



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA – UniCEUB
FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FASA
CURSO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
HABILITAÇÃO EM PUBLICIDADE E PROPAGANDA
DISCIPLINA: MONOGRAFIA
PROFESSOR ORIENTADOR: BRUNO NALON

OS MECANISMOS DE CONTROLE NAS ORGANIZAÇÕES E O UNIVERSO DE MATRIX

GUSTAVO FAVORETO COSTA DE FRANÇA
2027124/7

Brasília, outubro de 2007

GUSTAVO FAVORETO COSTA DE FRANÇA
2027124/7

**OS MECANISMOS DE CONTROLE NAS
ORGANIZAÇÕES E O UNIVERSO DE MATRIX**

Trabalho apresentado à Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, como requisito parcial para a obtenção ao grau de Bacharel em Publicidade e Propaganda do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília

Prof. Bruno Nalon

Brasília, outubro de 2007

GUSTAVO FAVORETO COSTA DE FRANÇA
2027124/7

**OS MECANISMOS DE CONTROLE NAS
ORGANIZAÇÕES E O UNIVERSO DE MATRIX**

Trabalho apresentado à Faculdade de
Ciências Sociais Aplicadas, como
requisito parcial para a obtenção ao grau
de Bacharel em Publicidade e
Propaganda do UniCEUB – Centro
Universitário de Brasília

Banca Examinadora

Prof. Bruno Nalon
Orientador

Prof. Mayra Carvalho
Examinador

Prof. Gabriel Andrade
Examinador

Brasília, outubro de 2007

Dedicatória

Dedico primeiramente a Deus por estar sempre ao meu lado protegendo e iluminando todas as escolhas da minha vida. Em Segundo a família, claro, por ter bancado e, principalmente, apoiado todo esse tempo de “ralação”, stress, alegrias, amigos e inimigos, enfim, esse longo tempo que nunca será esquecido.

Minha namorada que me apoiou e esteve sempre ao meu lado, aconselhando, brincando, às vezes brigando, más sempre querendo o melhor pro meu futuro. Obrigado linda!

Não tenho como colocar todas aqui, más desde já agradeço quem realmente esteve comigo!

Valeu!

Resumo

O objetivo deste trabalho é discutir os aspectos de liberdade, controle e os trabalhos em conjunto representados no filme matrix com a organização e seu poder de manipulação e controle. Fazendo com que o profissional seja motivado para realizar seus objetivos e, conseqüentemente, com que toda a empresa se beneficie de suas conquistas.

Sumário

1	Introdução	13
1.1	Tema.....	14
1.2	Justificativa	14
1.3	Objetivos.....	15
1.3.1	Objetivo geral	15
1.3.2	Objetivos específicos	15
1.4	Metodologia	15
2	Fundamentação teórica.....	17
2.1	Organizações.....	17
2.2	Sistemas	17
2.2.1	Sistema aberto e a organização e o sistema fechado.....	18
2.3	Mecanismo de controle.....	19
2.4	Cultura Organizacional	20
2.5	Manipulação	20
2.5.1	Poder: Forma de manipulação	21
2.6	Motivação	23
2.6.1	Motivação e o clima organizacional.....	24
2.6.2	A importância do trabalho em equipe.....	25
2.7	Comunicação nas empresas	26
2.8	Sucessos da integração.....	27
2.8.1	Processo de reciprocidade.....	27
3	Discussão do estudo de caso.....	29
3.1	Conhecendo à Matrix.....	29
3.2	A Empresa.....	30
3.3	O Estudo.....	31
4	Considerações finais	34
	Referências	35

1 Introdução

A Ciência contribuiu em grande parte para o desenvolvimento tecnológico da humanidade, fazendo com que através de sua aplicação o ser humano adquirisse conhecimentos fundamentais, essenciais para sua sobrevivência. Essa relação, no entanto, causou grande dependência, permitindo assim um melhor padrão de vida que só existe devido à busca incessante pela evolução tecnológica, fazendo com que se ative um círculo vicioso.

