

A COMUNICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, O DESEMPREGO E A SUPERPRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS

THE PRESENT WORKING RULES AND THE WORLD'S SUPERPRODUCTION OF PRODUCTS AND SERVICES TO CUSTOMERS

Edson CATELAN*

RESUMO: A presente análise objetiva colocar ao leitor uma maneira de interpretar e correlacionar a comunicação nas relações entre organização-empregado-demanda de bens e serviços, as características do trabalho, bem como a competição entre as empresas produtoras. Abordando a grave situação de desemprego no mundo e a dominação pela opressão da cultura e do lazer enquanto o mercado econômico mundial está com dificuldade de consumir bens e serviços comercializados pelas empresas e nações, devido à elevada capacidade de produção destas.

UNITERMOS: superprodução; trabalho; comunicação; organizações.

ABSTRACT: The present objective analysis tries to introduce the reader to a new way of interpretation and correlation of communication between organizations – employer – requested products and services, and the working features as well as the competition among companies of products and services. We will broach the serious unemployment situation in the world and domination by the oppressing culture and leisure while the world's market finds it difficult to consume products and services commercialized

* Professor Especialista na Área de Administração de Empresas, Gestão de Produção/Logística da Faculdade de Ciências Humanas da UNIMAR, cursando Mestrado de Comunicação na UNIMAR, Marília, SP-Brasil.

by the companies and nations because of the high production capacity.
UNITERMS: super production, work, communication, organization.

A Comunicação e os desvios do poder

As nações estrangeiras são vistas mais como produtores concorrentes do que como clientes potenciais, de modo que suas organizações se predispõem a perder os mercados externos para evitar a concorrência estrangeira.

[...]

Havia, certa vez, numa pequena cidade italiana, um açougueiro que ficou furioso com os outros açougueiros, porque eles roubaram a sua clientela. Para arruiná-los, ele através do uso da mídia conseguiu converter a população da cidade inteira ao vegetarianismo, e viu depois “com espanto”, que se arruinara também. (DE MASI, 2001)

A insensatez deste homem parece inacreditável e, no entanto, ela não é maior do que a das grandes potências e organizações. Ao perceberem que o comércio exterior enriquece as outras nações, todas, ao longo da história moderna, ergueram barreiras tarifárias e, “para o próprio espanto”, descobriram que haviam sido tão prejudicadas quanto suas concorrentes. Nenhuma foi capaz de lembrar que o comércio é recíproco e que a nação estrangeira que lhe vende é a mesma que lhe compra, direta ou indiretamente.

Não se lembraram deste fato porque o ódio às nações estrangeiras tornou-as incapazes de pensar com clareza a respeito do comércio exterior. Assim, como exemplo recente, podemos ver o comportamento da França com o seu protecionismo agrícola, agindo contra as empresas multinacionais americanas.

Por outro lado, as relações do trabalho atualmente apresentam um processo padrão, sistemático, dominador e estagnado, sem grande

perspectiva de evolução. Pratica-se ainda a máxima popular de “manda quem pode, obedece quem tem juízo”.

Reverendo-se os conceitos passados através dos quadros teóricos da comunicação de massa, na sua origem operária dos primórdios da revolução industrial e do próprio capitalismo, podemos entender como o caminho trilhado pelas grandes organizações empresariais tomou rumos inadequados para o bem-estar da coletividade, criou-se um distanciamento cada vez maior por falta de comunicação e de entendimento de objetivos sociais comuns entre os seres humanos.

Podemos entender os desvios cometidos durante o século XX, retornando ao início do próprio século, quando num dos momentos de real inspiração e compreensão do pensamento de um operário fabril, Simone Weil¹ relata:

Em uma indústria, o aumento de velocidade na cadência é uma espoliação maior que o aumento das horas na jornada de trabalho. A especialização e fragmentação das tarefas que Taylor² conseguiu, roubaram do operário a habilidade manual, a inteligência de sua obra. Com Ford³ a jornada extensa é substituída pela jornada intensa, pela expropriação da força do trabalho mais eficaz. Os recordes na rapidez são gratificados individualmente, procurando-se destruir a solidariedade operária e criando, se possível for, a solidão moral dentro da equipe onde os gestos se completam e as mãos se estendem uma para a outra; nenhum psicotécnico, porém conhece o quanto um operário acha longo o seu tempo na indústria. Só o operário o pode dizer. A fragmentação é a essência da escravidão. (WEIL, 1996)

¹ Simone Weil, Professora de filosofia, pensadora política, militante de esquerda, nascida em 1909, morreu em 1943.

