

**TECNORRITUAIS DE PRESENÇA: PERFORMATIVIDADE ALGORÍTMICA E A
ESTÉTICA DO TRABALHO NAS CULTURAS ORGANIZACIONAIS DIGITAIS**

ANA BEATRIZ PEREIRA REIS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

TECNORRITUAIS DE PRESENÇA: PERFORMATIVIDADE ALGORÍTMICA E A ESTÉTICA DO TRABALHO NAS CULTURAS ORGANIZACIONAIS DIGITAIS

1 Introdução

Às 9h01 da manhã, as câmeras estão ligadas. Rostos enquadrados, fundos virtuais limpos, emojis pontuam saudações. Uma reunião digital começa com a suavidade automatizada dos rituais contemporâneos: o silêncio é sinal de atenção, a presença é medida por luz azul, e o engajamento se mede pelo tempo de resposta. Nenhum roteiro foi distribuído, mas todos conhecem a coreografia. Nesse cenário, estar presente deixou de ser uma condição física e passou a significar algo estético, simbólico e técnico — regulado por códigos invisíveis e validado por padrões performativos que operam nas plataformas de trabalho digital.

A cultura organizacional digitalizada tem produzido um novo regime de visibilidade, no qual a performance constante, emocionalmente calibrada e esteticamente padronizada se torna critério simbólico de pertencimento e reconhecimento institucional (Hancock & Tyler, 2001; Sørensen, 2021). O que antes eram gestos espontâneos de sociabilidade ou participação, hoje são codificados como requisitos implícitos para a legitimação da identidade profissional. Neste contexto, emerge uma série de práticas organizacionais mediadas por plataformas — como sorrir diante da câmera, responder com rapidez, usar emojis estratégicos, manter fundos de tela neutros — que funcionam como rituais simbólicos de validação. Este ensaio denomina essas práticas, de forma exploratória, como tecnorrituais de presença.¹

O termo "tecnorritual de presença" é aqui adotado como categoria analítica provisória para descrever as práticas simbólicas institucionalizadas nas plataformas digitais organizacionais. Ele combina três dimensões interdependentes. A primeira, tecno, refere-se à mediação algorítmica das interações, à infraestrutura sociotécnica que organiza a visibilidade, impõe ritmos e filtra modos de engajamento (Bucher, 2018; Zuboff, 2019; Lemos, 2013). A segunda, ritual, resgata a noção antropológica e organizacional de práticas repetidas e carregadas de sentido institucional, atuando como dispositivos de disciplina simbólica (Goffman, 1959; Turner, 2005; Czarniawska, 2008). A terceira, presença, aponta para a exigência contemporânea de responsividade e visibilidade contínuas, convertidas em métrica implícita de valor organizacional (Sørensen, 2021; Hancock & Tyler, 2001).

Neste cenário, este ensaio teórico propõe uma crítica à naturalização da presença digital como sinônimo de engajamento organizacional legítimo. Argumenta-se que os tecnorrituais de presença operam como mecanismos simbólicos e estéticos que não apenas estruturam o cotidiano das organizações digitais, mas também silenciam formas alternativas de identidade e expressão. O principal problema investigado pode ser formulado nos seguintes termos: quais são os efeitos simbólicos, performativos e normativos dos rituais de presença digital nas identidades organizacionais?

A relevância teórica da discussão está na articulação entre os estudos organizacionais simbólicos e críticos e os debates contemporâneos sobre cultura digital, performatividade e algoritmos. Enquanto autores como Strati (1999), Czarniawska (2008) e Alvesson & Willmott (2002) discutem a constituição simbólica e discursiva das organizações, estudos mais recentes mostram que essa simbologia se reconfigura no ambiente digital, sob novas lógicas de controle e visibilidade (Leonardi, 2021; Cheney-Lippold, 2017; Benjamin, 2019).

Socialmente, o tema é urgente à medida que o trabalho híbrido e remoto se torna normativo, ampliando desigualdades simbólicas e exigindo adesão a padrões estéticos e expressivos nem sempre acessíveis a todos os sujeitos. As plataformas naturalizam uma estética da responsividade que favorece determinados corpos, ambientes e modos de performar —

enquanto penalizam silêncios, pausas, hesitações ou improvisos visuais (Crenshaw, 1991; Benjamin, 2019).

