

A gênese da atividade de comunicação em organizações brasileiras: um estudo a partir do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT)

Claudia Nociolini Rebecchi, (Universidade de São Paulo)¹

Resumo: O propósito principal deste artigo é apresentar apontamentos sobre nossa investigação de doutorado quanto à constituição da atividade de comunicação em organizações a partir de documentação produzida pelo Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT) no período das décadas de 1930 a 1960 no Brasil. O IDORT, no contexto histórico sobre o desenvolvimento da atividade de comunicação em organizações brasileiras, aparece como expressivo agente interessado em comunicação nas relações de trabalho.

Palavras-chave: comunicação; organização; trabalho; IDORT.

ABORDAGEM INICIAL SOBRE O TEMA

A partir dos anos 1930, no Brasil, observa-se o início de um processo gradativo de racionalização do trabalho em organizações públicas e privadas com base, especialmente, nos preceitos do taylorismo. Esta forma de organização do trabalho teve a sua difusão comandada pelo empresariado paulista, exercendo forte efeito sobre o meio empresarial, o meio intelectual e a própria gestão burocrática do Estado brasileiro no período. Representantes da burguesia industrial paulista, entre as décadas de 1930 e 1960, levam a cabo a missão de incorporar o que era saber constituído em torno da doutrina da “Organização Racional do Trabalho” com o propósito de formar uma força de trabalho adequada às bases da produção moderna e do capitalismo industrial. Para tanto, articularam-se, dentro e fora das organizações, condicionantes políticos e sociais que contribuíram na

¹ Mestre e doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da ECA-USP. Docente da Faculdade de Comunicação da Universidade Metodista de São Paulo.

disseminação da ideologia da racionalização do trabalho. Diversos discursos e práticas foram empregados em prol deste ideário, inclusive os que são relacionados à atividade de comunicação.

Diante disso, nosso interesse versa especialmente quanto ao estudo da constituição da atividade de comunicação em organizações a partir do ideário de racionalização do trabalho no período de 1930 a 1960 no Brasil. E este tem sido o tema de nossa pesquisa de doutorado que cursamos no Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da ECA-USP.

As décadas de 1930 a 1960 integram momentos decisivos para a difusão dos princípios da racionalidade nas relações de trabalho, tendo o taylorismo como um de seus principais representantes, isto é, como a forma de gestão e organização do trabalho mais difundida, com grande influência até hoje, em organizações privadas e públicas no país. Os princípios da “Gerência Científica”, bem conhecidos, especialmente devido ao seu mais importante expoente, Frederick W. Taylor, impactaram fortemente na maneira de realizar o trabalho - especialmente entre o final do século XIX e início do século XX.

Nesta época, certas circunstâncias, como o interesse pela intensificação do processo de industrialização do Brasil por parte do Estado e pelo empresariado, propiciaram a composição de grupos e instituições interessadas no estabelecimento da racionalização do trabalho.

Por aqui, os preceitos tayloristas começaram a ser difundidos de maneira mais sistemática a partir do início da década de 1930, sob a condução de empresários paulistas e como mesmo diz o pesquisador Nilton Vargas: “a fase inicial do Taylorismo no Brasil se direcionou para a difusão de seus princípios, com o sentido de interferir na socialização da força de trabalho assalariada e na formação ideológica da tecnocracia industrial (engenheiros, psicólogos, assistentes sociais etc.)” (1985, p. 162).

O “Estado Novo” também incentivou e apoiou a difusão do ideário taylorista nesta época. Em 1939, criou o Departamento Administrativo do Serviço Público (Dasp) para se responsabilizar pela gestão administrativa das repartições federais e pela capacitação técnica dos administradores públicos. Este departamento instituiu anos mais tarde, em 1944, a Fundação Getúlio Vargas para ajudar-lhe neste propósito. Outras entidades surgiram neste cenário, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e o Serviço Nacional da Indústria (Sesi).