² Taylor, Engenheiro desenvolveu estudos para a busca de uma organização científica do trabalho, viveu de 1856 até 1915.

³ Ford, criador do primeiro automóvel popular do mundo, fundador da Ford Motor Company em 1903, viveu de 1863 até 1947.

Na história das teorias de gestão, a constatação de que os processos de decisão eram altamente centralizadores, lentos e burocráticos, surgiu a partir da percepção da necessidade de adequar o modelo organizacional das grandes corporações industriais, em uma fase de luta por mercados e, conseqüentemente, de acirrada competição e necessidade de obter maior produtividade dos trabalhadores.

Até então, a teoria de gestão hegemônica não se atrevia a propor processos democráticos de decisão nas organizações industriais; ao contrário, proporcionava a justificativa “científica” para que os métodos centralizadores e autoritários fossem mais sofisticados e eficientes. Somente Fayol⁴, depois de muito tempo decorrido do início da industrialização, na sua teoria de “amplitude de campo” explicitou, de forma teoricamente bem elaborada, a amplitude dos níveis decisórios nas pequenas, médias e grandes empresas.

Nas organizações nas quais a gestão é orientada pela racionalidade da eficiência e resultados, a comunicação aparece tão-somente como “transmissão” de ordens, determinações, normas e regulamentos. Ela é instrumental à manutenção e ao funcionamento de uma dada estrutura técnica, que se sobrepõe aos indivíduos da organização. Deles se espera que, instruídos e treinados sobre o que devem e não devem fazer, contribuam o máximo possível para o bom “funcionamento” da organização, considerando-se que ela não pode perder seu lugar em uma sociedade altamente competitiva.

A perspectiva clássica de administração encara o poder e a autoridade como estando sempre e necessariamente juntos em uma organização, correspondentes às suas diversas instâncias hierárquicas e mantendo bem definidos os espaços e os níveis decisórios. Mas esta é uma perspectiva muito pobre de poder e autoridade, é uma visão “mecânica” que os considera como “atributos” da própria organização e, como tais, inquestionáveis.

⁴ Fayol, conhecido como o verdadeiro pai da administração e escritor do livro *Princípios Gerais da Administração*, viveu de 1841 até 1925.

Os indivíduos que integram a gestão superior das organizações são os portadores do poder e da autoridade e os exercem como algo que está fora deles, ou que é informado e comandado por uma dada estrutura organizacional. Da mesma forma, seus subordinados cumprem as determinações que lhes vêm de cima porque emanadas dos níveis superiores de gestão que não lhes compete questionar ou discutir.

Analisando-se as definições originárias dos filósofos frankfurtianos (Adorno, 1969) sobre cultura, ciência, técnica e tecnologia na sociedade industrial contemporânea, em que se demonstra que o relacionamento hierárquico, o poder e a autoridade são necessários para a sobrevivência e a funcionalidade da organização, dentro da lógica econômica dominante conclui-se como atualmente desnecessário que se imponha este modelo de relacionamento hierárquico, originário de uma determinada organização racional do trabalho que se justifica técnica e cientificamente (como as organizações tayloristas).

O fato de a esfera cultural e comunicativa ter sido invadida pela racionalidade industrial, com fins econômicos, significou que estes estão predispostos a aceitar formas políticas e ideológicas de dominação que resguardam, em última análise, poderosos interesses econômicos, e que isto ocorre sem que tenham plena consciência disto. Está caracterizado um tipo que podemos chamar de sofisticado e muito profundo de “alienação”.