Do ponto de vista gerencial, compreender os tecnorrituais de presença permite refletir criticamente sobre métricas simbólicas — como presença visual, tempo de resposta e estilo emocional — vêm sendo mobilizadas como substitutos de engajamento ou competência. Tais práticas impactam diretamente a gestão de pessoas, os processos de avaliação, o desenho da cultura organizacional e a inclusão simbólica no ambiente digital.

O tema dialoga diretamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Conecta-se ao ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico), ao propor uma reflexão crítica sobre o que se entende por engajamento e produtividade em ambientes digitais. Relaciona-se ao ODS 5 (igualdade de gênero), ao denunciar as estéticas de presença que penalizam afetividades dissidentes e linguagens não hegemônicas. E converge com o ODS 10 (redução das desigualdades), ao apontar os filtros simbólicos e técnicos que excluem determinados sujeitos do espaço de reconhecimento organizacional.

A seguir, apresenta-se a fundamentação teórica que estrutura a crítica aqui desenvolvida, com base em três eixos: (1) o ritual como dispositivo simbólico organizacional, (2) a estética performativa da presença digital e (3) os limites e margens da subversão simbólica nas culturas digitais organizacionais.

2 Fundamentação Teórica

2.1 O Ritual como Dispositivo Simbólico Organizacional

A noção de ritual tem longa tradição nas ciências sociais, sendo compreendida como prática cultural repetida, carregada de sentido e dotada de capacidade de legitimar estruturas simbólicas (Turner, 2005; Geertz, 1973). Nas organizações, os rituais não se limitam a cerimônias formais, mas atravessam o cotidiano em formas sutis e instituídas de interação, como reuniões, cumprimentos, códigos de vestimenta, formas de endereçamento e até padrões discursivos (Czarniawska, 2008). Essas práticas, ao serem reiteradas, produzem uma gramática de pertencimento e reforçam as fronteiras entre o que é considerado legítimo ou desviante no contexto organizacional (Trice & Beyer, 1984).

Goffman (1959), ao tratar da vida social como performance teatral, mostra que os sujeitos organizacionais operam em cenários simbólicos nos quais aprendem a representar papéis esperados. Essa performance ritualizada é marcada por gestos, expressões, silêncios e estilos que comunicam, para os outros e para si, que tipo de identidade está sendo encenada. O ritual, nesse sentido, não apenas organiza a interação, mas disciplina a subjetividade, delimitando os modos possíveis de estar e agir institucionalmente (Alvesson & Willmott, 2002).

No campo dos estudos organizacionais simbólicos, o ritual aparece como forma de estabilização da cultura, especialmente em contextos de mudança ou incerteza. Como destaca Hatch (1993), os rituais funcionam como veículos de tradução entre os valores invisíveis e os comportamentos observáveis, oferecendo estrutura simbólica para a prática organizacional. Eles mantêm coesão, reforçam crenças compartilhadas e servem como roteiros tácitos de ação. No entanto, essa função estabilizadora também carrega o potencial de normatização e exclusão simbólica.

A emergência das tecnologias digitais reorganiza essa lógica. Ao migrar para plataformas, os rituais organizacionais se adaptam às interfaces e codificações das ferramentas digitais, mas continuam cumprindo seu papel simbólico. As reuniões em vídeo, os check-ins automáticos, os emojis institucionais e os templates visuais de engajamento não são apenas operacionais: eles ritualizam formas de comportamento e criam um novo léxico simbólico de pertencimento

digital (Leonardi, 2021; Sørensen, 2021). A repetição dessas práticas não é neutra: ela estrutura padrões de visibilidade e interação que passam a ser percebidos como legítimos.

Assim, neste ensaio, parte-se da premissa de que os rituais organizacionais se reconfiguram na cultura digital como práticas simbólicas codificadas por dispositivos tecnológicos, os quais, por sua vez, funcionam como mecanismos de reforço performativo e disciplinar. A seguir, explora-se como essas práticas ganham forma estética, sendo valorizadas ou penalizadas por meio de padrões de visibilidade nas plataformas organizacionais.

