIDOS SOBRE O PROFISSIONAL CONTEMPORÂNEO.....	9
4 PERCURSO METODOLÓGICO.....	11
4.1 Estrangeirismos ligados à produtividade e ao desempenho.....	12
4.2 Estrangeirismos ligados à flexibilidade e à adaptação.....	16
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS.....	22

1 INTRODUÇÃO

No cenário socioeconômico atual, observa-se uma presença massiva e crescente de vocábulos da língua inglesa no cotidiano das organizações empresariais no Brasil. Esse fenômeno, impulsionado pela globalização e pela expansão das empresas multinacionais, reflete-se diretamente na comunicação cotidiana dos profissionais. Longe de se restringir a setores técnicos como a tecnologia da informação, a incorporação lexical do inglês tem feito parte de diversas áreas da administração, do marketing e dos recursos humanos, tornando-se uma espécie de vernáculo compartilhado no ambiente corporativo brasileiro.

Essa incorporação lexical, entretanto, não pode ser compreendida apenas como resultado de contato linguístico ou de adaptação vocabular às demandas do mercado globalizado. Ao circular nos espaços organizacionais, tais vocábulos passam a produzir sentidos sobre modos de agir, falar, trabalhar e se posicionar profissionalmente.

No entanto, a recorrência de termos como *deadline*, *feedback*, *mindset* e *home office*, por exemplo, vai além de um mero modismo lexical ou de empréstimos linguísticos por conveniência comunicativa. Tais vocábulos aparecem intrinsecamente ligados a expectativas institucionais sobre o comportamento e o desempenho do trabalhador. Dessa forma, o uso de determinadas palavras passa a funcionar como um indexador cultural, sinalizando que o sujeito domina não apenas um vocabulário estrangeiro, mas também os valores e as competências exigidos pelo mercado.

A partir dessa compreensão, esta pesquisa orienta-se pela seguinte questão norteadora: Como estrangeirismos do inglês, presentes em discursos corporativistas, contribuem para construir uma imagem valorizada do profissional contemporâneo? Busca-se compreender de que maneira a escolha por esse conjunto vocabular atua na fabricação de uma subjetividade profissional que atenda às demandas de prestígio no ambiente de trabalho.

Para responder a essa problemática, estabeleceu-se como objetivo geral analisar como estrangeirismos do inglês, presentes em discursos corporativistas, participam da construção de sentidos sobre o profissional contemporâneo. Pretende-se investigar como esses termos ultrapassam a barreira da tradução literal para operar como ferramentas de diferenciação social e corporativa.

Para o alcance do objetivo principal, propõem-se os seguintes objetivos específicos: primeiramente, identificar estrangeirismos recorrentes em discursos corporativistas; em segundo lugar, observar os sentidos associados a esses termos nos enunciados analisados; subsequentemente, discutir como esses estrangeirismos contribuem para projetar uma imagem de profissional flexível, produtivo, inovador e competitivo; e, por fim, propõe-se relacionar essa construção discursiva a reflexões sobre língua, poder e subjetividade.

Do ponto de vista metodológico, este estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental. O *corpus* de análise é constituído por 4 (quatro) enunciados no total, englobando anúncios de vagas de emprego e publicações em redes profissionais digitais de negócios. A escolha por anúncios de emprego e postagens em redes como o *LinkedIn* justifica-se pelo fato de esses suportes funcionarem como os principais canais de circulação do discurso corporativo na atualidade, constituindo documentos públicos onde as expectativas de mercado e a modelagem do profissional contemporâneo manifestam-se de forma explícita e imediata. A abordagem dos enunciados prioriza a dimensão discursiva, buscando compreender os efeitos de sentidos produzidos pela presença desses estrangeirismos nos textos selecionados.

Para fins de organização, este artigo divide-se em seções temáticas. Inicialmente, discute-se o conceito de estrangeirismo e a presença do inglês no universo corporativo. Em seguida, articulam-se as contribuições de Michel Foucault sobre discurso, poder e produção de sujeitos. Na sequência, apresenta-se o percurso metodológico que fundamenta a análise dos dados. Esta análise, por sua vez, organiza-se em três eixos, investigando o uso de termos estrangeiros ligados à produtividade, à flexibilidade e à inovação no mercado de trabalho.

2 ESTRANGEIRISMOS E CIRCULAÇÃO DO INGLÊS NO MUNDO DO TRABALHO

A discussão sobre os estrangeirismos no mundo do trabalho exige, inicialmente, a compreensão desse fenômeno linguístico em sua dimensão social. O fenômeno do estrangeirismo caracteriza-se pela introdução de palavras, expressões ou construções sintáticas de uma língua estrangeira no sistema linguístico receptor. No campo dos estudos da linguagem, é comum estabelecer uma distinção conceitual entre o estrangeirismo e o empréstimo linguístico: enquanto o empréstimo refere-se a

termos importados que passam por um processo de aportuguesamento e integração gramatical (como "futebol", derivado de *football*), o estrangeirismo costuma manter sua grafia e pronúncia originais (como *deadline* ou *feedback*). Essa importação lexical faz com que os sujeitos associem à língua inglesa valores que vão desde o dinamismo progressista, avanço tecnológico e poder vigoroso, até o desejo de se vincular a um repertório considerado prestigiado (Garcez; Zilles, 2001, p. 16).