No aspecto da comunicação, este conceito de “transmissão de informação” deve sofrer uma completa reformulação, pressupondo-se emissor e um receptor passivo, como nos modelos clássicos de gestão. Se considerarmos que os integrantes de uma organização são atores, a comunicação deve considerar que há, por parte deles, formas de reinterpretação de significados que não estão limitadas aos padrões de racionalidade técnica, mas incluem padrões simbólicos, culturais, originados das experiências pessoais de cada ator, trazidas de fora da organização e ou constituídas nas relações com outros atores dentro da organização.

Gestores formados na perspectiva de modelos clássicos tendem a pensar que suas “ordens e determinações”, por estarem supostamente baseadas em critérios técnicos, dificilmente deixarão de ser compreendidas ou interpretadas como tais e serão naturalmente acatadas e cumpridas. Menosprezam a capacidade de reinterpretação por outros critérios e valores que não os técnicos e normativos, ou seja, desconsideram que a verdade e objetividade são produtos humanos.

A superprodução e a falta de demanda

Há outra razão muito importante quando se afirma que o mundo está com uma crise de superprodução ou ausência de escassez. Certos tipos de mercadorias custam menos quando produzidas em grande escala. Nesse caso, o modo de produção mais econômico talvez fosse uma única fábrica mundial para cada uma dessas mercadorias.

Mas como a situação atual resulta de um desenvolvimento gradativo, o resultado é que existem muitas fábricas. Cada uma acha que, se estivesse sozinha no mercado, poderia abastecer o mundo inteiro e obter lucros enormes. Na prática, existem diversos concorrentes, nenhum funcionando a plena capacidade, e nenhum, portanto, seguro de operar com lucro. Isto leva ao imperialismo econômico, porque a única possibilidade de lucro repousa no controle exclusivo de um grande mercado.

Enquanto isso, os concorrentes mais fracos vão enfrentando dificuldades e fechando suas fábricas, ou vendendo-as aos grandes grupos, e quanto maior a unidade que se fecha, maior o transtorno. A concorrência leva a uma tal superprodução que as mercadorias já não podem ser vendidas com lucro.

O trabalho, o operário e o desemprego

Vejamos ainda o lado do chamado operariado burguês, que, para ser confortado em seu penoso trabalho, retirou da classe trabalhadora

um número de “homens” muito superior ao que permaneceu consagrado à produção útil, condenando esses “homens”, por sua vez, ao desemprego, à improdutividade, ao ostracismo e à ausência de ideologia e motivação sócio-cultural, bem como ao consumo excessivo.

Mas esse rebanho de bocas inúteis, apesar de sua voracidade insaciável, não é suficiente para consumir todas as mercadorias que os operários chamados de massa, embrutecidos pelo dogma do trabalho, produzem como maníacos e divulgam no mercado tentando, através da publicidade forçada, elevar a demanda, sem desejar consumi-las e sem até mesmo pensar se haverá alguém para consumi-las. Diante desta dupla loucura dos operários, ao mesmo tempo matando-se de tanto trabalhar e vegetando na abstinência, o grande problema da produção capitalista não é mais encontrar produtores e aumentar sua força, mas sim descobrir consumidores, meios de divulgação, excitar seus desejos e criar para eles necessidades fictícias, tanto de bens tangíveis ou intangíveis, trilhando até pelos caminhos de mais cultura e da oferta de prestação de serviços à coletividade operária. Assim talvez, quem sabe, numa retomada da consciência, darem ouvidos às vozes dissonantes da época da origem do capitalismo e da organização operária do início do século XX.

É nessa época em que Simone Weil, pouco antes de morrer, deixa escrito, numa folha avulsa de seus cadernos, uma anotação sobre o desenraizamento (WEIL, 1996):

Minha utopia:

Oficinas espalhadas. Operários, ao mesmo tempo desenhistas, controladores, mantenedores...

Camponeses instruídos na mecânica. Máquinas simples em suas casas, para os meses de inverno.

Participação dos operários nos trabalhos dos campos, nos meses de verão.

Corpo de professores tendo praticado um e outro...

Essas linhas refletem seu desejo intenso de abolir a divisão de trabalho, de integrar o destino do operário com o do camponês e ao professor com ambos.

