

Os ensinamentos de relações públicas promovidos no contexto da racionalização do trabalho: uma perspectiva histórica brasileira

The public relations teaching promoted in the context of the rationalization of work: a Brazilian historical perspective

Claudia Nociolini Rebechi¹

nociolini@hotmail.com

Universidade de São Paulo, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Brasil

Recepción: 12/10/2017 Revisión: 13/06/2018 Aceptación: 16/06/2018 Publicación: 30/06/2018

<http://dx.doi.org/10.5783/RIRP-15-2018-03-23-42>

Resumo

Antes mesmo da criação do primeiro curso superior de relações públicas no Brasil, em 1967, na Universidade de São Paulo, tal atividade já era ensinada no país. O Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), atuante entidade promotora da racionalização do trabalho na primeira metade do século XX, era uma das principais difusoras das relações públicas, sobretudo, nos anos 1950 e 1960. Por meio da realização de vários cursos de relações públicas nesse período, o IDORT produziu uma série de apostilas que estabeleceram determinados princípios fundadores desta atividade no Brasil. Tendo isso em vista, o objetivo central deste artigo é apresentar determinadas prescrições de comunicação no trabalho, balizadoras da concepção de relações públicas da época, identificadas neste material didático. Trata-se de uma pesquisa documental, de cunho histórico, que faz parte de uma investigação mais ampla em nível de doutorado.

Palavras-chave: ensinamentos de relações públicas, racionalização do trabalho, IDORT, Brasil.

Abstract

Even before the creation of the first public relations higher education course in Brazil, in 1967, at the University of São Paulo, such activity was already taught in the country. The Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), an agency that promoted the rationalization of work in the first half of the 20th century, was one of the main diffusers of public relations, especially in the 1950s and 1960s. Through several public relations courses in this period, IDORT produced a series of handouts that established certain founding principles of this activity in Brazil. In view of this, the main objective of this article is to present certain communication prescriptions at work, which are the hallmarks of the public

¹ Mestre e doutora pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências da Comunicação da Escola de Comunicações e Artes (ECA) da Universidade de São Paulo (USP). Professora do Departamento de Linguagem e Comunicação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Brasil.

Trabalho patrocinado por Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo.

relations conception of the time, identified in this didactic material. This is a historical documentary research that is part of a broader research at the doctoral level.

Keywords: the public relations teaching, rationalization of work, IDORT, Brazil.

Sumário

1. Introdução
2. Marco teórico
3. Metodologia
4. Resultados
5. Discussão e conclusões
6. Referências

Summary

1. Introduction
2. Theoretical framework
3. Methodology
4. Results
5. Discussion and conclusions
6. References

1. INTRODUÇÃO

Neste ano de 2017, o primeiro curso superior de relações públicas no Brasil comemora 50 anos de existência. Criado junto à Escola de Comunicações e Artes (ECA) da Universidade de São Paulo (USP), trata-se de um curso que ganhou notoriedade no ensino das relações públicas no país e que serviu de modelo para o estabelecimento de outras iniciativas de mesma natureza em faculdades e universidades públicas e privadas.

Um dos co-fundadores mais conhecidos desse pioneiro curso, em âmbito acadêmico, é o professor Candido Teobaldo de Souza Andrade, que publicou o primeiro livro brasileiro sobre o tema, em 1963, intitulado “Para entender relações públicas” (KUNSCH, 1997). Posteriormente, o professor escreveu outras obras que orientaram o entendimento de relações públicas no país ou, como afirma Waldemar Kunsch (2006: 71), formularam “os contornos básicos de um incipiente *corpus-doctrinae* brasileiro”.

Tendo isso em vista, é inegável que a criação do referido curso superior é um marco histórico no ensino das relações públicas no Brasil. Por outro lado, temos conhecimento de

que tal atividade já era ensinada no país antes mesmo da existência desse curso na Universidade de São Paulo.

Sabidamente, a Escola Brasileira de Administração Pública (Ebp), da Fundação Getúlio Vargas, teve um papel precursor ao promover o primeiro curso regular de relações públicas com o professor norte-americano Eric Carlson, em 1953 (CHAVES, 1963). Em seguida, outras iniciativas semelhantes ocorreram sob a responsabilidade da própria Ebp, a exemplo do curso de Harwood L. Childs, professor da Universidade de Princeton nos Estados Unidos, e de outras entidades, como os cursos do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), do Instituto Promovendas do Ensino Técnico (IPET), do Rio de Janeiro, da Escola do Serviço Público do Estado da Guanabara, também no Rio de Janeiro, do Instituto de Administração da Universidade de São Paulo e, principalmente, do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT).

O IDORT foi fundado por empresários e intelectuais paulistas em 1931 e teve, durante grande parte do século XX, um papel político significativo na difusão dos princípios e métodos da racionalização do trabalho no Brasil, sobretudo no que tange à combinatória das filosofias de gestão e organização do trabalho taylorista, fordista e da Escola das Relações Humanas. Alinhado ao movimento da racionalização nos momentos decisivos da industrialização e do avanço do capitalismo no país, esse Instituto enxergou na comunicação, especialmente nos ditames da atividade de relações públicas, um meio eficiente para mobilizar princípios e formas de sociabilização na gestão do trabalho em empresas.