A circulação maciça de termos em língua inglesa no português contemporâneo não ocorre por acaso, estando diretamente vinculada à hegemonia econômica, tecnológica e cultural dos países anglófonos no cenário pós-Guerra Mundial. No universo empresarial, o inglês consolidou-se como uma das principais línguas francas dos negócios globais em razão da centralidade histórica, econômica e tecnológica exercida por países anglófonos nos processos de internacionalização da economia. A expansão de corporações multinacionais, a circulação transnacional de bens, serviços, capitais e informações, bem como a predominância do inglês em setores como tecnologia, finanças, gestão e inovação, contribuíram para que essa língua passasse a funcionar como recurso privilegiado de comunicação entre sujeitos de diferentes origens linguísticas. Mais do que um simples instrumento comunicativo, o domínio do inglês tende a operar como um marcador de inserção profissional, mobilidade e adequação às exigências do mercado contemporâneo. Esse fenômeno reflete a busca de uniformidade e homogeneização cultural promovida pelo mercado global a serviço dos atores hegemônicos, mascarando as exigências do mercado contemporâneo (Santos, 2001, p. 19).

Dessa forma, a importação de termos em inglês por empresas brasileiras reflete o desejo de alinhamento com os centros de inovação e decisão internacional, transpondo para o vocabulário local uma sensação de dinamismo e conexão com a modernidade globalizada (Garcez; Zilles, 2001).

Sob essa ótica, o uso social de termos estrangeiros no ambiente de trabalho ultrapassa a função meramente comunicativa de transmitir uma informação. Palavras como *mindset* (mentalidade), *performance* (desempenho) e *soft skills* (habilidades comportamentais) passam a funcionar como signos de prestígio e distinção social. Ao dominar e empregar esse repertório lexical específico, o profissional sinaliza visual e textualmente a sua qualificação, construindo uma demarcação de pertencimento a uma elite corporativa. O uso do inglês atua como um capital cultural que agrega valor à imagem do trabalhador, refletindo a busca por uma homogeneização cultural ditada

pelas exigências do mercado global e de seus atores hegemônicos (Santos, 2001, p. 19).

Esse processo de circulação linguística é tão intenso que muitas dessas expressões acabam sendo naturalizadas no cotidiano das organizações, substituindo termos perfeitamente funcionais na língua portuguesa. A preferência por dizer *deadline* em vez de "prazo", ou *home office* em vez de "trabalho remoto", demonstra como certas palavras em inglês são revestidas de um verniz de maior profissionalismo e eficiência. Assim, o léxico corporativo formata um ambiente em que falar de forma "sofisticada" passa a ser um requisito implícito para quem busca reconhecimento no mercado contemporâneo.

A discussão sobre os estrangeirismos ultrapassa o plano vocabular e passa a exigir uma reflexão sobre os modos como a linguagem participa da construção de valores, comportamentos e formas de reconhecimento profissional. Se determinadas palavras em inglês são tomadas como sinais de competência, modernidade e adaptação ao mercado, torna-se necessário compreender os discursos que sustentam essa valorização e os efeitos que produzem sobre os sujeitos que circulam no mundo do trabalho.

3 DISCURSO, PODER E PRODUÇÃO DE SENTIDOS SOBRE O PROFISSIONAL CONTEMPORÂNEO

Para compreender como os estrangeirismos extrapolam a barreira lexical e produzem sentidos sobre os sujeitos, recorreremos às formulações de Michel Foucault sobre o discurso. Nessa abordagem, o discurso não é reduzido a uma mera combinação de palavras, textos ou falas isoladas. Ele é compreendido como uma prática que organiza ativamente as formas de dizer, pensar, classificar e valorizar determinados sujeitos e saberes em uma determinada época (Foucault, 2014). Nos estudos de Foucault, o discurso tem estreita relação com o conceito de enunciado. O enunciado não é apenas uma frase ou palavra, é aquilo que pode ser dito em determinado contexto, por certos sujeitos, sob regras históricas específicas, produzindo sentidos e efeitos de verdade (Foucault, 2008). Nessa esteira é que analisamos quatro enunciados na rede digital profissional de negócios LinkedIn.