Na década de 1950, observa-se um avanço da racionalização da indústria brasileira e o que Nilton Vargas (1985) chama de “segundo período de difusão do taylorismo”. Neste momento, nota-se uma disseminação maior das técnicas tayloristas, sendo que anteriormente o que se enxergava era a difusão dos princípios do taylorismo.

A desagregação do processo de trabalho do conhecimento específico dos trabalhadores, o qual começa a depender diretamente das políticas gerenciais; a separação entre a concepção e a execução do trabalho, distinguindo completamente entre aqueles que pensam qual deve ser a tarefa e como ela deve ser realizada e os que seguem as instruções e executam a tarefa e, por último, a apropriação do conhecimento do trabalhador pela empresa, são os princípios que buscaram impor uma forte racionalidade ao processo de trabalho (BRAVERMAN, 1987).

O sistema taylorista intensificou estes princípios ao instituir o controle da gerência sobre a realização da atividade no trabalho, sendo que o conhecimento e a experiência do trabalhador não seriam relevantes, já que este não poderia ter autonomia para tomar quaisquer decisões. Como mesmo afirma Acácia Kuenzer: “Taylor institucionaliza definitivamente a heterogestão como fundamento básico da organização capitalista do trabalho, tirando do trabalhador a possibilidade de pensá-lo, criá-lo, controlá-lo” (1985, p. 30). O trabalho deveria ser prescrito e a interferência do trabalhador na tarefa a ser realizada precisava ser combatida pela gerência. Todo este pensamento da “Gerência Científica”, desenvolvido por Frederick Taylor, perdurou e deixou uma herança que ainda pode ser vista em alguns aspectos no gerenciamento do trabalho de empresas contemporâneas.

É interessante notar que outras filosofias de gestão administrativas, surgidas posteriormente ao taylorismo, como a “Escola de Relações Humanas”, parecem não ter conseguido superar este sistema, o que é compreensível quando Braverman (1987) nos lembra que tais filosofias preocupavam-se em adequar o trabalhador ao processo de produção do trabalho e são utilizadas pela empresa voltada para “seleção, adestramento, manipulação, pacificação e ajustamento da ‘ mão-de-obra’ para adaptá-la aos processos de trabalho” (BRAVERMAN, 1987, p.84), enquanto a produção continuava a ser planejada por meios dos princípios tayloristas

A burguesia industrial paulista, perseguindo seu projeto civilizador de racionalização do trabalho, também valeu-se de outras formas de gestão do trabalho, como por exemplo, os chamados “fordismo” e “fayolismo”. Mas os princípios da “Organização Científica do Trabalho”, calcados nas ideias de Taylor, parecem ter sido os mais utilizados e experimentados pelos agentes da indústria burguesa paulista no período do estudo que se pretende realizar.

Entre todas as instituições que poderiam ser representativas desse pensamento, nenhuma foi tão significativa como o Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT). Este apresentou-se como uma entidade formada por lideranças empresariais do Estado de São Paulo que possibilitou uma atuação mais estruturada quanto à introdução e disseminação dos preceitos do taylorismo no Brasil. O IDORT tinha grande prestígio frente às pessoas físicas e jurídicas interessadas em

capacitem-se para implantar ou tornar mais eficientes procedimentos de realização do trabalho com a utilização de métodos científicos.

Num período de recente desenvolvimento industrial no país e de mudanças de características da força de trabalho, o IDORT – fundado em 1931 - buscava oferecer aos seus associados aportes sobre diversos assuntos, inclusive os ligados à atividade de comunicação em organizações, que envolviam a racionalização do trabalho em prol do aumento da produtividade dos trabalhadores. Assim como outras instituições e personalidades², procurou modelar práticas que, de alguma maneira, interferiram nas formas de gestão e organização do trabalho em empresas privadas e órgãos governamentais.