O primeiro curso regular de relações públicas realizado pelo IDORT esteve sob a responsabilidade de Mario Sassi e ocorreu em 1953. Ao longo dos anos 1950 e 1960, tantos outros foram desenvolvidos sob a tutela dessa entidade com a direção de Candido Teobaldo de Souza Andrade - já citado antes como co-fundador do curso superior da ECA-USP -, Celso Lobo da Costa Carvalho, Joel Barbosa, Amaury Morais de Maria e Rubens José de Castro Albuquerque.

O material didático originado destes cursos oferecidos pelo IDORT revela, como veremos mais adiante, um esforço inicial de sistematização dos elementos constituintes da atividade

de relações públicas e, ao mesmo tempo uma primeira tentativa de prescrição do uso da comunicação nas organizações, dentro de um contexto favorável de desenvolvimento e expansão do capitalismo.

Em nosso estudo, realizamos uma ampla investigação a partir de uma pesquisa aprofundada em arquivos brasileiros, que demonstrou que o uso da comunicação no trabalho em organizações assumido pela atividade de relações públicas, na primeira metade do século XX, indicava a proposição de orientações e normativas consideradas adequadas à administração das relações de trabalho pelos adeptos das doutrinas guiadas pelos princípios da “Organização Científica do Trabalho”.

Com base no que foi exposto, o objetivo principal deste artigo é apresentar e discutir determinadas prescrições de comunicação no trabalho, balizadoras da concepção de relações públicas da época, identificadas nas apostilas originadas dos cursos promovidos pelo IDORT.

Diante disso, este artigo apresenta três momentos fundamentais. O primeiro deles tratará sobre a trajetória do IDORT e seu importante papel em prol da legitimidade da atividade de relações públicas no Brasil. Em seguida, falaremos sobre o desenvolvimento da pesquisa documental que revelou as apostilas dos cursos de relações públicas promovidos pelo IDORT. Por fim, apresentaremos o estudo das prescrições de comunicação no trabalho identificadas nas apostilas de relações públicas, relacionadas a duas categorias de análise específicas e elaboradas durante o desenvolvimento de nossa pesquisa de doutorado²: (1) relação entre organizações e seus empregados por meio de interesses mútuos e (2) boas relações entre chefias e subordinados.

² Pesquisa de doutorado financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), por meio de bolsa de estudos.

2. MARCO TEÓRICO: A TRAJETÓRIA DO IDORT E SEU PAPEL NA LEGITIMAÇÃO DAS RELAÇÕES PÚBLICAS NO BRASIL

Constituído oficialmente em 23 de junho de 1931, a partir, principalmente, do esforço dos engenheiros e políticos Aldo Mario de Azevedo e Armando Salles de Oliveira (esse também um dos proprietários do jornal *O Estado de S. Paulo* à época), o IDORT integrou ao seu quadro outros nomes representativos da classe empresarial: Roberto Mange, Lourenço Filho, Geraldo de Paula Souza, J. O. Monteiro de Camargo, Henrique Dumont Villares, Damasco Penna, Luiz Tavares Pereira, Gaspar Ricardo Junior e Clovis Ribeiro, além do apoio fundamental de Roberto Simonsen³. Inspirados nas diretrizes da *Taylor Society*⁴, seu mais significativo propósito ancorava-se no entendimento de que a aplicação dos princípios e métodos da “Organização Científica do Trabalho” tornaria possível uma maior eficiência do trabalho humano, contribuindo, conseqüentemente, para a “paz social”, o avanço da industrialização e o fortalecimento da classe burguesa industrial.

Os conflitos e as contradições entre trabalhadores e o patronato foram repudiados e desqualificados pelo IDORT. A luta de classes era contestada e a cooperação da força de trabalho, em prol da produção, era valorizada. Tudo isso, em certa medida, ajustava-se à natureza da entidade e ao seu caráter representativo dos interesses de uma burguesia industrial brasileira que se formava nas primeiras décadas do século XX.

Pode-se entender que o IDORT se apoiou, ao longo de sua trajetória (anos 1930 - 1960), na ideia de determinação “científica” das formas de organização e gestão do trabalho, por considerar que somente o planejamento e a realização do trabalho baseados em técnicas e princípios estabelecidos pela gerência e pelos controladores do capital seriam os mais eficientes para o aumento da produtividade dentro das empresas.

Dentro dessa abordagem, a lógica de administração do trabalho aceita e difundida pelo Instituto esteve baseada em ditames estabelecidos por uma certa racionalidade considerada a mais adequada aos objetivos de modernização das relações de produção. O ideário

³ O engenheiro, empresário e político Roberto Simonsen foi considerado um dos maiores expoentes do setor industrial brasileiro nos anos trinta e quarenta. E seu entusiasmo pelo ideário taylorista fez com que Simonsen estivesse à frente do movimento da racionalização do trabalho no Brasil.