A tecnologia tornou-se parte integrante na vida do mundo moderno, como prevê a trilogia do filme Matrix feito pelos irmãos Wachowski onde eles mostram a manipulação de máquinas sobre o ser humano. Essa tecnologia utiliza de recursos computadorizados em artes cinematográficas, a qual produz efeitos especiais para uma melhor representação do filme trazendo discussões sobre o poder de domínio, liberdade, ética, ilusão, realidade, consciência e percepção. Esses fatores abrem reflexões sobre a realidade de trabalho no mundo globalizado, onde algumas organizações extrapolam o poder de controle sobre os indivíduos a elas ligados, sem que esses tenham a liberdade de criação, expressão e participação ativa nas empresas.

No filme, a Matrix é um sistema operacional criado por um “Arquiteto” idealista que pretende exterminar a raça humana através de máquinas. Seu objetivo é a manipulação total, afinal ele observa que o homem não valoriza o meio em que vive, podendo então servir apenas de combustível (manutenção das máquinas) para seu projeto. O “Arquiteto” da Matrix utiliza-se da imperfeição inerente ao ser humano: sua restrita inteligência e diminuição no desejo de aperfeiçoar o sistema em que vive. Logo, as máquinas tomam conta do mundo e mantêm os humanos em pequenas cápsulas, onde sua energia é usada para o abastecimento de um gigantesco sistema de inteligência artificial. Suas mentes são mantidas em uma espécie de sonho considerada realidade para a grande parte da humanidade, mas o filme mostra também que nem todo indivíduo é totalmente manipulado não permitindo a vitória do “Arquiteto” sobre o mundo, através da Matrix. A existência de Neo, o escolhido como salvador e

personalidade admirável pela sua autonomia, integridade e capacidade de amar, é o que mantém uma minoria de seres humanos ainda autônomos, protegidos desse controle.

Desde a antiguidade, na época do Coliseu Romano, já havia manipulação de um indivíduo sobre o outro. Os jogos e combates de gladiadores, um verdadeiro espetáculo, duravam de sol a sol como forma de manter o povo ocupado, evitando assim qualquer manifestação como, por exemplo, as famosas revoluções. Isso se mantém até os dias atuais, contudo as formas variaram através dos tempos com a evolução da humanidade.

Atualmente, algumas organizações empresariais utilizam-se de instrumentos de controle que induzem as pessoas sobre uma opinião, fazendo com que elas aceitem sem análise e questionamento a informação recebida, controlando e manipulando esses indivíduos através de técnicas criadas para alcançar o controle de forma rápida e prática, sem que o empregado tenha tempo de pensar sobre a questão, fazendo dele uma máquina manipulada. Essas técnicas constituem em um sistema míope, implicando em algumas organizações numa perda do rendimento de todos, em específico às equipes de pesquisa, desenvolvimento e inovação.

1.1 Tema

Quais os mecanismos de controle utilizados pelas organizações e como estes mecanismos foram retratados pelo filme *Matriz*

1.2 Justificativa

Essa pesquisa foi motivada por uma experiência de trabalho nos quais colaboradores não tinham a liberdade para expressar e desenvolver suas próprias

idéias, sendo manipulados por um sistema controlador e sem a participação ativa de todos, onde atividades em equipe poderiam melhorar o desenvolvimento da empresa. Com isso, pretende-se fazer algumas análises comparativas do filme Matrix com a realidade encontrada em algumas organizações, onde não há sinergia de esforços entre os vários indivíduos que necessitam do trabalho em conjunto. Resultando em uma manipulação de quem manda e na aceitação de quem obedece.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Fazer uma análise comparativa da manipulação ocorrida pelas máquinas sobre a humanidade no filme Matrix, com o poder exercido dos superiores e seus subordinados nas grandes empresas.

1.3.2 Objetivos específicos

- Rever os conceitos de ambiente organizacional, motivação, instrumentos de controle e cultura organizacional;
- Discutir os aspectos de liberdade e controle representados no filme Matrix e seu alcance no mundo corporativo;
- Promover um estudo de caso deste modelo comparativo no emprego: Royal Empreendimentos.

1.4 Metodologia

Por se tratar de um trabalho com rigor científico, determinados parâmetros devem ser observados para que a análise possa ser comprovada.