O IDORT promovia o discurso de cooperação entre trabalhadores e organizações em prol do bem-estar comum baseado na necessidade de expansão da produção e do consumo. Ao difundir os preceitos da administração científica, exaltando a racionalização, o instituto conseguia, de certo modo, disseminar as práticas de dominação social interessantes à burguesia industrial da época. Vale citar o estudo de Antonacci sobre o IDORT:

“Participando e explorando potencialidades das ideias que, fundadas no progresso científico, na ordem tecnológica, na confiança ilimitada na razão para a regeneração social e bem-estar comum, percorreram todos os tempos, espaços e instâncias sociais desde a virada do século, ideólogos do IDORT – através de expressões desta natureza – trabalharam o imaginário social. Operaram com significados sócio-culturais emanados no decorrer de práticas de luta e de reflexão em torno das virtualidades libertárias e igualitárias da razão, redimensionando-os na direção de uma cultura técnico-científica em conformidade aos interesses patronais, revestidos de interesses nacionais.” (1993, p. 19).

Dentro deste propósito de articulação dos princípios da racionalização da atividade de trabalho em organizações, o IDORT interessava-se em quaisquer formas de comunicação existentes nas relações de trabalho, que poderiam ser traduzidas em diversas relações: na relação entre trabalhadores, na relação entre a norma constituída pela organização e o entendimento que o trabalhador tem daquela norma, a relação entre subordinado e chefia etc. Portanto, a atividade de

² Em relação às instituições e personalidades, entre as décadas de 1930 a 1960, destacam-se: o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), o Serviço Nacional da Indústria (SESI), Fundação Getúlio Vargas, Instituto de Administração da Universidade de São Paulo e Roberto Simonsen.

comunicação, sob esta égide, aparece como um dos elementos que muito interessaram aos agentes da racionalização da atividade de trabalho.

Ao consultarmos a literatura de relações públicas no Brasil nos deparamos, frequentemente, com a indicação do IDORT como uma das organizações que contribuiu para a difusão dos preceitos desta área. Num período em que ainda não existiam cursos universitários que atendessem a demanda por conhecimento em relações públicas³, o IDORT oferecia cursos, produzia materiais didáticos (apostilas etc) e publicava textos que tratavam sobre temas diretamente relacionados a esta atividade profissional.

Na década de 1950, entendida como uma função administrativa em prol do funcionamento das organizações, as relações públicas eram exaltadas pelo empresariado paulista por sua contribuição quanto à distribuição e interpretação de informações de uma organização para a população. Além disso, as relações públicas eram concebidas como uma atividade que auxilia a organização a informar-se sobre as ideias e opiniões dos indivíduos que interagem com ela, sendo que sua compreensão e seu apoio são entendidos como formas de contribuição para o êxito organizacional (CHAVES, 1963).

Nota-se que a literatura contemporânea sobre a área, quando discorre – de forma bastante pontual, vale ressaltar – sobre a relação do IDORT com as relações públicas, interessa-se somente em indicar o Instituto como um aliado da difusão da atividade e da profissão no país e ignora completamente os aspectos históricos e políticos que sustentaram o interesse do IDORT pelas relações públicas.

A nosso ver, o IDORT muito se interessava pela atividade de relações públicas, enxergando nela um eficiente instrumento para formar uma opinião cristalizada e favorável à instituição da racionalização do trabalho em organizações brasileiras, bem como era entendida como parte integrante da própria “mentalidade racional”⁴. A fundação da Associação Brasileira de Relações Públicas (ABRP) em 1954, por meio de uma assembléia realizada na sede nacional do IDORT com o apoio de diversos de seus membros - dentre estes estava Cândido Teobaldo de Souza Andrade, figura

³ O primeiro curso superior de relações públicas foi criado em 1967 na Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo.

⁴ Expressão utilizada por Antonacci para designar o ideário do IDORT. Cf. Antonacci (1993).

importante na disseminação das relações públicas no meio acadêmico e intelectual brasileiro – aparece como uma das estratégias do Instituto neste sentido⁵.