⁴ A Taylor Society foi criada em no início do século XX com o propósito de ser uma entidade atuante na promoção dos princípios e métodos da Organização Científica do Trabalho nos Estados Unidos.

taylorista, nesse sentido, mostrou-se como a opção mais favorável aos interesses da classe industrial, numa ajustada compatibilidade com o projeto de expansão do capitalismo naquele momento.

O sociólogo Geraldo Augusto Pinto (2010) sugere que os controladores do capital notariam nos princípios do sistema taylorista uma possibilidade de extração de mais-valia aos trabalhadores, até mesmo porque essa prática de exploração seria justificada pelo empresariado por meio de métodos e de princípios que, supostamente, são constituídos por critérios estritamente “científicos” e, portanto, como a classe dirigente quis fazer crer, desprovidos de qualquer interesse próprio. Nessa mesma direção, Braverman afirma:

A gerência científica, como é chamada, significa um empenho no sentido de aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle do trabalho nas empresas capitalistas em rápida expansão. Faltam-lhe as características de uma verdadeira ciência porque suas pressuposições refletem nada mais que a perspectiva do capitalismo com respeito às condições da produção. Ela parte, não obstante um ou outro protesto em contrário, não do ponto de vista humano, mas do ponto de vista do capitalista, do ponto de vista da gerência de uma força de trabalho refratária no quadro de relações sociais antagônicas. Não procura descobrir e confrontar a causa dessa condição, mas aceita como um dado inexorável, uma condição ‘natural’. Investiga não o trabalho em geral, mas a adaptação do trabalho às necessidades do capital (1987: 82-83).

Após testar sua concepção do que deveria ser “trabalhar”, Taylor constituiu uma doutrina própria, um modo de organização do trabalho, por sinal muito bem recebida por diversas empresas e instituições em muitos países, como é o caso também do Brasil. É preciso, no entanto, no caso brasileiro, destacar as devidas ressalvas. A historiadora Barbara Weinstein notou que não foi um processo de aceitação nem tão rápido e nem tampouco, como se possa supor, integral: “no Brasil, assim como na maioria das outras nações industrializadas, inovações associadas à administração científica e organização racional foram implementadas de forma bastante irregular” (2000: 20).

No caso do Brasil, quando se toma conhecimento do percurso do IDORT, é de se supor que o taylorismo difundiu-se por meio da atuação de industriais paulistas, a partir do começo dos anos 1930, tendo despertado a atenção não somente do meio empresarial, mas, inclusive, de intelectuais e de representantes da administração pública. Porém, conforme indica Nilton Vargas (1985), a aplicação prática das medidas pensadas por Frederick W. Taylor não foi

adotada por grande parte do empresariado brasileiro desse período, salva exceção de determinadas empresas têxteis e ferroviárias. A recomendação taylorista, por exemplo, de aumentar os salários dos trabalhadores com base no aumento de produtividade foi suprimida pelos empregadores. O pesquisador afirma, por outro lado, que os princípios do taylorismo, estes, sim, foram apropriados pela classe dirigente nacional, sobretudo, nos anos 1950. Os aspectos do ideário de Taylor eram considerados úteis para a elaboração de uma ideologia adequada à proposta de uma sociedade industrial, urbana, calcada no modelo capitalista e em suas exigências de produção e acúmulo de capital. A formação e reprodução de mão de obra nacional era, dentro desse contexto, um dos elementos de maior interesse à classe dirigente.

Entretanto, outras doutrinas desenvolvidas e disseminadas, sobretudo na primeira metade do século XX, também foram reconhecidas pelo IDORT como aliadas a uma ordem social, considerada necessária para o acúmulo de capital e para a industrialização do país. Duas delas mostraram-se importantes: o fordismo e a Escola das “relações humanas”. Trata-se de doutrinas que, juntamente com o taylorismo, mobilizaram ditames e técnicas motrizes desse intenso processo de racionalização do trabalho. No cruzamento de fundamentos e intenções em comum de tais formas de gestão e organização do trabalho, padrões e normas são estabelecidos para a sociedade.

Afinadas ao entendimento de que a racionalidade admitida pelo IDORT constituía-se nos fundamentos de “progresso, modernização, desenvolvimento da nação, harmonia e bem-estar social” (Antonacci: 22), as filosofias taylorista, fordista e da Escola das “relações humanas” propiciaram bases para a concepção de “trabalhar” concebida e legitimada pelo IDORT até o final dos anos 1960.

Pode-se dizer que, de modo adaptado ao contexto sociopolítico e econômico da fase inicial de industrialização do Brasil, todas essas filosofias de gestão do trabalho foram assimiladas e propagadas pelo IDORT, cujos princípios influenciavam as formas de gestão e organização do trabalho e de controle social das relações entre trabalhadores e a direção de empresas praticadas por parcela significativa do empresariado. Nesse sentido, o encontro do IDORT com a atividade de relações públicas, sobretudo a partir dos anos 1950, mostrou-se representativa dentro desse cenário.