Por esta perspectiva a pesquisa apresentada é exploratória por partir da exploração das fontes de pesquisa para entender o problema. As fontes consultadas são indiretas por se tratarem de referencial bibliográfico já publicado por terceiros e o método de abordagem é dedutivo uma vez que o trabalho parte de conceitos gerais para aplicação específica na análise do objeto

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Organizações

“A organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas.” (CHIAVENATO, 1998, pg. 23)

As pessoas nascem, crescem, são educadas, trabalham e se divertem dentro de organizações. Elas constituem um meio de atingir objetivos pessoais, com mínimo custo de tempo, de esforço e de conflito, onde muitos desses objetivos não seriam alcançados apenas por meio de esforço pessoal isolado. As organizações surgem para aproveitar a sinergia dos esforços de vários indivíduos que trabalham em conjunto. (CHIAVENATO, 1998, pg. 17) Sendo assim a organização é uma reunião de pessoas que trabalham juntas para atingir um propósito comum. (DUBRIN, 2003, pg. 326)

2.2 Sistemas

“Sistema é um conjunto de elementos dinamicamente relacionados que desenvolvem uma atividade para atingir um determinado objetivo ou propósito.” (CHIAVENATO, 1998, pg. 30)

Os sistemas são as formas mais complexas de organizações e administração de recursos. As organizações, grupos e pessoas fazem parte de classes de sistemas abertos em contínua interação com seus respectivos ambientes; estes sistemas descrevem as ações e interações de um organismo vivo dentro de um ambiente circundante, o qual proporciona os recursos de que o sistema precisa para existir.

Ocorre assim uma grande variação na maneira das pessoas e organizações se moverem para a realização de alguma tarefa. Dependendo inteiramente das mudanças e transformações ocorridas em tempo cada vez mais veloz e imprevisível, fazendo com que as organizações necessitem de um acompanhamento mais preciso dos avanços

econômicos, sociais, tecnológicos, culturais, legais e demográficos para obtenção do sucesso desejado.

2.2.1 Sistema aberto e a organização e o sistema fechado

O sistema é formado por grupo de pessoas com objetivos comuns para desempenhar determinados papéis dentro de um local de trabalho, onde a cooperação entre as pessoas envolvidas é essencial para existência deste, pois passam a maior parte de seu tempo vivendo ou trabalhando em função destes. (CHIAVENATO, 1998, pg. 30) Sejam quais forem os seus objetivos as organizações criam dependências, tal como a ciência e a tecnologia fez com o ser desde o início de sua evolução. Esse processo é contínuo, desde o nascimento até a morte e é motivado para a satisfação de suas necessidades e mudanças de comportamento.

A tecnologia trouxe desdobramentos completamente imprevistos e transformou o mundo em uma aldeia global que existe e opera em um ambiente que proporciona recursos para sua existência, sendo tanto fonte de recursos e insumos como também fonte de ameaças e contingências aos próprios sistemas. Muitas vezes, para que a organização alcance seus objetivos com eficiência, ela tende a criar nos indivíduos um profundo e íntimo sentimento de frustração de conflito e uma curta perspectiva temporal de permanência na organização, como se as pessoas fossem descartáveis. (CHIAVENATO, 1998, pg. 31)

O sistema aberto adapta-se ao seu ambiente mudando a estrutura e os processos de seus componentes internos. Ele está em contínua interação com seu ambiente e adquire um equilíbrio dinâmico, enquanto retiver suas capacidades de transformação de energia ou trabalho. A organização pode ser considerada um sistema aberto onde deve receber entrada suficiente de recursos para manter suas operações e também para exportar os recursos transformados ao ambiente em suficiente qualidade para continuar o ciclo. (CHIAVENATO, 1998, pg. 32)

O sistema fechado enquadra às leis da física no relacionamento com o ambiente, ela possui poucas entradas e saídas, e guardam entre si uma relação de causa e efeito: a uma determinada entrada (causa) ocorre sempre uma determinada saída (efeito) sendo um sistema mecânico ou determinístico, como exemplos têm as máquinas, os motores e quase toda a tecnologia inventada pelo homem. Há uma separação muito nítida entre o sistema e o seu ambiente, isto é, os acessos são fechados. (CHIAVENATO, 1998, pg. 32)