A ação do IDORT como agente articulador do ideário da racionalização do trabalho, entretanto, não se restringiu às relações públicas quando nos referimos sobre a comunicação em organizações. No que tange a concepção de comunicação nas relações de trabalho – nosso interesse principal – há outras conjunturas que devemos refletir criticamente.

A seguir faremos outros apontamentos que nos parecem relevantes quanto ao estudo da constituição da atividade de comunicação a partir dos princípios da racionalização que norteavam a principal forma de organização e gestão do trabalho em organizações no Brasil, no período dos anos 1930 a 1960, tendo por base os discursos formulados pelo IDORT.

COMUNICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Sob o nosso ponto de vista, nada mais coerente que considerar o trabalho como um fator indispensável nos estudos do campo científico da comunicação organizacional. Na condição de lugar onde os indivíduos produzem, a organização está diretamente relacionada ao fator trabalho para o seu desenvolvimento e sua sobrevivência. E a comunicação completa este quadro ao propiciar avanços no modo de produção que estruturam o funcionamento das organizações. O trabalho no ambiente das organizações também tem sido modificado pelos processos comunicativos. Faz-se necessário, portanto, tentar compreender qual tem sido o papel da comunicação organizacional nas mudanças ocorridas no conjunto das relações de trabalho nas organizações, especialmente no que condiz ao relacionamento entre organizações e trabalhadores⁶.

Compartilhamos a hipótese teórica que o trabalho é o principal fator de mediação das relações de comunicação⁷. Deste modo, estamos procurando entendê-las dentro de um processo histórico

⁵ Na ocasião da realização do I Congresso da Abrapcorp, em 2007, tive a oportunidade de discutir sobre a relação entre o IDORT e a ABRP por meio da apresentação de meu trabalho intitulado “Pistas para o entendimento da construção do conceito de comunicação interna no campo de estudos brasileiros de comunicação organizacional”. Este artigo está disponível para acesso nos anais do evento em: <http://www.abrapcorp.org.br/anais2007/index.htm>

⁶ Em nossa dissertação de mestrado intitulada “Comunicação nas relações de trabalho: análise crítica de vozes da comunicação organizacional no Brasil”, defendida em 2009 na ECA-USP, produzimos um estudo que trata de forma mais aprofundada esta questão, no qual já fazemos alguns apontamentos sobre comunicação nas relações de trabalho no campo da comunicação organizacional. A dissertação está disponível integralmente na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP: www.teses.usp.br.

⁷ Cf. Figaro (2001; 2008)

calcado pelo embate de forças entre os que possuem os meios de produção e aqueles que vendem a sua força de trabalho. Configuração, esta, que tem resultado na exploração da força de trabalho e no acúmulo de capital.

Sob este viés, os processos comunicativos não podem ser compreendidos unicamente como um processo de relação entre as pessoas:

“(...) eles constituem realidades históricas, que estabelecem determinadas relações sociais, definem certos padrões de linguagem e criam uma pauta de conversação, profundamente comprometida com a estrutura de poder e modo de produção vigente da sociedade. O consenso em que esses processos se baseiam não resulta do livre acordo entre as pessoas: é resultado da consolidação de certas relações de força, que se materializam em determinadas formas de comunicação.” (RUDIGER, 1998, p.69).

É possível considerarmos que originalmente a comunicação surge como principal condição para a existência das relações sociais e, conseqüentemente, para a possibilidade de atuação conjunta das pessoas que tinham a necessidade de produzir para o seu próprio sustento. Sem o estabelecimento de relações sociais, não conseguiriam trabalhar e, para construir estas relações, os indivíduos precisavam comunicar-se. Deste modo, a comunicação aparece como motivo para a existência de relações entre as pessoas. No entanto, esta condição modificou-se, tornando a comunicação parte de um processo histórico configurado pelos próprios modos de produção.