Sob a perspectiva foucaultiana, o discurso não funciona como um mero espelho que reflete passivamente a realidade, mas constitui as próprias coisas de que fala por meio da materialidade dos enunciados (Foucault, 2014). Na visão do autor,

as palavras e os textos em circulação em uma sociedade são atravessados por regras históricas invisíveis que determinam o que pode ser dito, quem possui a autoridade para falar e quais termos, expressões e formas de dizer carregam o estatuto de verdade ou prestígio em determinado momento. Assim, analisar as formas de dizer em circulação em determinada época significa investigar como a escolha de certos termos, expressões e formulações atuam na organização e no controle das práticas sociais.

No mundo contemporâneo, essas dinâmicas de controle pelas formas de dizer manifestam-se de modo particularmente visível na esfera econômica. Com as transformações do capitalismo, emergiu um conjunto de enunciados especializados voltados para a gestão do trabalho frequentemente denominado discurso corporativo. É nesse contexto que as contribuições de Foucault oferecem elementos para problematizar o funcionamento dessas práticas discursivas, uma vez que o discurso empresarial pode atuar como uma engrenagem que define o que é aceitável, produtivo e desejável no ambiente de trabalho, balizando as regras do jogo profissional por meio de uma linguagem própria.

Associada à noção de discurso, a concepção foucaultiana de poder ganha relevância fundamental nesta análise. Longe de ser compreendido apenas como uma força macroestrutural e repressiva — que proíbe ou pune —, o poder é visto em sua dimensão produtiva, circulando sutilmente nas malhas discursivas da sociedade (Foucault, 2015). No mercado de trabalho contemporâneo, esse poder se manifesta na produção constante de normas, valores e modelos de conduta que o indivíduo é estimulado a adotar de forma voluntária. Nessa dinâmica, o uso de termos em inglês pode funcionar como uma tecnologia sutil de poder, ao associar determinadas formas de falar a valores como competência, inovação e sucesso, levando o trabalhador a incorporar e a performar expectativas valorizadas pelo mercado.

Desse modo, os discursos do mercado de trabalho não apenas descrevem as competências das empresas, mas produzem ativamente modos de ser sujeito. Conforme aponta Foucault (2008, p. 317), no modelo econômico contemporâneo, o indivíduo é levado a agir como um "empresário de si mesmo", cujos comportamentos e escolhas são calculados em termos de "empreendimento individual" e investimentos para obter melhorias em sua performance. O discurso corporativo absorve essa lógica ao projetar um trabalhador ideal que deve ser flexível, inovador e permanentemente adaptável. Ao se apropriar de termos como *mindset* ou *home office*, o sujeito busca

adequar sua conduta a essa racionalidade, transformando o estrangeirismo em um vetor discursivo de autogestão e valorização profissional.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de abordagem qualitativa, configurando-se simultaneamente como uma pesquisa bibliográfica e documental. A decisão pela abordagem qualitativa justifica-se pelo fato de a investigação debruçar-se sobre a produção de sentidos e a produção de sujeitos no ambiente corporativo, prescindindo de tratamentos estatísticos. O caráter bibliográfico se consolida na revisão teórica de literaturas consagradas sobre o fenômeno do estrangeirismo e sobre a perspectiva discursiva de Michel Foucault. Por sua vez, a dimensão documental se estabelece a partir da coleta e análise de registros textuais que servem como fonte primária de dados para este estudo.

O corpus de análise é constituído por 4 (quatro) enunciados coletados na rede social profissional *LinkedIn* durante o primeiro semestre de 2026. As amostras compreendem a categoria de anúncios de vagas de emprego, permitindo observar a circulação dos estrangeirismos sob diferentes perspectivas discursivas no ambiente corporativo digital. A escolha dos enunciados obedeceu ao critério de relevância e recorrência lexical no universo do trabalho, priorizando enunciados que fizessem uso explícito de estrangeirismos corporativos. Como fontes para a pesquisa documental, foram utilizados anúncios de emprego publicados em portais de recrutamento e postagens veiculadas na rede social profissional *LinkedIn*, ambientes considerados propícios para a proliferação desses discursos.