O estado de interdependência funda a unidade da organização, e daí resulta que quaisquer modificações de um elemento ocultam a modificação de todos os outros, e logo, do todo. (DUBOIS, 1998, pg. 16)

2.3 Mecanismo de Controle

A função do mecanismo de controle de uma organização consiste na maioria das vezes na monitoração, avaliação, estimativa ou mesmo correção. Chama-se de controle, pois abrange de forma conotativa o estabelecimento de padrões que avaliam o desempenho real e corrigir os erros. Assim, controle pode ser definido como um processo de assegurar que os objetivos organizacionais sejam alcançados como planejados, sendo seu passo inicial na realidade um passo de planejamento. (MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI, 1986, pg. 466)

Esses processos consistem no estabelecimento de padrões de desempenho, ou seja, em medidas que podem servir como ponto de referência para avaliar os resultados dos funcionários nas organizações; definindo suas metas, seus objetivos e o resultado do trabalho executados. São a partir deles, que o chefe mantém o controle de sua empresa e de seus subordinados. Contudo, se os objetivos não forem alcançados, esses padrões podem não ser adequados à organização, necessitando de uma reavaliação e até mesmo a correção da ação.

A ação corretiva deve permitir que os funcionários também opinem e participem das estratégias empresariais para que se sintam parte importante do local onde trabalham e colaborem para a realização das metas a serem alcançadas. (MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI, 1986, pg. 475).

2.4 Cultura Organizacional

O conjunto de valores, crenças e padrões de comportamento forma o núcleo de identidade de uma organização, definida como cultura organizacional. Ela afeta a maneira de desempenhar as funções de uma organização e faz com que a liderança seja uma espécie de influência na cultura, pois ajuda a mantê-la.

A chegada de um novo líder pode alterar a cultura organizacional devido à mudança da administração e suas diretrizes. Os maiores problemas de dar-se muita ênfase à cultura organizacional é o risco de não alcançar as metas propostas, fazendo com que os subordinados criem consciência e reajam de forma negativa aos comandos da administração, ocasionando em um sistema defeituoso no qual altere a relação de produção de trabalho. (MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI, 1986, pg. 430)

2.5 Manipulação

A maioria das empresas teme a hostilidade do grupo aos seus objetivos e muitas vezes procuram controlar e manipular os esforços humanos em situações incompatíveis com a sociabilidade e sua organização. (BALCÃO; CORDEIRO, 1971, pg. 373) Isso gerou um gradativo distanciamento das pessoas em relação as suas tarefas nas organizações (CHIAVENATO, 1998, pg. 79). Não é defendida com isso, a inexistência

de alguma manipulação, mas uma manipulação onde o fator de reconhecimento dos seres humanos como possuidores de uma personalidade própria, que merece ser respeitada. Às empresas cabe a formulação e o estabelecimento de diretrizes que traduzam uma preocupação com o clima de relação empregatícia, não podendo ser considerado essa relação subordinada um atentado à natureza dos serviços prestados e à condição do profissional que os presta. (BENAVIDES, 1993, pg. 15)

O objetivo comum traz a tona à necessidade de alcançar grande potencial, de estar em contínuo desenvolvimento, de ser criador no sentido mais amplo do termo, que faz com que haja evolução e desenvolvimento. Contudo a privação imposta por parte de algumas empresas faz com que a maioria das pessoas experimente a sensação de inatividade; onde vivem em tempos de força, de guerras, superioridade, de poder, e assim, não aceitam a convivência pacífica com os desiguais, sejam eles integrantes de meios econômicos, emocionais, espirituais, intelectuais, morais. (CHIAVENATO, 1998, pg. 76)

As pessoas precisam ser vistas como parceiros capazes de conduzir a excelência e ao sucesso, não como mero recursos da organização, dotados de inteligência, talento e aprendizagem indispensáveis a sua constante renovação e competitividade em um mundo pleno de mudanças e desafios. As organizações bem sucedidas crescem e se solidificam porque cada pessoa se conscientiza que é um elemento de diagnóstico e de solução de problemas, além de executar suas tarefas. (BALCÃO; CORDEIRO, 1971, pg. 380)

2.5.1 Poder: Forma de manipulação

O poder reúne com efeito várias dimensões, estas são caracterizadas através de autoridade, comando, ascendência, e em menor medida como influencia social. Cada um destes fenômenos tem uma dimensão – potencial ou efetiva- de ação sobre si mesmo, sobre os outros e as coisas, e logo, de poder.