Do ponto de vista do operário, uma máquina precisa ter três qualidades. Primeiro, deve poder ser manejada sem esgotar os músculos, nem os nervos, nem órgão algum. Em segundo lugar, quanto ao perigo geral do desemprego, o aparelho de produção, em conjunto, deve ser tão flexível quanto possível, para poder acompanhar as variações da demanda. Portanto, uma mesma máquina deve ter usos múltiplos, muito variados, se possível, e até, numa certa medida, indeterminados. É também uma necessidade militar, para a maior facilidade da passagem do estado de paz ao estado de guerra. Enfim, é um fator favorável para a alegria no trabalho, porque se pode, assim, evitar essa monotonia tão temida pelos operários, pelo tédio e pela repugnância que gera. Em terceiro lugar, ela deve, normalmente, corresponder a um trabalho de profissional qualificado. Isso é também uma necessidade militar e, além disso, indispensável para a dignidade e o bem-estar moral dos operários. Uma classe operária constituída quase inteiramente por bons profissionais não é um proletariado.

Até agora os técnicos só visaram às necessidades da fabricação, e nada mais. Se eles começassem a ter sempre presentes no espírito as necessidades dos que fabricam, toda a técnica da produção deveria ir sendo transformada pouco a pouco.

Se a grande maioria dos operários fossem profissionais altamente qualificados, que tivessem dado freqüentemente prova de engenhosidade e de iniciativa, responsáveis por sua produção e por sua máquina, a disciplina atual do trabalho não teria mais nenhuma razão de ser. Alguns operários poderiam trabalhar em suas casas, outros em pequenas oficinas que muitas vezes poderiam ser organizadas de maneira cooperativa.

Se os operários se tornassem em sua maioria um pouco mais felizes, vários problemas aparentemente essenciais e angustiantes estariam, não resolvidos, mas abolidos. Sem que fossem resolvidos, chegar-se-ia a esquecer que eles tivessem surgido algum dia. A infelicidade é um meio de cultura onde borbulham falsos problemas. Suscita obsessões. O meio de apaziguá-los não é fornecer o que eles exigem, mas fazer desaparecer a infelicidade. Se um homem tem sede por causa de uma ferida na barriga não se lhe deve dar de beber, mas curar a ferida. (WEIL,1996)

Comunicação aplicada irracionalmente ao longo da história

Como ficam a comunicação e sua aplicabilidade prática para enfrentar as situações conflitantes das relações entre colaboradores e organizações empresariais, para, de um lado, elevar a cultura ideológica e motivacional dos operários, de outro encontrar a resposta para a necessidade de geração de riqueza das organizações e das nações?

Se voltarmos ainda aos conceitos filosóficos abordados no início de 1900, estaremos também aprofundando-nos nas teorias da comunicação que visam à persuasão dos indivíduos, não para torná-los todos cordeiros de uma doutrina, mas para abrir-lhes os olhos para os erros cometidos nestes séculos de arrogância e desinformação. Praticaremos, assim, a igualdade sócio-cultural que Simone Weil aborda com muita profundidade em suas análises do desenraizamento operário:

o que hoje se chama de instruir as massas é pegar esta cultura moderna elaborada num meio tão fechado, tão deteriorado, tão indiferente à verdade, tirar dele tudo o que ainda pode conter de ouro puro, operação que se chama divulgação, e enfiar o resíduo, do jeito que está, na memória dos infelizes que querem aprender, como se leva a comida

ao bico dos passarinhos. Alíás, a vontade de aprender por aprender, o desejo da verdade, se tornou muito raro. O prestígio da cultura se tornou quase exclusivamente social, tanto no camponês que sonha ter um filho professor, ou no professor que sonha ter um filho universitário, quanto nas pessoas da sociedade que bajulam os sábios e os escritores famosos. Os exames exercem sobre a juventude das escolas a mesma força de obsessão que os tostões para os operários que trabalham por empreitada. Um sistema social está profundamente doente quando um camponês trabalha a terra pensando que, se ele é camponês, é por que não era inteligente o bastante para tornar-se professor. (WEIL, 1996)

Com base na visão desenraizada de Simone Weil podemos propor um novo modelo de relação trabalho-organização-produção, que objetivaria simplesmente aplicar os antigos conceitos oriundos da corrente do pensamento das massas da revolução industrial, os quais foram enterrados com a brutalidade repressora do comunismo e das democracias radicais.