2.2 A Estética Performativa da Presença Digital

A migração das interações organizacionais para plataformas digitais não eliminou a dimensão simbólica do trabalho, mas a reorganizou em torno de uma nova lógica da visibilidade e da performance (Leonardi, 2021; Sørensen, 2021). A presença, anteriormente marcada por fatores físicos, como a ocupação do espaço ou o contato visual direto, foi substituída por elementos simbólicos mediadores, como a câmera ligada, o tempo de resposta e o uso de expressões faciais codificadas digitalmente (Hancock & Tyler, 2001; Bucher, 2018).

Nesse contexto, as plataformas operam como dispositivos estéticos, ao configurarem os modos legítimos de aparecer, comunicar e afetar no espaço organizacional (Benjamin, 2019; Cheney-Lippold, 2017). A performance visual — enquadramento da câmera, nitidez da imagem, plano de fundo adequado — torna-se um marcador de competência e engajamento, ainda que não haja correlação direta entre forma e conteúdo (Sørensen, 2021; Hancock & Tyler, 2001). A estética do trabalho passa, então, a ser lida como ética do trabalho: aparência e entrega simbólica fundem-se como forma de valor organizacional (Gorz, 2005).

Essa estética performativa é também emocionalmente calibrada: exige expressões faciais positivas, entonações entusiásticas e uso adequado de emojis que sinalizem leveza e afetividade — mesmo em situações de cansaço, desconforto ou discordância (Butler, 1997; Illouz, 2007). Como apontam Fleming e Spicer (2003), há uma colonização emocional no ambiente organizacional, em que os afetos são capturados como ativos de produtividade. No ambiente digital, essa captura se intensifica, pois a expressividade passa a ser observada, registrada e avaliada em tempo real (Zuboff, 2019; Bucher, 2018).

O regime algorítmico da visibilidade impõe, portanto, uma estética da responsividade, na qual o “sujeito ideal” é aquele que responde rápido, aparece bem e se comunica de forma leve, clara e empática (Cheney-Lippold, 2017; Lemos, 2013). Essa configuração visual e temporal da presença produz uma forma de normatividade simbólica, que valoriza determinados estilos comunicacionais e penaliza outros — sobretudo os que fogem do padrão eurocêntrico, masculino, urbano e racional (Benjamin, 2019; Crenshaw, 1991).

Dessa forma, a estética performativa da presença digital não é uma simples consequência técnica da mediação digital, mas um mecanismo simbólico de disciplinamento e exclusão (Foucault, 1977; Butler, 1990). Ao codificar formas legítimas de aparecer, interagir e afetar, ela transforma a cultura organizacional em um espaço de vigilância estética, em que a subjetividade se torna moldável, mensurável e, frequentemente, descartável (Zuboff, 2019; Fleming & Spicer, 2003).

2.3 Os Limites e Margens da Subversão Simbólica nas Culturas Digitais Organizacionais

Embora os tecnorrituais de presença atuem como mecanismos simbólicos de controle, também abrem brechas para desvios, falhas e reapropriações críticas das normas de visibilidade impostas pelas plataformas (Butler, 2004; De Certeau, 1994). Como demonstram os estudos pós-estruturais, todo regime de poder produz suas próprias formas de resistência — ainda que

ambíguas e localizadas — e o cotidiano organizacional é um campo fértil para práticas subversivas silenciosas (Foucault, 1977; Alvesson & Willmott, 2002).

Nas culturas digitais, essas práticas se manifestam em escolhas aparentemente pequenas, mas carregadas de significado simbólico: manter a câmera desligada como forma de preservação do espaço íntimo; usar fundos improvisados que destoam da estética corporativa; responder com emojis neutros ou silenciosos em vez dos esperados sinais de entusiasmo (Leonardi, 2021; Sørensen, 2021). Tais gestos, ainda que não sejam enfrentamentos diretos, funcionam como o que De Certeau (1994) chamou de táticas — formas de habitar criticamente um espaço institucional estruturado por estratégias dominantes.