A explicação central que faz de uma pessoa líder dirigente de uma empresa é personalidade dotada, que segundo Dubois (1998, pg. 78) contem cinco grandes características pessoais ligadas ao comando dos chefes: capacidade, êxito, responsabilidade, participação e estatuto. Na ocorrência desses perfis de forma errônea o insucesso é a consequência de certa dificuldade de relacionamento, podendo colocar em perigo a empresa.

O líder é aquele que sabe onde é preciso ir e como chegar, por meio de uma faculdade de visão que lhe permite uma capacidade de identificação. Sua liderança é em geral, a arte de levar as pessoas a cumprir uma tarefa voluntariamente, e até com certo entusiasmo. Ele tem por base a noção de superação, de esforço suplementar, de convencer e de orientar que predominam sobre os comportamentos de ameaça, de prescrição e de imposição. (DUBOIS, 1998, pg.79)

No exercício de uma função, um líder é bem sucedido na medida em que a orientação que dá ao seu papel corresponde às aspirações do grupo. De acordo com as circunstâncias os líderes em função de situações evolutivas necessitam adotar quer uma estratégia autocrática (o problema é resolvido por si próprio), quer uma estratégia consultiva (ele toma a decisão após a obtenção das sugestões por parte do grupo) ou uma estratégia coletiva (é o grupo que decide consensualmente: o líder tem um papel de mediador e de animador).

A liderança não é pré-determinada, torna-se uma atividade que se exerce no seio de um sistema de influência em que a hierarquia tem uma capacidade de ação e de opção, mas quais os subordinados também exercem uma influência decisiva.

A melhoria de uma relação de comando depende de um “diagnóstico” para identificar variáveis psicológicas, sociológicas, organizacionais, e se necessário, econômicas e políticas de uma situação específica. Nas organizações ocorre uma submissão a um poder por vários meios: objetivo de obter uma remuneração e ou de desenvolver a partir dessa submissão uma estratégia pessoal ou mesmo, participar de uma estratégia coletiva do grupo a que se pertence. Contudo, a organização não pode ser compreendida sem a existência de trocas entre as pessoas abrangidas a uma cooperação, mas também não pode deduzir-se a uma relação pura de poder, na qual

só uma seleção rigorosa de líderes adaptada às situações permite funcionar o sistema. (DUBOIS, 1998, pg. 82)

2.6 Motivação

Um motivo, seja ele de qualquer natureza, faz com que as pessoas sejam impulsionadas a agir de determinada forma ou tome uma atitude específica. Esse impulso pode ser provocado por um estímulo externo (ambiente) ou gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. Dentro de qualquer sistema é de grande importância a motivação, pois ela faz com que haja uma determinação, uma meta e esforços para o alcance. No sistema empresarial as necessidades de competência, reconhecimento e autonomia saciam o desejo de auto-realização, desejo este pessoal, contudo valioso para o desenvolvimento e sucesso de uma empresa. A motivação supre as necessidades de auto-realização que apenas podem ser supridas pelas pessoas a si próprias e que não são observáveis nem controláveis por outras. São necessidades relacionadas com a própria subsistência e existência do indivíduo que dominam a direção do comportamento da pessoa. (CHIAVENATO, 1998, pg. 76)

Em um ambiente de trabalho a motivação é o processo em que o comportamento é mobilizado e sustentado no interesse da realização das metas organizacionais, sendo complexa e tendo uma ampla faixa de comportamentos (DUBOIS, 1998, pg. 62). Ela impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou pelo menos, é o que da origem a uma propensão a um comportamento específico. (CHIAVENATO, 1998, pg. 76)

Os atos do ser humano são guiados por sua cognição – pelo que pensa, acredita e prevê, e a motivação funciona em termos de forças ativas e impulsionadoras. Como as necessidades variam de indivíduo para indivíduo produzindo diferentes padrões de comportamento, as pessoas também são diferentes no que tange a motivação. Embora os padrões de comportamento variem o processo do qual eles resultam é basicamente o mesmo: é causado por estímulos internos e externos, há sempre uma finalidade, um impulso, uma necessidade.