A participação efetiva de todas as classes na solução das dificuldades de sobrevivência das organizações dos mercados e dos trabalhadores estaria, assim, resolvendo e propiciando a integração cultural-social dos envolvidos, formando uma nova classe e uma nova razão de vida dos indivíduos, limpando também os vestígios do sofrimento, da opressão e do desconforto social. Uma teoria de gestão de comunicação alternativa, portanto, deveria aceitar que as organizações se justificassem enquanto instrumentos inventados pelo homem para promover o bem-estar da sociedade, sob todos os aspectos: a satisfação de necessidades materiais, culturais, simbólicas.

Criar um ambiente organizacional que não se limite ao ambiente de “segredos” que caracteriza uma gestão clássica, fonte constante de desconfiança, é uma forma de respeito à subjetividade, à criatividade, à inovação consentida e participativa, enfim, à autonomia dos participantes das organizações. Caminha-se, assim, na direção

do que é mais forte e presente em uma sociedade de consumo e de comunicação de massas, “o bem-estar”; buscando fundamentar um modelo inovador de gestão do conhecimento, e de relacionamento entre as classes.

As estratégias possíveis para sua implantação, entretanto, não dependeriam exclusivamente do voluntarismo bem-intencionado dos gestores, mas, obviamente, da análise e consideração de todo um contexto político, social, ideológico, cultural e de demanda de produtos e serviços em sentido amplo e, particularmente, da posição estratégica das organizações neste contexto. Acima de tudo, deveríamos rever os erros históricos cometidos pelas organizações quando da implantação da cultura de massa, da divisão do trabalho e da estandardização e padronização de atividades, que deixaram sem chão as redes de intercâmbio alimentadas pelas culturas populares analisadas por Barbero⁵. Ele cita Edward Palmer Thompson⁶ que dedicou a esse “perder o chão”- a erosão da “economia moral dos pobres”- um trabalho de história que renova radicalmente a concepção que se tinha das relações entre movimentos sociais e dinâmica cultural.

Para Thompson⁷, não é possível uma história da classe operária sem que ela assuma a memória e a experiência popular, não só como antecedente no tempo, mas também como constituinte do movimento operário em si mesmo. Essa proposta implica repensar os três conceitos básicos: classe, povo e cultura⁸.

Uma classe social é, segundo Thompson, um modo de experimentar a existência social e não um recorte quase matemático em relação aos meios de produção: “A classe surge quando alguns

⁵ Barbero é professor em diversas universidades na área de Comunicação; escreveu o livro *Dos meios às mediações*, de onde é extraído o texto em referência.

⁶ Thompson, autor do livro *La formación histórica de la clase obrera*. Barcelona: Laya, 1972.

⁷ E. R. Durham, “A família operária: consciência e ideologia”, em *Dados*, n. 2, 1980, p. 203.

⁸ J. G. Cantor Magnani, op. cit., p. 19.

homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou compartilhadas) sentem e articulam a identidade de seus interesses entre eles e contra outros homens cujos interesses são diferentes dos seus (geralmente opostos)”⁹. Classe é, assim, uma categoria histórica, mais que econômica. E dizer isso significa romper tanto com o modelo estático marxista que deriva as classes, sua posição e até sua consciência, mecanicamente, de seu lugar nas relações de produção, quanto com o modelo de uma sociologia funcionalista que reduz as classes a uma estratificação quantitativa em termos de salários, de tipos de trabalho ou níveis de educação.

De ambos os lados a tendência é pensar as classes como “entidades”. Mas “as classes não existem como entidades separadas que olham ao redor, encontram uma classe inimiga e começam logo a lutar. Pelo contrário, as classes se encontram numa sociedade estruturada de forma determinada, experimentam a exploração, identificam pontos de interesse antagônicos, começam a lutar por estas questões e no processo de luta se descobrem como classe”⁹.