Ao longo do tempo, as relações entre as pessoas desenvolveram um modo de produção baseado na divisão do trabalho, o qual acabou sendo o motivo da existência do próprio trabalho. E, a partir do momento em que o trabalho foi dividido entre aqueles que administram a maneira de produzir e os que realizam o trabalho, a comunicação acaba tornando-se representante daqueles que possuem mais força neste processo, ou seja, dos controladores dos modos de produção. Se antes a comunicação existia para possibilitar a ação conjunta entre os homens, agora é apropriada como um instrumento político no embate de interesses entre aqueles que possuem os meios de produção e entre aqueles que vendem a sua força de trabalho, ou seja, entre organizações e trabalhadores.

Os interesses entre trabalhadores e organizações são diferentes, podendo em alguns momentos serem compartilhados, mas essencialmente são distintos. Há um jogo de forças em que não se ganha sempre, nem se perde sempre, é verdade, mas que certamente os controladores dos meios de

produção e, conseqüentemente, da maior força política, conseguem impor seus interesses com mais êxito.

Sob a égide desta configuração, surge um cenário de conflitos e resistências entre os interlocutores do processo comunicativo que o campo brasileiro da comunicação organizacional parece não se deter. Desenvolve-se prioritariamente, sob o nosso ponto de vista, um campo científico sob a condição de produtor de estratégias de comunicação em prol do bom funcionamento da empresa, numa forma de gestão e administração dos interesses organizacionais.

Apesar de exaltar o discurso que defende a comunicação simétrica de mão dupla, em que tanto as organizações como os trabalhadores podem ser atores sociais do processo comunicativo na busca de uma harmonização de interesses, a comunicação organizacional representa, por meio de sua dimensão estratégica hegemônica, certa prioridade à ótica empresarial.

Este cenário, portanto, nos instiga a entender melhor, numa perspectiva histórica e social, os elementos que têm ajudado a construir as bases ideológicas e conceituais da atividade de comunicação nas relações de trabalho em organizações no país. A nosso ver, a produção de um estudo crítico e aprofundado que possa propiciar conhecimento e reflexões sobre esta questão, certamente, contribuirá para compreendermos a gênese da atividade de comunicação em organizações brasileiras.

Diante disso, nossa pesquisa de doutorado⁸ tem sido desenvolvida com o interesse em estudar as prescrições para a atividade de comunicação nas relações de trabalho em âmbito organizacional, envolvendo os modelos de atuação propostos ao setor industrial paulista e aos órgãos públicos pelo IDORT, entre as décadas de 1930 e 1960. Neste momento, trataremos com mais clareza sobre esta questão.

A CONSTITUIÇÃO DA ATIVIDADE DE COMUNICAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES A PARTIR DOS DISCURSOS DO IDORT

Como notamos até o momento, o estudo da relação entre a atividade de comunicação e os princípios da racionalização da forma de organização e gestão da produção do trabalho, no caso brasileiro, nos apresenta mediado pela atuação do IDORT dada a sua importância. Parece-nos

⁸ Nosso estudo de doutorado iniciou-se em 2010 e está sendo desenvolvido no Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da ECA-USP, na área de concentração “Teoria e Pesquisa da Comunicação”, linha de pesquisa “Linguagem e Produção de Sentido em Comunicação”, sob a orientação da Profª. Dra. Roseli Figaro.

coerente, em nosso estudo de doutorado, assim, concentrar os esforços de pesquisa sobre esta entidade. Todos seus discursos trazem consigo uma particular forma dessa mediação ocorrida no período em questão (décadas de 1930 a 1960).