O enriquecimento de tarefas, ou seja, ampliação das responsabilidades, dos desafios e objetivos das tarefas do cargo introduz maior dose de motivação no trabalho. Esses fatores são tradicionalmente negligenciados e desprezados pelas organizações e dificultam o desempenho e a sensação de satisfação pessoal. Assim o desejo de atingir os objetivos faz com que haja uma percepção mais clara da relação existente e importante de produtividade e alcance de metas pessoais e sua própria capacidade de influencia dentro da empresa.

2.6.1 Motivação e o clima organizacional

Os seres humanos estão continuamente engajados no ajustamento a uma variedade de situações, no sentido de satisfazer suas necessidades e manter um equilíbrio emocional. Isso pode ser definido como um estado de ajustamento à satisfação de pertencer a um grupo social de estima e de auto-realização.

O ambiente interno existente entre os membros da organização é o que chamamos de clima organizacional, que esta intimamente relacionada com o grau de motivação de seus participantes. Se há uma elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva traduzindo relações de satisfação, de animação, interesse e colaboração.

“O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos seus membros e influencia em seu comportamento” (CHIAVENATO, 1998, pg. 91).

A motivação torna o cargo desafiador e o empregado responsável, com isso ele será motivado apenas pelo fato de desempenhar o trabalho, dando enriquecimento e conscientização da sua importância.

Uma organização não pode resumir-se a uma soma de indivíduos de grupos, de gabinetes ou de serviços. Estes elementos estão, pelo contrário, em estado de interação necessária para a realização de um objetivo em comum: produzir um bem ou

um serviço, entretanto, o sucesso de qualquer equipe depende dos indivíduos que a compõe e dos estímulos recebidos no ambiente de trabalho. Se os membros da equipe não se comunicarem eficazmente, se estiverem em conflito permanente e sem motivação, a equipe não terá sucesso. Sendo assim, se houver compreensão da dinâmica de grupo e aplicação de técnicas para melhorar a eficiência da equipe a organização alcançará logo seus objetivos (CHANG, 1996, pg. 08).

2.6.2 A importância do trabalho em equipe

As pessoas não podem e não devem ser tratadas como máquinas, principalmente quando se trata de um grupo ou equipe, elas necessitam que suas vontades sejam supridas para um melhor desenvolvimento de suas atividades.

A comunicação efetiva, a escuta ativa, a resolução eficaz de conflitos, saber compreender e, por fim, preservar o espírito de motivação de todos os membros da equipe, são os principais fatores que interferem na dinâmica do grupo.

A comunicação é a essência de um bom trabalho em equipe e é o ponto de partida para compreender, interpretar e agir dentro desta. Uma equipe que não se comunica sofre da falta de entrosamento, perde tempo e pouco produz.

As pessoas se concentram em suas atividades sendo boas emissoras, contudo falham como receptoras causando um erro na comunicação, gerando desentendimentos e conflitos em seu ambiente de trabalho, o que nem sempre é negativo para a empresa. Isso faz com que haja novas soluções e seja identificado o verdadeiro problema e suas possíveis resoluções. Os membros da equipe devem estar preparados para aceitar críticas e soluções com o objetivo de melhoria da empresa e conseqüentemente, seu crescimento profissional. Daí a necessidade de motivação para estimular a equipe para o cumprimento de suas metas, para impedir que os membros sintam-se insatisfeitos, fazendo com que haja harmonia nas organizações (CHANG, 1996, pg. 64).

2.7 Comunicação nas Empresas

A motivação está diretamente relacionada à comunicação existente entre os membros da organização, pois o processo de passar a informação e compreensão desta é o ponto que liga as pessoas para compartilharem conhecimentos, idéias, fatos, pensamentos e valores (CHIAVENATO, 1998, pg. 77). Numa organização o que integra, coordena e direciona todos os seus integrantes é a arte da comunicação. Se o indivíduo é motivado a expor suas idéias, representa que ele é um membro que possui acesso ao seu superior, sendo valorizado por obter autonomia dentro do que é função sua em realizar. Durante o desenrolar da história no filme, o que faz com que os humanos vençam as máquinas é a comunicação existente com algo superior, dando motivação para que sejam tomadas atitudes com o propósito de conquista.