Rompendo com uma tenaz tradição historiográfica, Thompson restabelece as relações povo/classe, ao descobrir na multidão dos motins pré-industriais um sentido político até então desprezado ou negado explicitamente. Mas a verdade é que a dimensão política do motim não é legível diretamente nas ações e só pode ser captada *remetendo-se o motim à cultura* de que faz parte: uma cultura popular que Thompson hesita em qualificar como cultura “de classe”, mas que, sem dúvida, não pode ser entendida fora dos antagonismos, adaptações e, *ocasionalmente*, reconciliações dialéticas “de classe”. Se, em vez de julgarmos, com base em uma noção dogmática do político, os modos de luta da multidão, inscrevermos nesses modos os antagonismos que sua cultura expressa e dialetiza, descobriremos que é a partir do “campo de forças da classe” que as diferentes práticas recebem seu sentido, aglutinam-se e até adquirem coerência política: dos motins até a picaresca zombaria das virtudes burguesas,

⁹ E. R. Durham, op. cit., p. 202.

o recurso à desordem, o aproveitamento sedicioso do mercado, as blasfêmias nas cartas anônimas, as canções obscenas e até os relatos de terror. Pois todos esses são modos e formas de fazer frente à destruição de sua “economia moral” e de impugnar a hegemonia de outra classe simbolizando politicamente sua força.

Na cultura popular que vive a passagem do século XVIII para o XIX, Thompson desnuda uma outra contradição desprezada, fundamental para entender ainda hoje o funcionamento da hegemonia. É a contradição entre o conservadorismo das formas e a rebeldia dos conteúdos, uma “rebeldia em nome do costume”, que paradoxalmente expressa uma forma de defender a identidade. Precisaríamos esperar até a crise que a idéia de *progresso* atravessa hoje para entendermos o sentido dessa contradição e o “arsenal de protestos” que existe em muitas das práticas e dos ritos populares, invisível arsenal para quem, a partir de uma noção estreita do político, empenha-se em (politizar) a cultura desconhecendo a carga política oculta em não poucas práticas e expressões culturais do povo.

É difícil romper com uma tradição obstinada sem que nos vejamos obrigados a extremar certas posições. O abalo a que submeteu determinadas convicções e as pistas reveladas por esse abalo compensam bem, sem dúvida, os exageros que se precisa corrigir.

Uma vez que o vício do trabalho está diabolicamente encravado no coração dos operários; uma vez que a quantidade de trabalho que a sociedade requer é necessariamente limitada pelo consumo e pela abundância de matérias-primas, por que devorar em seis meses o trabalho de um ano? (DE MASI, 2001) Por que não distribuí-lo uniformemente pelos doze meses, forçando todos os operários a contentar-se com seis ou cinco horas de trabalho por dia durante o ano, em vez de terem uma indigestão de doze horas de trabalho durante seis meses?

Seguros de sua porção diária de trabalho, os operários não teriam mais inveja uns dos outros, não brigariam para tirar o trabalho e o pão da boca do próximo. Não estando com corpo e mente esgotados, começariam a praticar as virtudes da preguiça, da cultura e do laser.

Para que haja trabalho ideal para todos seria racionalizar a água no planeta; estaríamos também eliminando a superprodução e acalentando os sonhos manifestados no início da revolução industrial da formação e organização das classes operárias, ou seja, de igualdade social e participação, sonhos no compartilhamento do bem-estar pelo ganho de conhecimento e cultura de todas as classes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, T. & HORKHEIMER, M. “A Industria Cultural”. In: Adorno et al. *Teoria da Cultura de Massas*. Editora Saga, 1969.

DE MASI, DOMENICO. *A economia do ócio*. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

_____. *O Ócio Criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

MARTIN-BARBERO, JESUS. *Dos meios às mediações*. Rio de Janeiro: Ufrj, 2003.

WEIL, SIMONE. *A condição operária e outros estudos sobre a opressão*. Paz e Terra, 1996.

WEATHERFORD, JACK. *A História do Dinheiro*. São Paulo: Negócio Editora, 1999.