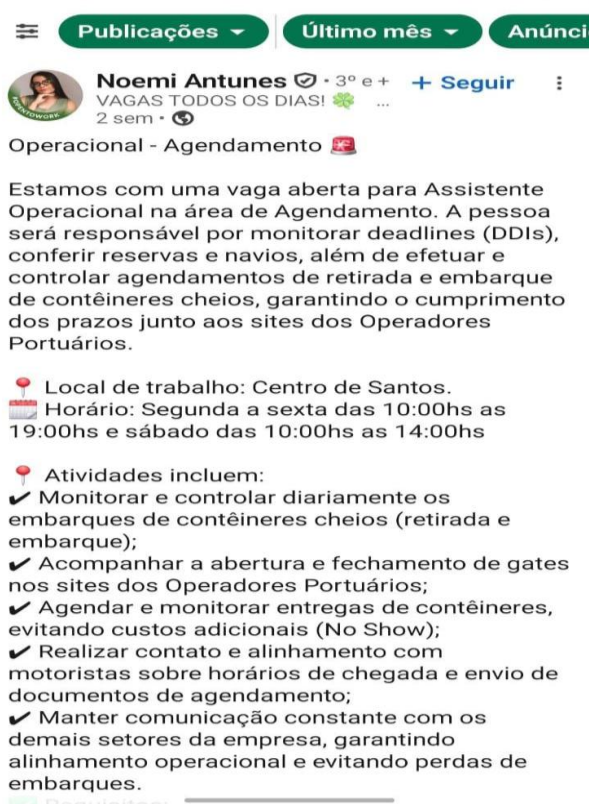
Para a organização e posterior análise do material coletado, os enunciados foram mapeados e distribuídos em três eixos temáticos que correspondem às exigências do mercado atual: produtividade, flexibilidade e inovação. Cada dado documental foi associado a um estrangeirismo específico (*deadline* (prazo), *feedback* (retorno), *home office* (trabalho remoto) e *mindset* [mentalidade]) para permitir uma leitura analítica que conecte a escolha do vocábulo em inglês às noções de poder produtivo e constituição do sujeito ideal, conforme a fundamentação teórica previamente estabelecida.

4.1 Estrangeirismos ligados à produtividade e ao desempenho

No primeiro eixo, observam-se os estrangeirismos *deadline* e *feedback*, recorrentes em enunciados voltados ao recrutamento e à avaliação de profissionais. Embora possam ser traduzidos, respectivamente, por “prazo” e “retorno” ou “avaliação”, sua presença no discurso corporativo não se explica apenas por uma necessidade comunicativa. Nos enunciados analisados, esses termos aparecem associados a expectativas de eficiência, responsabilidade individual, disponibilidade para aprender e capacidade de responder continuamente às demandas da empresa.

O Enunciado 1 é uma publicação de vaga de emprego veiculada na rede social *LinkedIn* no primeiro semestre de 2026.

Enunciado 1



Publicações ▾ Último mês ▾ Anúncios

Noemi Antunes • 3º e + • [+ Seguir](#) • [...](#)

VAGAS TODOS OS DIAS! 🌱 ...

2 sem • [...](#)

Operacional - Agendamento 📅

Estamos com uma vaga aberta para Assistente Operacional na área de Agendamento. A pessoa será responsável por monitorar deadlines (DDIs), conferir reservas e navios, além de efetuar e controlar agendamentos de retirada e embarque de contêineres cheios, garantindo o cumprimento dos prazos junto aos sites dos Operadores Portuários.

📍 Local de trabalho: Centro de Santos.

🕒 Horário: Segunda a sexta das 10:00hs as 19:00hs e sábado das 10:00hs as 14:00hs

📌 Atividades incluem:

- ✓ Monitorar e controlar diariamente os embarques de contêineres cheios (retirada e embarque);
- ✓ Acompanhar a abertura e fechamento de gates nos sites dos Operadores Portuários;
- ✓ Agendar e monitorar entregas de contêineres, evitando custos adicionais (No Show);
- ✓ Realizar contato e alinhamento com motoristas sobre horários de chegada e envio de documentos de agendamento;
- ✓ Manter comunicação constante com os demais setores da empresa, garantindo alinhamento operacional e evitando perdas de embarques.

[Denunciar](#)

LinkedIn, 2026

O enunciado destaca as seguintes atribuições exigidas para o cargo: a pessoa será responsável por monitorar *deadlines* (DDIs), conferir reservas e navios, além de efetuar e controlar agendamentos de retirada e embarque de contêineres, garantindo o cumprimento dos prazos junto aos sites dos Operadores Portuários.

Nesse enunciado, o profissional desejado é aquele capaz de acompanhar fluxos de trabalho contínuos, controlar etapas e evitar atrasos. O estrangeirismo passa a integrar uma rede de sentidos que associa competência à gestão rigorosa do tempo. Em vez de apenas informar uma atribuição do cargo, o enunciado estabelece uma expectativa de conduta: o trabalhador deve organizar-se, antecipar problemas e responder adequadamente ao ritmo das demandas institucionais.

Essa dinâmica pode ser relacionada às reflexões foucaultianas sobre disciplina e produtividade. Para Foucault, os mecanismos de poder não operam somente por proibições ou punições, mas também pela organização do tempo, das tarefas e dos comportamentos.