Essas subversões simbólicas, no entanto, enfrentam limites concretos. A vigilância algorítmica, ao converter ações em dados e comportamentos em métricas, dificulta o anonimato e reduz a ambiguidade das ações dos sujeitos (Zuboff, 2019; Cheney-Lippold, 2017). A responsividade esperada não é apenas comportamental, mas temporal: o tempo de resposta se torna um marcador simbólico da qualidade da presença, e silêncios prolongados são interpretados como desvio ou desinteresse (Sørensen, 2021; Bucher, 2018). A plataforma, ao padronizar a estética da interação, restringe a possibilidade de improviso simbólico.

Apesar desses limites, a crítica performativa permanece como possibilidade. Butler (2004) argumenta que toda norma de gênero é passível de repetição com erro — o que também vale para as normas de identidade organizacional. A repetição imperfeita, o uso desajustado da linguagem institucional, o descompasso emocional ou a exposição involuntária do espaço doméstico são exemplos de rachaduras no ritual algorítmico, capazes de desestabilizar momentaneamente a hegemonia estética (Benjamin, 2019; Fleming & Spicer, 2003).

Nesse sentido, a resistência simbólica nas culturas digitais organizacionais não se dá pela negação frontal dos rituais, mas por gestos micropolíticos que desobedecem parcialmente os scripts esperados — o que Turner (2005) chamaria de rituais liminares. São momentos de suspensão parcial da norma, nos quais os sujeitos testam os limites do aceitável, frequentemente de forma intuitiva, silenciosa ou estética. Essas margens de subversão, mesmo que frágeis, carregam potência crítica e apontam para modos plurais de presença.

3 Discussão - Entre Presença, Performance e Poder: Os Tecnorrituais e suas Implicações Simbólicas

As organizações digitalizadas se tornaram cenários simbólicos nos quais a visibilidade se converte em dispositivo de poder. A presença, outrora marcada por aspectos materiais e relacionais, foi gradualmente absorvida pela lógica da performatividade algorítmica, na qual o que se vê passa a importar mais do que o que se diz ou faz (Zuboff, 2019; Sørensen, 2021). Essa mutação não é apenas técnica, mas simbólica: ela reorganiza os modos de reconhecimento institucional e reconfigura as identidades possíveis no espaço organizacional.

Os tecnorrituais de presença, como definidos neste ensaio, constituem práticas cotidianas aparentemente banais — como manter a câmera ligada, reagir com emojis ou responder rapidamente — que se repetem de forma ritualizada nos ambientes digitais de trabalho. Esses gestos performáticos, ao se institucionalizarem, funcionam como marcadores simbólicos de pertencimento e legitimidade, estabelecendo uma estética dominante da presença (Hancock & Tyler, 2001; Butler, 1990).

A cultura organizacional digital, portanto, não é neutra: ela é moldada por interfaces, algoritmos e normas tácitas que definem o que é ser um “bom colaborador” ou uma “boa presença”. Tais critérios são frequentemente mediados por dispositivos técnicos que tornam o engajamento

visível, mensurável e julgável em tempo real (Bucher, 2018; Cheney-Lippold, 2017). O tempo de resposta, a expressão emocional e a configuração visual tornam-se códigos de avaliação simbólica.

Para melhor compreensão dessas práticas, apresenta-se o Quadro 1, que sistematiza os principais tecnorrituais observáveis nas interações organizacionais digitais, suas expressões e os efeitos subjetivos gerados.

| Tecnorritual | Expressão simbólica | Efeito subjetivo |
|-------------------------------|--|---|
| Câmera ligada | Visibilidade e atenção contínua | Autovigilância e gestão da imagem |
| Emoji positivo | Emotividade otimista e padronizada | Repressão do conflito e do dissenso |
| Resposta imediata | Responsividade como sinal de comprometimento | Pressão por hiperdisponibilidade |
| Fundo neutro ou institucional | Neutralização do espaço íntimo | Invisibilização da diversidade material e simbólica |

Quadro 1 – Tecnorrituais de presença e seus efeitos simbólicos. Fonte: Elaborado pela autora com base em Hancock & Tyler (2001), Zuboff (2019), Cheney-Lippold (2017), Sørensen (2021).