Sob esta ótica, estamos analisando materiais discursivos do IDORT produzidos na época por agentes significativos dessa classe dirigente que possam nos revelar prescrições ou normatizações balizadoras dos princípios da racionalização na constituição da atividade de comunicação. Princípios, estes, oriundos de uma forma de organização do trabalho dominante no período, ou seja, o taylorismo. Dentre os exemplos destes materiais investigados, podemos citar: a Revista de Organização e Produtividade editada pelo IDORT, relatórios de assistência técnica dada às diversas empresas e serviços públicos e as apostilas produzidas a partir de cursos ministrados pelo Instituto para instruir os interessados em diversos assuntos que se relacionavam diretamente aos princípios da “Organização Racional do Trabalho”.

Neste rol de assuntos, temos a prescrição da prática de relações públicas, por exemplo. Os “idorteanos” – assim como eram chamados os associados do IDORT - entendiam que uma eficiente administração dos relacionamentos entre organizações e seus públicos a partir de estratégias de comunicação, especialmente conseguindo envolver os funcionários para os objetivos organizacionais, contribuiria para o bom funcionamento do ambiente de trabalho e, conseqüentemente, para a correta disseminação do projeto de racionalização do trabalho nas empresas. Até mesmo, já apontamos anteriormente, neste projeto, que a Associação Brasileira de Relações Públicas (ABRP), fundada em 1954 e existente até hoje, foi criada por meio de uma assembléia realizada na sede nacional do IDORT e muitos de seus integrantes fizeram parte da diretoria do Instituto. Promover meios para intensificar a racionalização do trabalho era o principal propósito do IDORT e a atividade de relações públicas era vista como um destes meios.

A fim de exemplificar possíveis enunciados que representam as prescrições que, de certo modo, formulam a atividade de comunicação em organizações, destacaremos e analisaremos um trecho de determinado material produzido pelo IDORT na época recortada para o nosso estudo. Ele se relaciona à fala que expressa o interesse pela adequação da atividade de comunicação às orientações da gestão da atividade de trabalho em organizações.

Tal trecho refere-se a um relatório produzido pelo IDORT, em 1934, para apresentar uma análise dos processos de administração da Companhia Antártica, bem como uma série de sugestões a esta empresa, buscando adequá-la aos princípios de racionalização do trabalho que o Instituto

procurava difundir na época. Neste material é possível observar uma série de recomendações aos empregados. Aqui reproduzimos somente algumas delas⁹:

a) “Coopere com toda a lealdade com os companheiros, zelando pelos interesses da Companhia, pois assim fazendo, zelará também pelo seu próprio interesse, reproduzindo um trabalho eficiente e remunerador”;

b) “Seguir à risca o regulamento interno da Companhia, na parte referente às suas funções, a fim de evitar qualquer reclamação dos seus superiores”;

c) “Colaborar constantemente para a melhoria dos serviços da Companhia, escrevendo suas idéias e inovações para a caixa de sugestões”;

d) “Ler sempre o quadro de informações, pois é por seu intermédio que a diretoria se comunica com os seus auxiliares”.

É possível dizer que estes enunciados nos mostram a tentativa de controlar as maneiras dos trabalhadores relacionarem-se entre eles, com suas chefias e com a própria empresa. A primeira recomendação citada antes, por exemplo, parece querer adequar este processo comunicativo ao ideal de conciliação entre os próprios indivíduos e entre estes e a organização com a intenção, até mesmo, de convencer que é um equívoco pensarmos que há possíveis divergências entre diferentes grupos sociais como, por exemplo, entre empresários e trabalhadores. Esta fala objetivava impor a ideia que se todos estiverem orientados para o mesmo propósito, então, será possível o alcance do bem-comum. Deve-se supor, todavia, que este discurso está delineado a partir de certos enunciadores, os quais, de uma forma ou de outra, aproximavam-se dos interesses da própria classe dirigente. Esta, em parte, estava preocupada em tentar dispor os indivíduos aos preceitos de uma determinada ordem social instituída pelas organizações, ou seja, aos princípios da racionalização. Discutir, portanto, as motivações e o princípio gerador que levam à produção deste tipo de enunciado é algo bastante oportuno para compreendermos com mais clareza a constituição da atividade de comunicação nas relações de trabalho em organizações.