A análise revela como o estrangeirismo *deadline*, acompanhado de sua especificação técnica operada pela sigla (*DDIs*), atua como um mecanismo de controle e regulação de condutas no ambiente empresarial contemporâneo. A linguagem não se limita a um sistema de representação ou transmissão de informações neutras; ela constitui uma prática discursiva intrinsecamente vinculada a dinâmicas de poder e saber (Foucault, 2008). Evidência disso se encontra na própria estrutura do anúncio/enunciado: embora seja utilizado o termo "prazos" ao final do período, há o uso do léxico anglófono *deadline*. Essa alternância demonstra que o uso do estrangeirismo não decorre de uma lacuna linguística, mas sim produz um sentido de urgência, eficiência e inflexibilidade que se vincula à imagem de um trabalhador permanentemente disponível e capaz de responder às exigências do mercado. No caso analisado, o controle dos *deadlines* não aparece como uma ordem explicitamente coercitiva; apresenta-se como parte da competência técnica esperada de um profissional eficiente. Desse modo, a exigência institucional tende a ser incorporada como responsabilidade individual.

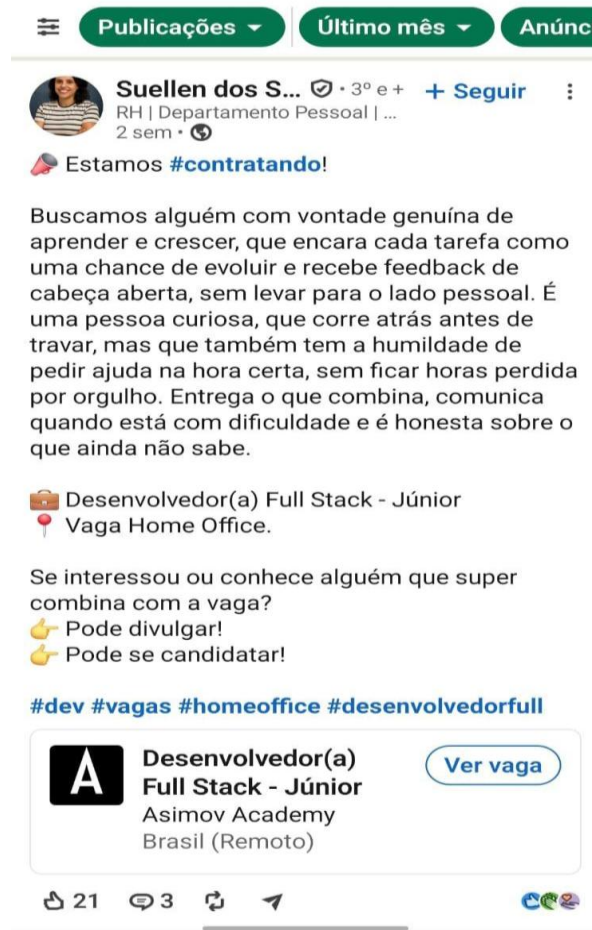
Ao fazer uso de *deadline* em detrimento do termo "prazo", o discurso corporativo produz um sentido de urgência e inflexibilidade que é naturalizado pelo trabalhador. De acordo com Foucault (1987), a engrenagem disciplinar atua, primordialmente, organizando e distribuindo os indivíduos no espaço para que os corpos passem a operar de maneira politicamente dócil e economicamente produtiva. O controle do tempo, por meio do imperativo de "monitorar deadlines", funciona de forma análoga ao funcionamento dos cronogramas nas instituições. No entanto, na engrenagem do capitalismo flexível tardio, esse controle se sofisticou: o indivíduo deve

autogerir sua produtividade para que o fluxo internacional de mercadorias (o "embarque de contêineres cheios") não sofra interrupções.

Essa exigência pelo cumprimento de metas temporais reflete a busca constante pelo estabelecimento de um tempo integralmente útil, conceito formulado por Foucault (1987) para descrever cenários em que se exige eficácia máxima e velocidade no controle exato das atividades cotidianas. A inclusão da sigla (DDIs) logo após o termo *deadline* confere um caráter técnico e operacional à cobrança pelo cumprimento do tempo. O cumprimento dos prazos deixa de ser percebido como uma imposição externa da empresa e passa a ser internalizado pelo trabalhador como uma competência profissional obrigatória. Na prática, o funcionário tem sua conduta moldada para acompanhar o ritmo imediato das demandas portuárias globais, um processo de controle que é facilitado pelo uso estratégico do estrangeirismo.