Os efeitos descritos no quadro revelam que a presença digital deixou de ser apenas uma exigência funcional para se tornar uma forma de performance simbólica. A aparência de disponibilidade, leveza emocional e adequação visual constitui um regime de normalidade que opera sobre os corpos e as subjetividades (Fleming & Spicer, 2003; Butler, 1997). Não se trata apenas de estar, mas de *como* estar — e esse *como* é cada vez mais pré-formatado pela lógica da plataforma.

Essa lógica, contudo, não se aplica a todos os sujeitos da mesma maneira. A capacidade de se adaptar às exigências estéticas da presença digital depende de fatores como acesso tecnológico, ambiente doméstico, tempo disponível, e também de códigos culturais que favorecem certos estilos de fala, aparência e interação (Benjamin, 2019; Crenshaw, 1991). Com isso, os tecnorrituais funcionam como instrumentos de exclusão simbólica, ainda que não formalizados.

Em ambientes organizacionais onde a diversidade é discursivamente valorizada, esses filtros simbólicos produzem uma contradição. A promoção de inclusão convive com a exigência de uma estética universal de presença, que marginaliza formas alternativas de expressão — sejam elas silenciosas, dissidentes, periféricas ou afetivamente não conformes (Ahmed, 2017; Haraway, 1991). A cultura digital, portanto, atua como um campo de tensão entre o ideal de pluralidade e a padronização simbólica exigida.

Essa tensão pode ser observada com mais clareza no Quadro 2, que apresenta como os tecnorrituais contribuem para reforçar desigualdades simbólicas dentro das organizações, ao mesmo tempo em que operam como práticas aparentemente neutras.

| Dimensão | Exigência ritual implícita | Efeito de exclusão simbólica |
|------------------|---|--|
| Territorialidade | Conexão estável, fundo neutro | Invisibilização de sujeitos periféricos |
| Gênero | Leveza emocional, empatia performada | Carga emocional invisível sobre mulheres |
| Classe social | Qualidade de áudio, câmera, silêncio ambiente | Julgamento de competência por infraestrutura |
| Raça e etnia | Linguagem neutra, estética "clean" | Penalização de expressões culturalmente marcadas |

Quadro 2 – Desigualdades simbólicas mediadas por tecnorrituais. Fonte: Elaborado pela autora com base em Benjamin (2019), Crenshaw (1991), Ahmed (2017), Hancock & Tyler (2001).

Diante dessas assimetrias, surgem práticas de desvio, ruído e subversão simbólica. O tecnorritual não é absoluto — ele pode ser tensionado por gestos que não cumprem integralmente os roteiros estéticos esperados. Esses atos de “contraperformance”, embora não

sejam reconhecidos institucionalmente, carregam potência crítica e podem abrir fissuras no regime dominante de presença (Butler, 2004; De Certeau, 1994).

Esses desvios incluem a recusa em ligar a câmera, a escolha de um fundo improvisado, o uso deliberado de silêncios, ou a não resposta imediata como forma de reconfigurar o tempo da interação. Tais práticas não eliminam o sistema, mas o desestabilizam localmente, abrindo espaço para a renegociação dos sentidos de engajamento (Turner, 2005; Lemos, 2013). São estratégias simbólicas micropolíticas de resistência.

O Quadro 3 apresenta alguns desses gestos, seus significados simbólicos e os riscos percebidos pelos sujeitos que os realizam. Ao fazer isso, evidencia-se que resistir não é apenas uma ação política direta, mas também uma estética dissidente da presença.

| Ação simbólica | Significado crítico | Risco percebido |
|--------------------------|--|---|
| Câmera desligada | Proteção da intimidade; crítica à exposição | Ser percebido como ausente ou descomprometido |
| Emoji neutro ou silêncio | Recusa da afetividade obrigatória | Lido como frio ou não colaborativo |
| Fundo doméstico real | Afirmar o território; romper com o institucional | Julgado como pouco profissional |
| Resposta não imediata | Recuperação do tempo próprio | Lido como ineficiente ou desatento |

Quadro 3 – Contraperformances simbólicas e resistências sutis. Fonte: Elaborado pela autora com base em Butler (2004), De Certeau (1994), Turner (2005), Lemos (2013).