Sob este panorama, o interesse do IDORT pelo uso da comunicação na administração das relações de trabalho em empresas privadas e da administração pública surge no período após a Segunda Guerra Mundial. Neste momento, a atividade de relações públicas é contemplada pelo Instituto como um meio útil e eficiente para reforçar valores sociais e padrões de comportamento a favor do apaziguamento de conflitos entre trabalhadores e o comando das organizações.

A ideia de "cooperação" de classes torna-se fundamental para invalidar as tensões sociais inerentes aos sistemas produtivos configurados pelas relações capitalistas e as relações públicas, com o seu discurso de harmonização das relações entre as organizações e seus "públicos", são concebidas como uma atividade aliada ao processo de racionalização do trabalho. Desse modo, o IDORT empenha-se em legitimar a atividade de relações públicas no país, a partir da década de 1950, por meio de ações significativas para a trajetória histórica dessa atividade.

Nos anos 1950, o IDORT promoveu três conferências do consultor da Organização das Nações Unidas (ONU) e especialista em relações públicas, Eric Carlson. A aceitação e o entusiasmo quanto às relações públicas gerados pelas palestras de Carlson impulsionaram a realização de seguidas discussões sobre o tema com o apoio do IDORT e a criação do "Grupo de Relações Públicas" para reunir integrantes e simpatizantes do Instituto que pudessem compartilhar suas experiências e seu conhecimento relacionado ao tema.

Os encontros e os debates proporcionados pelo "Grupo de Relações Públicas" do IDORT levaram à fundação da Associação Brasileira de Relações Públicas (ABRP) em 21 de julho de 1954, sendo sua primeira presidência atribuída a Hugo Barbieri, integrante da diretoria do IDORT, à época.

E em continuidade às ações engendradas pelo IDORT em apoio à legitimação das relações públicas no Brasil, esse Instituto promoveu, nas décadas de 1950 e 1960, uma série de cursos que originaram apostilas constituídas por prescrições de comunicação no trabalho à época, conforme veremos mais adiante.

3. METODOLOGIA: PESQUISA DOCUMENTAL REVELADORA DAS APOSTILAS ORIUNDAS DOS CURSOS RELAÇÕES PÚBLICAS PROMOVIDOS PELO IDORT (1950-1960)

Nosso estudo esteve, fundamentalmente, ancorado na leitura e na análise de documentos elaborados e divulgados pelo IDORT. Portanto, nossa pesquisa focalizou no levantamento de documentos primários, tendo como principal fonte de consulta o Arquivo Edgard Leuenroth (AEL), do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).

Dentre o material desenvolvido pelo IDORT, as apostilas produzidas com base nos cursos de relações públicas promovidos pela entidade mostraram-se de suma importância para uma compreensão das prescrições de comunicação no trabalho difundidas entre os anos 1950 e 1960. No total, doze apostilas foram estudadas, cujas referências são:

- (a) Curso de iniciação às relações públicas (autoria: Mario Sassi);
- (b) Curso de relações públicas (autoria: Celso Lobo da Costa Carvalho);
- (c) Curso de relações públicas – nível I (autoria: Candido Teobaldo de Souza Andrade);
- (d) Curso de relações públicas – nível II, em duas versões com datas distintas, provavelmente porque o curso foi ministrado mais de uma vez (autoria: Candido Teobaldo de Souza Andrade);
- (e) Curso de relações públicas – nível III, em duas versões com datas distintas (autoria: Candido Teobaldo de Souza Andrade);
- (f) Curso de relações públicas e comunicação com o pessoal (autoria: Candido Teobaldo de Souza Andrade e Joel Barbosa);
- (g) Curso de relações públicas na Força pública de São Paulo (autoria: Amaury Morais de Maria);
- (h) Curso de relações públicas, são duas apostilas com datas distintas, mas do mesmo autor (autoria: Amaury Morais de Maria);
- (i) Curso de relações públicas (autoria: Rubens José de Castro Albuquerque).

As temáticas abordadas nesse material são bastante variadas. Ora tratam sobre a especificidade dos preceitos da atividade de relações públicas no seu papel de administrar relacionamentos nas organizações com seus diversos “públicos”, sejam eles empregados, imprensa, acionistas, comunidade, clientes; ora as discussões gravitam em torno de aspectos

considerados fundadores da natureza da atividade de relações públicas (suas características) e os seus componentes tidos como imprescindíveis para a sua operacionalização na prática, em aplicações nas empresas.

Convém destacar que, na análise desse material, optou-se por concentrar nas prescrições de comunicação que manifestassem sua conexão direta com o mundo do trabalho. Mais especificamente, foi dado especial enfoque aos enunciados que indicam orientações quanto à condução das relações de trabalho em organizações, estando atento aos princípios de relações públicas direcionados à administração das relações entre o comando das empresas e os empregados.

Tendo isso em vista, pode-se dizer que as apostilas estudadas revelaram-se um *corpus* de análise bastante privilegiado.