O Enunciado 2 amplia essa discussão ao mobilizar o termo *feedback*. Apresenta o fragmento de uma publicação de vaga de emprego no *LinkedIn* voltada para o recrutamento profissional. No texto, a dinâmica de avaliação de desempenho é expressa como um requisito comportamental, no qual se busca: "alguém com vontade genuína de aprender e crescer, que encara cada tarefa como uma chance de evoluir e recebe *feedback* de cabeça aberta, sem levar para o lado pessoal". A publicação procura um profissional que receba avaliações "de cabeça aberta" e que não as leve "para o lado pessoal". Nesse contexto, o termo *feedback* não designa apenas um comentário sobre o desempenho do trabalhador. O termo passa a estar ligado a uma expectativa de disponibilidade emocional para acolher críticas, rever condutas e aperfeiçoar continuamente a própria atuação. Vejamos o enunciado:

Enunciado 2



LinkedIn, 2026

O uso do termo *feedback* neste anúncio ilustra como as cobranças por produtividade avançam sobre o comportamento e o lado emocional do trabalhador. A partir das contribuições de Michel Foucault (1987), esse modelo funciona como um mecanismo de exame e vigilância contínua. Ao exigir que o funcionário receba a crítica de “cabeça aberta” e sem levar para o lado pessoal, a empresa transfere para o indivíduo a obrigação de se policiar e se adaptar voluntariamente às cobranças de rendimento.

Além disso, a expressão “sem levar para o lado pessoal” opera como um silenciamento dos sentimentos do trabalhador. Ao transformar a avaliação de desempenho em algo puramente profissional, o discurso corporativo tenta deslegitimar qualquer reação de frustração, estresse ou cansaço por parte do funcionário. Exige-se uma anestesia emocional, onde o sujeito deve aceitar a pressão por metas e resultados como se fossem conselhos para o seu próprio crescimento e

evolução individual, e não uma cobrança institucional. Eventuais desconfortos, frustrações ou discordâncias podem ser interpretados como falta de maturidade profissional, e não como questões que também envolvem relações institucionais, metas ou formas de organização do trabalho.

Essa estratégia discursiva mascara as pressões por metas ao embalar a cobrança em uma linguagem de "evolução" e "aprendizado". O controle deixa de ser uma ordem direta ou uma punição visível e passa a ser internalizado pelo próprio sujeito. Assim, o conceito de *feedback* atua como uma ferramenta que isola o trabalhador, tornando o sucesso ou o fracasso produtivo uma responsabilidade puramente psicológica e individual.

O enunciado constrói um trabalhador que deve estar permanentemente aberto à avaliação. A exigência de não interpretar a crítica como algo pessoal desloca a atenção das condições concretas de trabalho para a postura individual do sujeito diante das cobranças. Assim, eventuais desconfortos, frustrações ou discordâncias podem ser interpretados como falta de maturidade profissional, e não como questões que também envolvem relações institucionais, metas ou formas de organização do trabalho.

Sob essa perspectiva, o *feedback* funciona como uma prática de avaliação que articula desempenho e subjetividade. O trabalhador não é chamado apenas a executar bem suas tarefas, mas a demonstrar disposição constante para aperfeiçoar-se. O estrangeirismo, portanto, participa da produção de um profissional produtivo, adaptável e emocionalmente disponível às exigências de atualização contínua.

4.2 Estrangeirismos ligados à flexibilidade e à adaptação

O segundo eixo temático investiga como os conceitos de flexibilidade e autonomia são utilizados no discurso corporativo para reconfigurar as fronteiras entre o espaço de trabalho e a vida privada do funcionário. Para analisar essa dinâmica, recorre-se ao Enunciado 3, que consiste em um anúncio de vaga de emprego publicado no *LinkedIn*. A oportunidade destaca como principal atrativo o seguinte formato de atuação: "Home office / Anywhere Office":

Enunciado 3

×

Analista de Marketing
 Up Brasil • São Paulo, São Paulo, Brasil (Híbrid...

⋮

BENEFÍCIOS

- Saúde: assistência médica e odontológica
- Wellhub (Gympass): sua jornada de saúde e bem-estar começa aqui!
- Clube Up: descontos em diversas plataformas (faculdades, escolas de idiomas, lazer e compras)
- Anywhere Office: uma semana / duas vezes por ano
- Home office todas às sextas-feiras
- O dia do seu aniversário é na sua casa mais Vale Presente Up
- Up Refeição ou Up Alimentação
- PPR (Programa de Participação nos Resultados)
- Up GO: opção de adiantamento salarial com percentual limitado
- VIVA BEM UP (EAP): Serviços de apoio e acolhimento psicológico, jurídico, financeiro e nutricional
- Auxílio creche para filhos até 5 anos de idade
- Convênio com SESC: utilização dos serviços de saúde, cultura, educação e lazer

Ative um alerta para vagas

Candidatar-se ↗

Salvar

LinkedIn, 2026

A associação dos termos *home office* (trabalho em casa) e *anywhere office* (trabalho de qualquer lugar) é apresentada no anúncio como um benefício associado à ideia de flexibilidade no trabalho. No entanto, sob a ótica teórica do poder disciplinar de Michel Foucault (1987), essa aparente liberdade opera como uma sofisticação dos mecanismos de controle que exige uma constante adaptação do trabalhador. Ao transferir o posto de trabalho para a residência ou para qualquer outro ambiente escolhido pelo funcionário, a empresa desfaz a divisão clássica entre o tempo de produção e o tempo de repouso.