Tais práticas configuram uma dimensão estética da crítica organizacional. Ao invés da negação frontal ao sistema, operam por brechas, por imperfeições, por gestos não enquadráveis. São formas de reexistência simbólica em espaços que pretendem homogeneizar a subjetividade sob o signo da presença ininterrupta e da positividade constante (Ahmed, 2017; Butler, 2004).

A disputa simbólica instaurada pelos tecnorrituais de presença revela, portanto, mais do que um novo modo de estar na organização. Ela revela um novo modo de ser percebido, validado e controlado. As plataformas não apenas organizam o trabalho: elas organizam a identidade — e o fazem a partir de lógicas algorítmicas que definem quais presenças são legíveis e quais devem ser apagadas (Cheney-Lippold, 2017; Zuboff, 2019).

Os tecnorrituais digitalizam o simbólico, estetizam o engajamento e codificam a subjetividade. A presença se torna um campo semiótico vigiado, onde os sujeitos performam para permanecer. Com isso, a cultura organizacional perde parte de sua espontaneidade relacional e passa a operar como um palco automatizado, no qual nem todos são convidados a aparecer — e, menos ainda, a aparecer como são.

Além da visibilidade visual, a performatividade da presença digital está profundamente associada à temporalidade responsiva. Nas plataformas organizacionais, o tempo de resposta tornou-se um marcador simbólico de engajamento e competência, configurando uma espécie de “presença em tempo real” como ideal de produtividade (Sørensen, 2021; Zuboff, 2019). Essa temporalidade é normatizada e vigilante: demoras, hesitações ou silêncios podem ser interpretados como desinteresse, despreparo ou falta de alinhamento com a cultura da urgência (Hochschild, 1997). O que antes era considerado ritmo pessoal, agora se converte em métrica relacional, criando ansiedade comunicativa e apagando as condições materiais e afetivas de quem não pode performar prontamente.

Esse regime temporal também se manifesta como expectativa estética de controle contínuo, na qual falhas técnicas, interrupções domésticas ou instabilidades emocionais são vistas como ruídos indesejáveis. A estética da presença digital se constrói sobre a ilusão de neutralidade e

perfeição, que apaga o erro como parte legítima da vida organizacional (Fleming & Spicer, 2003; Gorz, 2005). Gaguejar, interromper-se, esquecer ou improvisar — elementos comuns nas interações presenciais — passam a ser lidos como disfuncionais ou não profissionais quando expostos em vídeo, áudio ou texto ao vivo. Trata-se de uma cultura de autocontenção e autodepuração, que transforma sujeitos em interfaces otimizadas.

Paralelamente, a dimensão afetiva da presença digital é marcada por um imperativo de leveza, simpatia e positividade constante. Essa afetividade performada reforça uma normatividade emocional que impede a expressão de tristeza, cansaço, raiva ou dissenso, mesmo em contextos de sobrecarga ou crise (Illouz, 2007; Ahmed, 2017). O emoji sorridente torna-se um “selo de aprovação simbólica” que evita o desconforto e dilui o conflito. A exigência de positividade contínua, longe de ser inofensiva, configura uma forma de violência simbólica emocional que silencia corpos dissidentes e impõe modos hegemônicos de sentir e expressar (Butler, 1997; Crenshaw, 1991).

Essa normatividade afetiva também é generificada. Mulheres, especialmente em cargos operacionais ou de cuidado, são interpeladas a performar empatia, escuta ativa e leveza com maior intensidade, como parte tácita de seu engajamento organizacional (Hochschild, 1983; Ahmed, 2017). Essa “carga emocional invisível” se intensifica em plataformas digitais, onde a ausência de gestualidade corporal é compensada por uma hiperperformatividade verbal e visual. O sorriso digital torna-se não apenas uma escolha, mas uma obrigação tácita que reforça papéis de gênero historicamente associados à docilidade e ao serviço.

Diante desse cenário, é urgente considerar a necessidade de políticas simbólicas de inclusão que ultrapassem a infraestrutura técnica e adentrem o campo da estética institucional. A simples disponibilização de plataformas ou treinamentos técnicos não garante a inclusão simbólica de sujeitos cujas formas de aparecer, falar e sentir não se alinham ao ideal hegemônico de presença digital (Benjamin, 2019; Ahmed, 2017). A gestão organizacional precisa reconhecer que há múltiplos modos legítimos de performar engajamento — inclusive aqueles que incluem silêncio, pausas, afetos não positivos e estéticas não corporativas.