A leitura desse material e uma análise inicial, dispostas a compreendê-lo na sua integralidade, revelou uma convivência bastante curiosa entre a noção de relações públicas e os princípios da racionalização do trabalho. Verificou-se a presença de um ponto de vista sobre essa questão já articulado pelo próprio material. Dito de outro modo, havia um determinado entendimento sobre essa inter-relação já posto pelos dizeres das apostilas. Por outro lado, procurou-se não admitir tal ponto de vista como o único possível de se analisar, de modo que não se ignorasse outras possibilidades de entendimento das prescrições de relações públicas e de comunicação dentro do contexto da racionalização do trabalho, os quais não são sempre colocados em evidência pelo material.

Nessa perspectiva, foram sugeridas seis categorias de análise das prescrições de relações públicas oriundas do *corpus* em questão, com vistas às suas capacidades de potencializar outras reflexões quanto à constituição dessas prescrições em relação ao discurso de racionalização do trabalho difundido e legitimado pelo IDORT. Diante disso, as categorias de análise propostas são as seguintes: (1) relação entre organizações e seus empregados por meio de interesses mútuos; (2) boas relações entre chefias e subordinados; (3) identificação dos interesses dos trabalhadores; (4) garantia de compreensão das informações transmitidas pela empresa aos trabalhadores; (5) integração do trabalhador ao ambiente das

organizações; (6) fases do planejamento da atividade de relações públicas no contexto da organização e gestão do trabalho.

Essa proposta está em compasso com o percurso teórico-metodológico da pesquisa na sua totalidade, que, em grande medida, compartilha dos preceitos da Análise do Discurso. Convém esclarecer que a tese não se trata de um estudo de AD *stricto sensu*. Por outro lado, o olhar específico que a Análise do Discurso sugere para a leitura de textos, ao indicar a necessidade de tentar compreendê-los dentro do contexto sócio-político e ideológico que produz a sua discursividade, mostrou-se fundamental para o processo analítico do *corpus* da pesquisa.

Pode-se afirmar que os princípios da Análise do Discurso apresentam-se significativos na medida em que contribuem para a constituição de uma prática de leitura do material levantado coerente com os propósitos da pesquisa. Concordamos, por exemplo, com a linguista Eni Orlandi, uma das principais difusoras dos conceitos da AD no Brasil, quando ela afirma que "a natureza dos materiais analisados, a questão colocada, as diferentes teorias dos distintos campos disciplinares - tudo isso constitui o dispositivo analítico" (ORLANDI, 1999, p. 28).

De modo coerente a essa forma de tratamento do material levantado, recuperou-se, ao longo do tecer da tese, a trajetória institucional do IDORT dentro do contexto da industrialização do país, bem como refletiu-se sobre os princípios da racionalização do trabalho mobilizados em determinado momento histórico de nosso passado. Era uma necessidade imperativa. Pois sem conhecer o entorno sócio-histórico em que foi constituído o discurso do IDORT não seria possível elaborar as categorias de análise apresentadas neste capítulo.

Vale ressaltar que se procurou olhar para o material de modo a tentar perceber os efeitos de sentido que emergem das prescrições de relações públicas enunciadas pelas apostilas. Por mais que os agentes da racionalização do trabalho tenham quisto impor um único entendimento dessas prescrições, conforme seus interesses, os efeitos de sentidos possíveis de serem apreendidos ainda são múltiplos e bastante variados. É evidente que não se tem, aqui, a pretensão de se discutir todas as possibilidades existentes, até mesmo porque isso

seria um notável contrasenso. De qualquer forma, propõe-se articular uma discussão que possa mobilizar aspectos de outros sentidos inerentes às prescrições de relações públicas não revelados ou ocultados pelos promotores da racionalização do trabalho.

4. RESULTADOS: AS PRESCRIÇÕES DE COMUNICAÇÃO NO TRABALHO IDENTIFICADAS NAS APOSTILAS DE RELAÇÕES PÚBLICAS

Conforme já indicado antes, foram elaboradas seis categorias de análise das prescrições de comunicação resultantes da análise do *corpus* da pesquisa. Mas para este artigo, especificamente, apresentaremos discussões relacionadas a duas dessas categorias: (1) relação entre organizações e seus empregados por meio de interesses mútuos e (2) boas relações entre chefias e subordinados.

Espera-se, com isso, potencializar outras reflexões quanto à constituição dessas prescrições em relação ao discurso de racionalização do trabalho difundido e legitimado pelo IDORT.

Um dos principais ditames das relações públicas direcionados às relações de trabalho, apresentado em nossa pesquisa, indica que é necessário haver uma compreensão recíproca entre os trabalhadores e as organizações que os empregam. Orienta-se a constituição e a manutenção de relações harmoniosas entre ambas as partes, pois a falta de comprometimento de interesses entre a empresa e seus empregados é considerada prejudicial à legitimidade e à operacionalização da lógica organizativa do trabalho.