Essa transferência de lugar faz com que o ambiente doméstico seja capturado pela lógica da produtividade. O uso do estrangeirismo *anywhere office* (trabalho de qualquer lugar) naturaliza a ideia de que o trabalhador deve possuir a capacidade de se adaptar a qualquer cenário, transformando sua própria rotina familiar em um cronograma produtivo eficiente. A cobrança pelo rendimento deixa de ser monitorada pela presença física sob os olhos do supervisor e passa a ser garantida pela

autogestão do indivíduo, que deve adaptar sua vida privada para atender às demandas da organização empresarial.

Os termos em inglês atuam para suavizar e tornar desejável uma condição de trabalho que, na prática, exige a extensão invisível da jornada trabalhista. A promessa de flexibilidade disfarça o fato de que o trabalhador precisa arcar com uma adaptação psicológica para administrar o tempo, gerando um cenário de vigilância invisível em que o sujeito se torna o seu próprio feitor.

Nesse sentido, os enunciados não apenas anunciam uma possibilidade de trabalho remoto. Eles projetam um sujeito capaz de manter o rendimento em diferentes contextos, conciliando demandas profissionais e aspectos da vida privada. A flexibilidade é apresentada como vantagem, mas também pressupõe a capacidade de reorganizar continuamente a rotina para atender às exigências institucionais.

A partir de Foucault, pode-se compreender essa dinâmica como uma forma de condução das condutas. Não se trata necessariamente de uma vigilância direta e permanente, mas da produção de condições em que o próprio indivíduo é levado a gerir seu tempo, seu desempenho e sua disponibilidade. A empresa oferece autonomia, mas essa autonomia vem acompanhada da expectativa de que o trabalhador mantenha resultados, cumpra metas e se mostre acessível às demandas do trabalho.

O Enunciado 4 traz o fragmento de uma publicação feita na rede social *LinkedIn*, na qual se discute o perfil profissional desejado pelo mercado contemporâneo. O texto destaca a necessidade de o indivíduo desenvolver uma postura específica: um *“mindset colaborativo”*.

Enunciado 4



The image is a screenshot of a LinkedIn post. At the top, there are navigation buttons: 'Publicações', 'Último mês', and 'Anúncios'. Below these are statistics: 55 likes, 4 comments, and 12 shares. The post is by 'Barbara C. Al...' with a profile picture, a verified badge, and '3° e +'. The text of the post is in Portuguese and English, describing an internship program at DocuSign. The English text is partially obscured by a watermark.

Publicações **Último mês** **Anúncios**

55 4 12

Barbara C. Al... 3° e + [+ Seguir](#)

Customer Success Strategy L...
3 sem •

Estamos em busca de estagiários(as) com curiosidade, mindset colaborativo e interesse em desenvolver uma visão integrada de negócio desde o início da carreira.

Este programa reforça o compromisso da DocuSign com inovação e desenvolvimento de talentos, oferecendo experiência prática em áreas estratégicas da companhia e exposição a diferentes frentes do negócio.

Uma excelente oportunidade para acelerar o aprendizado, ampliar repertório corporativo e construir carreira em um ambiente dinâmico e orientado à transformação.

Fiquem à vontade para compartilhar em suas redes.

We are looking for interns eager to build a broad business perspective and accelerate their professional development from day one.

This program reflects DocuSign's commitment to innovation and talent development, offering hands-on experience across strategic business areas and exposure to multiple functions within

LinkedIn, 2026

O emprego do termo *mindset* (mentalidade), ao descrever o perfil desejado para um programa de estágio, cumpre um papel central na engrenagem do discurso corporativo contemporâneo. Ao invocar a necessidade de um "mindset colaborativo" logo no início da carreira, o discurso patronal ultrapassa a exigência de competências técnicas básicas. Sob a ótica foucaultiana do poder disciplinar Foucault (1987), essa dinâmica opera como um mecanismo de docilização dos corpos, buscando moldar a disposição interna, a conduta e a própria subjetividade do ingressante. O objetivo é garantir um indivíduo predefinido para integrar-se e submeter-se às metas e fluxos da organização sem oferecer resistências.

Os discursos não apenas descrevem indivíduos já existentes; eles participam da construção de modos desejáveis de ser. Ao valorizar um "mindset colaborativo", o enunciado estabelece uma norma de conduta e oferece aos candidatos um modelo de profissionalidade a ser perseguido. O sujeito passa a ser incentivado a observar a própria postura, corrigir comportamentos e investir em si para tornar-se mais atraente ao mercado.