As demais recomendações reproduzidas aqui para a Companhia Antártica, na década de 1930, também são bastante significativas quanto aos princípios da racionalização nas relações de trabalho, visto que trazem orientações específicas de como os empregados devem fazer uso dos meios de

⁹ Trechos coletados no relatório produzido pelo IDORT, em janeiro de 1934, à Companhia Antártica. Material disponível no Arquivo Edgard Leuenroth (AEL) da Unicamp.

comunicação disponibilizados pela empresa. Ou seja, são nítidas as normatizações da comunicação a partir do uso do regulamento interno e do quadro de informações. E, até mesmo, explicita-se a orientação para que o trabalhador disponha de suas próprias ideias à organização. Percebe-se, então, a intenção de mobilização da subjetividade do trabalhador.

Acabamos de expor determinado trecho de certo documento que representa somente uma pequena parte de todo um conjunto de material prescritivo produzido pelo IDORT a ser analisado. Interessa-nos, em grande parte, conhecer o que está por trás deste conteúdo prescritivo: quais são os atores sociais que estão relacionados às orientações e normatizações difusoras do princípio da racionalização e seu conteúdo relacional ao que a classe dirigente instituiu, a seu ver, como princípio para uma eficiente forma de organizar racionalmente o trabalho. A nós é relevante tentar compreender os sentidos mobilizados por essas prescrições.

Cabe ressaltar que toda prescrição - e não poderia ser diferente, já que sempre novas regras são postas e deslocadas nos campos de poder - é geradora de enunciados e, conseqüentemente, de suas produções de sentidos a eles inerentes. Parece-nos que a questão possa ser tomada quando se pensa o papel das formas de gestão no mundo do trabalho para a gênese e a estrutura das formas prescritas no âmbito da comunicação que começaram a ser disseminadas em organizações públicas e privadas, desde os anos 1930. Dada a quantidade de material produzido, muitos deles com o claro objetivo de disseminar práticas de comunicação em organizações como forma de controle maior do processo produtivo, não se pode negar que as prescrições para a constituição da atividade de comunicação foram fortemente cristalizadas em diferentes enunciados em diferentes tempos, havendo fortes indícios de que estes enunciados são formas geradas a partir do próprio campo simbólico constituído pelas linhas de força que determinavam os objetivos produtivos da forma de gestão predominante na época.

Todo estudo de uma prática socialmente disposta - como é o caso do que aqui denominamos as prescrições que a atividade de comunicação ganhou ao longo do tempo no Brasil, tanto em organizações privadas como públicas - é também um estudo das trocas simbólicas em disputa no cenário social.

Com estas trocas simbólicas, impulsionadas pelas disputas de poder e pelo campo de forças a que elas estão sujeitas, explicitam-se diversos domínios, desde as subordinações e resistências de seus atores sociais, como os enunciados que constantemente são compostos, dispostos e difundidos pelas diversas classes de atuação do espaço social, produzindo sentidos tão próprios e tão representativos a partir dos conjuntos de significantes/significados que servem também, no sentido

que Pierre Bourdieu (2007) expõe, para distinguir socialmente os indivíduos e suas formas estruturadas de práticas e discursos.

Portanto, o tema central deste nosso estudo em desenvolvimento está focalizado na busca pelo entendimento das relações que regem a constituição da atividade de comunicação em organizações, visando determinar, por suas condições de existência, o grau de ligação e de subordinação em relação à uma significativa e histórica forma de gestão e organização do trabalho. Especificamente, faremos o exame da perspectiva brasileira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no que foi exposto anteriormente, fica claro que entendemos a atividade de comunicação como uma atividade essencialmente humana, mediada principalmente pela atividade de trabalho. A nosso ver, o trabalho continua sendo o principal fator que norteia as relações sociais, as quais são constituídas pela própria comunicação. A partir disso, procuramos entendê-las dentro de um processo histórico calcado pelo embate de forças hierarquizadas. Sob este viés, os processos comunicativos, mais do que simplesmente processos de relação entre as pessoas ou mecanismos de distribuição de informação, são considerados um instrumento político no embate de interesses entre aqueles que detêm os meios de produção e entre aqueles que vendem a sua força de trabalho. E a predominância das relações de forças, de um ou de outro, se materializam essencialmente em certas práticas ou formas de comunicação.