Se os propósitos organizacionais forem percebidos numa ordem distinta das aspirações e das necessidades dos trabalhadores, então, a racionalidade da empresa pode não ser assimilada e compartilhada por seus empregados. Tal desentendimento geraria, conforme a filosofia das relações públicas, perdas ao “bom” funcionamento das organizações e privações aos trabalhadores. E a empresa, desse modo, não alcançaria seus objetivos e seus funcionários ficariam insatisfeitos na realização de seus trabalhos.

O entendimento entre a classe trabalhadora e o patronato, dentro dessa abordagem, não somente é tida imprescindível às relações de trabalho, mas, também, é naturalizada como algo inerente às relações sociais nas empresas. A harmonia é considerada a norma, enquanto o conflito de interesses é visto como o desvio.

As relações públicas pressupõem que as expectativas e as opiniões do comando das empresas e dos empregados são compatíveis e, mais do que isso, entendem que criar condições para o comprometimento de interesses é indispensável para “boas” relações de trabalho.

Diante disso, a direção da empresa e seus gestores são responsabilizados por garantir condições à harmonização das relações no ambiente de trabalho. Alguns fatores tornam-se obrigatórios à administração das organizações para que isso seja concretizado. O primeiro deles refere-se à posição que a empresa se coloca na relação com seus empregados e com a sociedade, de modo geral. Neste caso, a direção deve incorporar uma conduta proativa, conforme orienta uma das apostilas divulgadas pelo IDORT, em 1957:

A prática de Relações Públicas por uma entidade é o esforço contínuo de reajustamento entre os interesses dessa instituição e seus públicos. Para esse fim necessário se torna constante revisão na atitude administrativa que possibilite esse encontro de interesses. A sociedade é essencialmente dinâmica e está em contínuo processo de transformações. As mudanças sociais em seus aspectos políticos, econômicos e técnicos influem diretamente nas instituições, e como consequência seus objetivos terão que ser constantemente reajustados (SASSI, 1957: 17).

Veja-se que o dever do estabelecimento de interesses recíprocos entre a organização e seus “públicos” é conferido à postura da gestão e aos procedimentos que ela colocará em prática. Se o modo de conduzir as relações de trabalho dentro das empresas, por seus administradores, não estiver em compasso com os padrões sociais instituídos pela configuração dominante das estruturas políticas e econômicas, então, dificilmente serão constituídas relações de trabalho harmônicas.

Dentro dessa mesma abordagem de “compreensão mútua” entre as organizações e seus empregados, a doutrina das relações públicas anuncia que o empregado deseja “cooperar” com a organização onde trabalha, caso ele tenha a efetiva possibilidade. Isto é, o trabalhador teria uma predisposição natural a contribuir para as decisões organizacionais e, conseqüentemente, dispor seus interesses com os interesses da empresa, porém, isso dependeria de circunstâncias oportunas criadas pelo comando administrativo:

As relações com o público interno dependem, principalmente, da aceitação por parte da empresa, do princípio da cooperação entre a direção e o pessoal da organização. Os

empregados sempre querem cooperar com a empresa, desde que lhes seja dada meia oportunidade (Andrade, 1967: 75).

Como se pode notar, por meio dessa fala do instrutor de cursos do IDORT, novamente, a orientação mobilizada pela filosofia das relações públicas admite que cabe aos gestores da organização criar condições para a harmonização de interesses. Mais do que isso, entende-se que o empregado deseja manter uma relação de colaboração constante com seus empregadores – não surpreende, assim, que a expressão “colaboradores”, em substituição ao termo “empregados”, apareça mobilizada nas apostilas analisadas.

Mas por que as prescrições de relações públicas querem fazer crer que os empregados estariam dispostos a cooperar, a colaborar com a empresa? Quais são os fundamentos que sustentam essa proposição?

Antes de mais nada, as prescrições de relações públicas admitem a ideia de que qualquer diferença de interesses entre a classe trabalhadora e o patronato é suscetível de ser superada. Ademais, no momento em que os interesses dos trabalhadores forem identificados será possível eliminar os entraves para a compreensão mútua entre ambos. O uso da comunicação, neste caso, torna-se essencial, pois cabe à comunicação o papel de instrumento imprescindível à gestão no estabelecimento do consenso nas relações de trabalho.

Afinada à doutrina das “relações humanas”, cuja base considera que o ambiente interno da empresa é formado por indivíduos com sentimentos e aspirações compartilhados (DESMAREZ, 1986), a atividade de relações públicas entendeu também que o indivíduo “trabalhador” é influenciado pelo grupo social que se forma a partir das relações interpessoais dentro das organizações.

O ideário das “relações humanas”, como se sabe, questiona o ponto de vista taylorista ao não conferir atenção suficiente à subjetividade do empregado nas relações de trabalho como fator de produtividade. Taylor não se interessava pelos aspectos “psicológicos” do homem no trabalho, mas, sim, pela capacidade do indivíduo de cumprir as instruções pensadas pela gerência para a realização de tarefas bem delimitadas.