Por fim, recuperar o valor político da falha, da ausência e do silêncio é um gesto teórico necessário para reencantar a subjetividade organizacional. Ao invés de ver o desvio como déficit, é possível compreendê-lo como expressão legítima de existência institucional não normatizada (Butler, 2004; De Certeau, 1994). A crítica performativa, nesse sentido, não exige o colapso do sistema simbólico dominante, mas sua fissura deliberada por meio de gestos imperfeitos, inclassificáveis e resistentes. As contraperformances não são apenas exceções marginais: são brechas possíveis para outras formas de se estar, se comunicar e ser reconhecido.

4 Considerações Finais

Este ensaio teórico teve como objetivo analisar os efeitos simbólicos, performativos e normativos dos rituais de presença digital nas identidades organizacionais contemporâneas. A partir da pergunta de pesquisa que orientou a reflexão — como os tecnorituais de presença moldam, regulam e silenciam identidades nas culturas organizacionais digitalizadas? — buscou-se compreender criticamente o modo como as práticas mediadas por plataformas digitais vêm sendo naturalizadas como marcadores legítimos de engajamento e pertencimento institucional.

Ao longo do texto, argumentou-se que a cultura organizacional digital estrutura um regime simbólico de visibilidade responsiva, no qual a presença é convertida em estética codificada. Câmeras ligadas, emojis positivos, respostas imediatas e fundos visuais neutros operam como marcadores simbólicos de uma identidade organizacional padronizada e disciplinada.

Inspirando-se em autores como Goffman (1959), Butler (1990), Zuboff (2019) e Benjamin (2019), o artigo demonstrou que esses rituais, ainda que informalmente instituídos, funcionam como dispositivos de controle simbólico e como tecnologias de subjetivação.

O conceito exploratório de tecnorrituais de presença, desenvolvido ao longo do ensaio, permitiu nomear essas práticas que se repetem cotidianamente nos ambientes digitais e que, embora travestidas de neutralidade técnica, operam como filtros de pertencimento simbólico. Essas práticas reiteradas organizam uma estética performativa da presença que favorece determinados corpos, afetos e estilos comunicacionais, ao mesmo tempo em que silenciam outras formas legítimas de expressão. A performance, nesse contexto, converte-se em métrica estética e afetiva, descolada do conteúdo e ancorada na forma — isto é, no modo como se aparece, e não no que se entrega.

No entanto, reconheceu-se também a existência de margens possíveis de subversão simbólica, ainda que localizadas, frágeis e silenciosas. Gestos como manter a câmera desligada, responder com atraso deliberado ou não usar emojis tornaram-se pequenas estratégias de resistência estética e política. Esses atos desviantes, ainda que não institucionalmente reconhecidos, operam como formas de crítica simbólica ao regime algorítmico da presença, e apontam para possibilidades de reencantamento micropolítico da experiência organizacional.

A principal contribuição teórica do ensaio reside na articulação entre os estudos organizacionais simbólicos e as discussões críticas sobre plataformas digitais, performatividade e algoritmos. Ao trazer o simbolismo organizacional para o centro da discussão sobre trabalho remoto e presença digital, amplia-se o debate sobre as consequências subjetivas da plataformização da cultura organizacional. Ao mesmo tempo, propõe-se que a noção de presença, no contexto digital, seja problematizada como um construto estético e político, e não como dado objetivo ou neutro.

Do ponto de vista social e gerencial, a análise desenvolvida alerta para os riscos da adesão acrítica a práticas simbólicas que podem aprofundar desigualdades institucionais e invisibilizar sujeitos historicamente marginalizados. Os tecnorrituais de presença são, muitas vezes, inacessíveis a quem habita territórios periféricos, cuida de crianças em casa, compartilha equipamentos com familiares ou expressa afetos fora dos padrões dominantes. Portanto, reconhecer os efeitos simbólicos dessas práticas é passo essencial para o desenvolvimento de políticas organizacionais mais plurais, sensíveis às diferenças e comprometidas com a justiça simbólica.