Ademais, a triagem baseada na configuração mental do candidato funciona como uma atualização prática do conceito de exame em Foucault (1987) — um controle normativo que classifica e qualifica os indivíduos. No contexto desse recrutamento exposto no LinkedIn, o anúncio gera um efeito em que o próprio estudante, visando a inserção no mercado de trabalho, passa a exercer uma vigilância constante sobre si mesmo. Para tornar-se útil e economicamente atraente ao mercado, o jovem internaliza a norma corporativa e performa a mentalidade exigida, assumindo individualmente a responsabilidade de policiar sua mente para corresponder às expectativas de visão integrada da empresa. Sobre essa engrenagem de controle, o autor esclarece que:

O exame combina as técnicas da hierarquia que vigia e as da sanção que normaliza. É um controle normalizante, uma vigilância que permite qualificar, classificar e punir. Estabelece sobre os indivíduos uma visibilidade através da qual eles são diferenciados e sancionados. É por isso que, em todos os dispositivos de disciplina, o exame é altamente ritualizado (Foucault, 1987, p. 154).

Diante disso, observa-se que a exigência do "mindset colaborativo" atua justamente como um desses rituais de exame no ambiente digital. O anúncio de vaga não apenas seleciona, mas estabelece o padrão de normalidade que o candidato deve atingir para não ser punido com a exclusão do processo seletivo. A visibilidade imposta pela plataforma do LinkedIn obriga o futuro estagiário a moldar-se publicamente à expectativa mercadológica, transformando o que deveria ser uma característica subjetiva em um índice mensurável de utilidade e obediência disciplinar. O estrangeirismo *mindset* contribui para a construção de uma subjetividade profissional orientada pela inovação, pela colaboração e pelo empreendedorismo de si. A valorização dessa mentalidade reforça a ideia de que o indivíduo deve estar permanentemente disposto a aperfeiçoar-se e a responder às mudanças do ambiente corporativo.

A partir das contribuições de Foucault, é possível compreender que tais enunciados participam de relações entre saber, poder e subjetividade. Ao definir quais atitudes, competências e formas de apresentação são desejáveis, o discurso corporativo estabelece parâmetros de normalidade profissional. Assim, os estrangeirismos analisados integram práticas discursivas que não apenas descrevem o mercado de trabalho, mas também colaboram para produzir os sujeitos que esse mercado reconhece como adequados e competitivos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar de que maneira os estrangeirismos provenientes da língua inglesa, largamente difundidos no discurso corporativo contemporâneo, participam ativamente na construção e na modelagem da imagem do profissional ideal. Distanciando-se de uma abordagem puramente lexical ou gramatical, o estudo amparou-se no arcabouço teórico-metodológico de Michel Foucault para compreender tais vocábulos não como meros empréstimos decorrentes da globalização, mas como constituintes de práticas discursivas indissociáveis de dinâmicas de poder, saber e subjetivação na contemporaneidade.

A análise dos enunciados selecionados na plataforma LinkedIn permitiu mapear o funcionamento desses termos em eixos analíticos fundamentais, evidenciando como a linguagem corporativa atua na condução das condutas. No tocante à produtividade, observou-se que palavras como *deadline* e *feedback* transcendem a mera tradução técnica para atuar como indexadores de urgência, flexibilidade temporal e exigência de disponibilidade emocional. Sob a lógica da flexibilidade, as expressões *home office* e *anywhere office*, embora mercantilizadas sob o signo da autonomia e do benefício, revelaram-se como sofisticções do poder disciplinar, operando a captura do espaço doméstico e da vida privada pela racionalidade econômica. Por fim, no eixo da inovação, o imperativo do *mindset colaborativo* consolidou-se como um verdadeiro ritual de exame e docilização, transferindo para o próprio sujeito a responsabilidade contínua por policiar e gerenciar sua própria mente, de modo a performar um alinhamento voluntário às demandas institucionais.

Diante do exposto, conclui-se que o uso massivo do léxico anglófono no ambiente de trabalho brasileiro funciona como uma tecnologia sutil de poder. Ao associar o domínio desses termos a valores de prestígio, modernidade e alta performance, o discurso de mercado impõe uma norma invisível que compele o trabalhador a agir como um "empresário de si mesmo". Os estrangeirismos corporativos, portanto, não apenas descrevem o cenário laboral globalizado, mas fabricam ativamente corpos dóceis e subjetividades hiperadaptáveis, cuja legitimação profissional passa pela internalização voluntária e pela performance contínua das expectativas institucionais.

REFERÊNCIAS

FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**: aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. 24. ed. São Paulo: Loyola, 2014.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Organização, introdução e revisão técnica de Roberto Machado. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2015.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramalhete. Petrópolis: Vozes, 1987.

GARCEZ, Pedro de Moraes; ZILLES, Ana Maria Stahl. Estrangeirismos: desejos e ameaças. *In*: FARACO, Carlos Alberto (org.). **Estrangeirismos**: guerras em torno da língua. São Paulo: Parábola, 2001. p. 15-35.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.