O estabelecimento de “boas relações” entre chefias e subordinados aparece nas apostilas dos cursos de relações públicas promovidos pelo IDORT como condição essencial para a empresa conquistar a “boa vontade” de seu “público interno” e, conseqüentemente, conseguir “cooperação” à gestão do trabalho admitida pelo comando da organização. Ademais, relações de cordialidade entre os empregados e suas chefias seriam consideradas fundamentais para a compreensão mútua de interesses entre a classe trabalhadora e seus empregadores.

Mais uma vez, é conferida ao comando da empresa a responsabilidade por criar um “clima interno” harmonioso, adequado à política de “relações humanas”. Cabe, neste caso, às chefias assegurar condições para uma boa convivência sua com todos os empregados. Recomenda-se que os representantes da administração da empresa incorporem métodos de tratamento menos autoritários com os empregados e ofereçam mais atenção ao cotidiano de seus subordinados no ambiente de trabalho. O instrutor de cursos de relações públicas do IDORT, Celso Lobo da Costa Carvalho (1963: 23), em sua apostila, por exemplo, orienta: “o administrador deve mostrar simpatia e amabilidade e mostrar-se interessado em tudo o que o empregado tiver a dizer e conversar de maneira informal”.

As prescrições também orientam que as chefias estejam sempre muito próximas de seus subordinados, demonstrando que são amigáveis e receptivas ao diálogo. Não por acaso, trata-se de uma recomendação ligada ao ideário da Escola das “relações humanas”, já posto em circulação nas primeiras décadas do século XX e retomado mais tarde, nos anos 1950, pela filosofia do *management*.

Uma “boa” convivência entre pessoas de hierarquias diferentes, sem tensões e livre de conflitos evidentes dentro da empresa, passa a ser também um elemento essencial para que as regras e as normas de trabalho estabelecidas pela lógica organizacional sejam aceitas e seguidas pelos trabalhadores.

Ao mesmo tempo, se essas normas não forem admitidas pelos empregados, as prescrições de relações públicas concebem esse desvio como um sinal de ausência de um “clima” de consenso e de compreensão mútua na empresa, causando, portanto, prejuízos de eficiência e produtividade organizacionais. Percebe-se que existe a expectativa de que os

trabalhadores terão acesso às informações necessárias para “cooperar” com a empresa. Caso essa expectativa não se concretize, a gerência é novamente considerada responsável pelo problema, pois não controlou o processo de transmissão de informações com êxito. Isto é, o uso informacional da comunicação não cumpriu sua função.

Sob a ótica da filosofia da “Organização Científica do Trabalho”, a administração das relações de trabalho é de responsabilidade da gerência. Compete a ela planejar a organização do trabalho e geri-la conforme os interesses do patronato. Assim, a gerência tem o dever de administrar as relações sociais no ambiente interno da empresa. Trata-se de duas funções da gerência que se complementam para o estabelecimento de um “clima interno” harmônico, dentro de uma abordagem defendida pelas prescrições de relações públicas.

Nesse sentido, a figura da chefia, responsável por comandar e direcionar a atuação do trabalhador na empresa, interfere tanto na determinação das tarefas a serem executadas, como no controle comportamental do empregado nas suas relações interpessoais.

A preocupação no que diz respeito às “boas” relações entre chefias e subordinados, apreendida no material analisado, revela que, mesmo nas relações de comunicação entre as pessoas que compartilham do mesmo ambiente de trabalho, existe uma hierarquia claramente estabelecida entre aqueles que estão autorizados a instruir e a comandar e aqueles que devem corroborar com esse comando para que um “clima” amistoso interno à empresa seja assegurado.

Em grande medida, a chefia também é considerada o principal comunicador no ambiente de trabalho, o seu agente disseminador de informações que merece confiança do mais alto escalão da empresa. Diante disso, duas orientações são dadas, especificamente às chefias: precisam estar sempre informadas sobre o que acontece na organização e devem conhecer os planos e propósitos da alta administração.

Em suma, “boas relações humanas” entre chefias e subordinados, nessas primeiras concepções difundidas, dependem de uma “boa comunicação” na empresa. Ou seja, trata-se de relações de trabalho orientadas por relações de comunicação bem administradas pela gerência e, ao mesmo tempo, pelo entendimento e uso de comunicação admitidos por ela. A

comunicação, tão somente, é compreendida como um meio eficiente de controlar as relações sociais no ambiente organizacional.

5. DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Em nosso estudo, foi possível constatar que o IDORT e seus membros, ancorados no significativo papel que desempenharam quanto à difusão da ideologia da racionalização do trabalho no Brasil, interessaram-se pelo uso da comunicação na administração das relações de trabalho em empresas privadas e da administração pública no período após a Segunda Guerra Mundial.

A partir dos anos 1950, portanto, o IDORT se empenharia em legitimar as relações públicas no país, participando ativamente da criação da Associação Brasileira de Relações Públicas (ABRP) e, também, promovendo cursos regulares sobre essa atividade.