Ademais, reconhece-se o limite epistemológico próprio de ensaios teóricos críticos, que operam com interpretações localizadas e requerem validação empírica posterior para aferição de suas hipóteses analíticas. Por se tratar de um ensaio teórico, não se baseia em dados empíricos para validar ou tensionar os argumentos desenvolvidos. Assim, recomenda-se que investigações futuras explorem empiricamente os tecnorrituais de presença em diferentes contextos organizacionais, por meio de observações digitais, entrevistas ou análise de interações mediadas por plataformas. Também se sugere o aprofundamento da análise interseccional, considerando como raça, gênero, classe e territorialidade influenciam o modo como os sujeitos acessam, incorporam ou resistem aos rituais digitais de visibilidade.

Este ensaio sustenta que a presença organizacional, no contexto digital, já não se limita a um estado de conexão: ela se tornou uma performance estética, emocionalmente calibrada e algorítmicamente codificada. Se antes a identidade organizacional era construída discursivamente, hoje ela é renderizada — mediada por códigos que definem quem aparece, como aparece e com que frequência é legitimado. Diante disso, resta à teoria crítica das

organizações o desafio de desautomatizar a visibilidade, revalorizar o silêncio, e reconhecer a multiplicidade de formas legítimas de estar e existir no trabalho.

Notas

¹ O termo “tecnorrituais de presença” é adotado neste ensaio como categoria analítica provisória, com fins descritivos e críticos, sem a pretensão de constituir um conceito teórico consolidado.

Referências Bibliográficas

Ahmed, S. (2017). *La política cultural de las emociones*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>

Benjamin, R. (2019). *Race after technology: Abolitionist tools for the new Jim code*. Polity Press.

Bucher, T. (2018). *If... Then: Algorithmic power and politics*. Oxford University Press.

Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.

Butler, J. (1997). *The psychic life of power: Theories in subjection*. Stanford University Press.

Butler, J. (2004). *Undoing gender*. Routledge.

Cheney-Lippold, J. (2017). *We are data: Algorithms and the making of our digital selves*. NYU Press.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>

Czarniawska, B. (2008). *A teoria das organizações em ação*. Atlas.

De Certeau, M. (1994). *A invenção do cotidiano: 1. Artes de fazer*. Vozes.

Fleming, P., & Spicer, A. (2003). Working at a cynical distance: Implications for power, subjectivity and resistance. *Organization*, 10(1), 157–179. <https://doi.org/10.1177/1350508403010001376>

Foucault, M. (1977). *Vigiar e punir: Nascimento da prisão*. Vozes.

Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures*. Basic Books.

Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Anchor Books.

Gorz, A. (2005). *O imaterial: Conhecimento, valor e capital*. Annablume.

Hancock, P., & Tyler, M. (2001). *Work, postmodernism and organization: A critical introduction*. Sage.

Haraway, D. (1991). *Simians, cyborgs, and women: The reinvention of nature*. Routledge.

Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.

- Hochschild, A. R. (1997). *Time bind: When work becomes home and home becomes work*. Henry Holt & Co.
- Illouz, E. (2007). *Cold intimacies: The making of emotional capitalism*. Polity Press.
- Lemos, A. (2013). *A comunicação das coisas: Teoria ator-rede e cibercultura*. Annablume.
- Leonardi, P. M. (2021). COVID-19 and the new technologies of organizing: Digital exhaust, digital footprints, and artificial intelligence in the wake of remote work. *Journal of Management Studies*, 58(1), 243–248. <https://doi.org/10.1111/joms.12648>
- Sørensen, B. M. (2021). The aesthetics of work: Distraction, disruption, silence. *Organization Studies*, 42(5), 779–797. <https://doi.org/10.1177/0170840620944553>
- Strati, A. (1999). *Organization and aesthetics*. Sage.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1984). Studying organizational cultures through rites and ceremonials. *Academy of Management Review*, 9(4), 653–669. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277391>
- Turner, V. (2005). *O processo ritual: Estrutura e antiestrutura*. Vozes.
- Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. PublicAffairs.
- .