Nesta direção, os principais problemas levantados para este nosso estudo de doutorado - embora, frisa-se, de maneira ainda bastante preliminar - deixa um pouco mais claro quais são as possíveis contribuições que esta pesquisa poderá gerar para o campo científico da Comunicação. Enumeramos algumas possibilidades:

I) Relacionar as formas de gestão e organização do trabalho às formas como a comunicação é constituída (de forma prescrita, por exemplo) nas empresas, mesmo até os dias de hoje, pode alertar a situação para os diferentes nichos e grupos de estudiosos da comunicação em organizações, demonstrando que não é possível pensar a comunicação dentro destas organizações, se não pensar o que significa o trabalho e suas formas organizativas. Pensar comunicação é pensar no fator trabalho. Talvez, seja esta uma forma de reflexão que constitui um contraponto ao que hoje denominam-se estudos de Comunicação Interna;

II) Salvo engano, até onde avaliamos, a originalidade desta proposta está em entender que este uso prescrito da comunicação pode ser gerado e estruturado no núcleo organizacional a partir das

formas distintas de gestão e organização da produção na realização do trabalho. Se estas formas de gestão se transformam no mundo do trabalho, as formas prescritas do uso da comunicação em organizações também se transformam, embora toda questão pareça muito mais como uma forma de reprodução social com alguma alteração do que a ruptura com o modelo anterior.

Como ressaltamos inicialmente, tínhamos como proposta, aqui, apresentar alguns apontamentos quanto nosso estudo sobre a constituição da atividade de comunicação em organizações com base dos discursos e materiais produzidos pelo IDORT e, assim, tentamos cumprir com este objetivo. Porém, vale destacar que tratamos somente dos aspectos mais básicos de nossa pesquisa que está avançando e tem propiciado novas informações e interpretações sobre o tema a serem apresentadas em futuras oportunidades à comunidade científica da área de comunicação organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTONACCI, M. Antonieta M. *A vitória da razão(?)*: O IDORT e a Sociedade Paulista. São Paulo: Marco Zero, 1993.

BOURDIEU, Pierre. *A Distinção*: crítica social do julgamento. São Paulo: Editora Edusp; Porto Alegre, RS: Zouk, 2007.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista*. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.

CHAVES, Sylla Magalhães. Aspecto de relações públicas. Serviço de Documentação do DASP, 1963. Separata da: *Revista do Serviço Público*, Serviço de Documentação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), abr./jun. 1961; jan./mar. 1962; out./dez. 1962.

FIGARO, Roseli. *Comunicação e Trabalho*: estudo de recepção, o mundo do trabalho como mediação da comunicação. São Paulo: A. Garibaldi, 2001.

FIGARO, Roseli. *Relações de comunicação no mundo do trabalho*. São Paulo: Annablume, 2008.

KUENZER, Acácia Z. *Pedagogia da fábrica*: as relações de produção e educação do trabalhador. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1986.

REBECHI, Claudia Nociolini. *Comunicação nas relações de trabalho: análise crítica de vozes da comunicação organizacional no Brasil*. 2009. 145 f. *Dissertação* (Mestrado em Ciências da Comunicação) - Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

RÜDIGER, Francisco. *Introdução à Teoria da Comunicação*: problemas correntes e autores. São Paulo: EDICON, 1998.

VARGAS, Nilton. *Gênese e Difusão do Taylorismo no Brasil*. *Revista Ciências Sociais Hoje*, 1985, p.155-187.