Isso significa que as relações públicas já eram ensinadas no país antes da criação do seu primeiro curso superior, na Universidade de São Paulo, em 1967.

Tendo isso em vista, neste artigo, nosso objetivo principal foi apresentar e analisar prescrições de comunicação em diálogo com os princípios da racionalização do trabalho, balizadoras da concepção de relações públicas da época e identificadas nas apostilas originadas dos cursos promovidos pelo IDORT.

Esse material, com seu teor de formação educacional para o desempenho da atividade de relações públicas nas organizações, traz consigo uma série de recomendações e orientações consideradas obrigatórias na administração das relações de trabalho em benefício da lógica organizativa do trabalho admitida nos anos 1950 e 1960. Notamos que esse *corpus* da pesquisa, em diálogo com o discurso do IDORT e os princípios da racionalização do trabalho, sugere categorias de análise bastante representativas do discurso de relações públicas motriz das prescrições de comunicação nas relações de trabalho em organizações.

Trata-se de um uso de comunicação, revelado pela análise do *corpus*, que concorda com a proposição de apaziguamento dos conflitos sociais e de “paz social” defendida pelos promotores da racionalização do trabalho como a condição necessária para o estabelecimento de uma lógica organizativa do trabalho, ajustada ao modelo produtivo

industrial pensado para o Brasil. Os preceitos de relações públicas, encorajadores da harmonização das relações entre a empresa e seu “públicos”, mostraram-se coerentes com a lógica de ocultação das tensões sociais no ambiente de trabalho projetada pelo discurso da racionalização.

Esta pesquisa, certamente, não tem a pretensão de indicar, a partir da pesquisa realizada, conclusões definitivas sobre o objeto de estudo escolhido. O percurso teórico-metodológico assumido para refletir as prescrições de relações públicas e de comunicação nas relações de trabalho em diálogo com os princípios da racionalização do trabalho, mediados pelo discurso do IDORT, não esgota, de modo algum, a amplitude das possibilidades de discussão do objeto.

De qualquer forma, espera-se que as análises do material levantado possam ter indicado que existem maneiras de pensar a comunicação em organizações e as relações públicas no universo do trabalho ainda pouco mobilizadas no campo da Comunicação. E que, também, há ainda muitas outras questões a serem estudadas no contexto histórico brasileiro do desenvolvimento da comunicação em contextos organizacionais, sobretudo no mundo do trabalho, que podem contribuir para o avanço do ensino das relações públicas.

6. REFERÊNCIAS

- ANDRADE, C. T. de S. (1967). *Curso de relações públicas [nível II]*. IDORT, 213 f. Apostila.
- ANTONACCI, M. (1993). *A vitória da razão(?)*: o IDORT e a Sociedade Paulista. São Paulo: Marco Zero.
- BRAVERMAN, H. (1987). *Trabalho e capital monopolista*. Rio de Janeiro: Zahar.
- CARVALHO, C. (1963). *Curso de relações públicas*. IDORT, 93 f. Apostila.
- CHAVES, S. M. (1963). Aspecto de relações públicas. *Separata da Revista do Serviço Público de abril, maio e junho de 1961, janeiro, fevereiro, março e outubro, novembro e dezembro de 1962*. São Paulo: DASP – Serviço de documentação.
- DESMAREZ, P. (1986). *La sociologie industrielle aux États-Unis*. Paris : Armand Colin.

KUNSCH, M. M. K. (1997). *Relações Públicas e modernidade: novos paradigmas na comunicação organizacional*. São Paulo: Editora Summus.

KUNSCH, W. L. (2006). Do mercado à academia: as relações públicas em seu primeiro centenário. *Intercom, Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, v. 29, n. 2, p. 55-87, jul./dez.

ORLANDI, E. P. (1999). *Análise de discurso. Princípios e métodos*. Campinas: Pontes.

PINTO, Geraldo Augusto (2010). *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular.

REBECHI, C. N. (2014). Prescrições de comunicação e racionalização do trabalho: os ditames de relações públicas em diálogo com o discurso do IDORT (anos 1930-1960). 2014, 351 f. *Tese [Doutorado em Comunicação]*. Escola de Comunicações e Artes – Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.

SASSI, M. (1957). *Curso de iniciação às relações públicas*. IDORT, 58 f. Apostila.

VARGAS, N. (1985). Gênese e difusão do taylorismo no Brasil. In: Anpocs. *Ciências Sociais Hoje. Anuário de antropologia, política e sociologia*. São Paulo: Cortez, p.155-190.

WEINSTEIN, B. (2000). *(Re)formação da classe trabalhadora no Brasil, 1920-1964*. São Paulo: Editora Cortez.

Forma de citar este artículo:

NOCIOLINI REBECHI, C. (2018). Os ensinamentos de relações públicas promovidos no contexto da racionalização do trabalho: uma perspectiva histórica brasileira. *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, Vol. VIII, Nº 15, 23-42. Recuperado el ____ de _____ de ____, de <http://dx.doi.org/10.5783/RIRP-15-2018-03-23-42>.