Comunicação é a relação que as pessoas mantêm entre si e com seus ambientes, fazendo com que a informação compartilhada (CHIAVENATO, 1998, pg. 93). Nas empresas ela adquire um lugar primordial como fator de desempenho, pois ela representa a relação existente de múltiplos canais.

Assim, a comunicação torna-se indispensável na manutenção da eficácia da interdependência entre os diferentes elementos da organização. Tendo responsabilidade no estabelecimento e manutenção das trocas de informação recíprocas: a organização deve conhecer as necessidades e as expectativas do meio ao seu respeito e informar a existência de seus serviços ou produtos.

A falta de comunicação essencialmente verbal através da linguagem coloca problemas de tratamento, transmissão e gestão da informação entre os membros da organização. Sendo necessário, motivação para que a comunicação não apresente dificuldades pessoais e relacionais, e o poder que a comunicação possa fragilizar interfiram no processo da relação (DUBOIS, 1998, pg. 37).

2.8 Sucesso da Integração

O maior desafio nas organizações é a busca constante de equilíbrio para que se reduzam as tensões inevitáveis. O fato é que não as eliminamos, então é necessária uma busca incessante entre as necessidades pessoal e da organização; entre a racionalidade e a irracionalidade, entre a disciplina e a autonomia, entre as relações formais e as informais, entre a administração e os trabalhadores.

A interdependência de necessidades da organização e do indivíduo é imensa, pois tanto as vidas como os objetivos de ambos estão inseparavelmente ligados e entrelaçados. O indivíduo traz habilidades, conhecimentos, capacidades e destrezas, juntamente com sua aptidão para aprender e um indefinido grau de desempenho; a organização por sua vez, deve impor responsabilidades a ele, algumas definidas e outras indefinidas, algumas dentro ou abaixo de sua capacidade atual, outras demandando uma aprendizagem a médio ou em longo prazo, mas sempre como desafios para sua superação. (CHIAVENATO, 1998, pg. 117)

2.8.1 Processo de Reciprocidade

O processo de reciprocidade é basicamente a interação psicológica entre empregado e organização, na qual se baseia na expectativa que a organização e o indivíduo esperam realizar e ganhar com o novo relacionamento. Esta interação vai além do contrato formal de emprego que estabelece o trabalho a ser realizado e a recompensa a ser recebida através de um acordo assinado. Sendo de extrema importância que ambos explorem os aspectos do “contato psicológico” e do contrato formal para uma boa vivência interpessoal. Assim prevalece o sentimento de reciprocidade onde cada um avalia o que está oferecendo e o que está recebendo em troca.

Na realidade cada parte faz seus investimentos e espera que a outra lhe proporcione os retornos desejados. Essa interação entre as pessoas e a organização pode ser explicada pela troca de incentivos e contribuições; como a organização é um sistema cooperativo racional, torna-se necessário conhecer os motivos que levam os indivíduos a cooperar e estes estão dispostos sempre que suas atividades dentro da organização contribuam diretamente para os seus próprios objetivos pessoais. O equilíbrio organizacional depende do intercambio entre os incentivos e as contribuições como retorno à organização (CHIAVENATO, 1998, pg. 114).

3 DISCUSSÃO DO ESTUDO DE CASO

3.1 Conhecendo a Matrix

A trilogia Matrix mostra um futuro em que as máquinas, criação do próprio homem, mantém a humanidade presa a uma enorme simulação de nossa realidade, ou seja, todo o mundo é um programa operacional controlado por máquinas. Consiste em um sistema virtual chamado Matrix, onde a verdadeira realidade é um futuro em que as máquinas tomam conta do mundo.

Ao final do século 21, a humanidade estava celebrando a criação de uma inteligência artificial, a máquina (uma consciência singular que gerou uma raça inteira de máquinas). Não se sabe ao certo quem começou a guerra, mas sabe-se que o ser humano destruiu o Sol, pois as máquinas dependiam da energia dele. Por ironia do destino essas passaram a utilizar-se da própria energia humana, pois a inteligência artificial descobriu que o corpo humano gera mais bioeletricidade que uma bateria de 120 volts. Inicia-se então a luta das máquinas para destruição completa do resto da humanidade existente no planeta, afinal este restante constitui a massa não manipulada e desejosa de reconstruir o mundo e voltar “ao comando”. (KENSKI, 2003, pg. 38)

O filme mostra a população ameaçada pela falta de percepção, de controle, de sensibilidade e de responsabilidade perante suas vidas e o meio em que vive, fazendo com que o “Arquiteto”, criador da Matrix, manipulasse facilmente cabeças alienadas, inertes, sem poder de decisões. Quando se utiliza de exigências extras das pessoas, alto desempenho de tarefas isoladas, especializadas, repetitivas e destituídas de oportunidades para a manifestação de sentimentos de independência, responsabilidade e autoconfiança, ocorre uma grande frustração, fazendo com que essas se tornem apáticas e desinteressadas em relação ao seu trabalho. Há também no filme a parte em que a união da humanidade para vitória sobre as máquinas é indispensável, um grupo de trabalho bastante unido e dotado de grande coesão é mais eficiente para a

realização dos objetivos da organização do que indivíduos isolados. Na medida em que as organizações são bem sucedidas, elas sobrevivem e crescem (CHIAVENATO, 1998, pg. 30). Na Matrix o sistema é fechado, ou seja, poucas entradas e poucas saídas em relação ao ambiente externo, podendo ser comparada com o modelo de manipulação da chefia sobre seu subordinado, quando há resistência em aceitar opiniões da parte de seus empregados. Na verdade, o sistema teria que ser aberto, formados por seres respeitados, que não fazem parte apenas de leis físicas, havendo uma variedade de entradas e saídas com relação ao ambiente externo (CHIAVENATO, 1998, pg. 33).

O trabalho é a ciência que desempenha grande papel na história do homem, sendo ele um dos elementos de transcendência da vida social e econômica, expressão vital de uma natureza singular. Ele ocupa um lugar de destaque nas propriedades do homem, sendo um meio através do qual sejam alcançados níveis de civilização mais avançados e progressivos (BENAVIDES, 1993, pg. 76).

3.2 A Empresa

A Royal Empreendimentos Imobiliários consiste em uma empresa que surgiu de uma idéia simples e objetiva, sua meta era estar entre as principais empresas do ramo imobiliário de Brasília.

Após treze anos de grande esforço, a Royal alcançou seu objetivo através de especializações em planejamento, assessoria e vendas de imóveis, oferecendo um sistema de treinamento com seminários, palestras e eventos informativos que davam alta capacidade a sua equipe. Esses fatores fizeram da Royal uma grande empresa imobiliária.

A empresa é formada por 160 funcionários dirigidos por chefes exigentes e disciplinados. Contudo, a forma de trabalho adotada segue um modelo autoritário, pelo qual não são aceitas sugestões por parte dos empregados, gerando certa frustração e

revolta nestes, que possuíam idéias construtivas e um enorme desejo de contribuição para o alto desempenho da empresa.

Mesmo com essas pequenas diferenças de relacionamento, a empresa passou a investir mais em sua publicidade contratando uma agência especializada que possuía autonomia na realização dos trabalhos, necessitando da autorização da diretoria apenas para liberação da veiculação dos mesmos. Quando se notou o crescimento da empresa, o interesse pela comunicação e publicidade também aumentaram fazendo com que a Royal montasse sua própria agência no intuito de diminuir gastos e obter um maior controle sobre a criação de sua publicidade. Com isso, mais uma vez, mantinham um poder de controle sobre as idéias inovadoras de seus funcionários, restringido-as e não permitindo um acesso a mudanças quando essas lhe eram colocadas.

3.3 O Estudo

A analogia do filme Matrix com a experiência vivenciada em uma empresa imobiliária fez com que fosse possível analisar o mecanismo de controle utilizado pelas organizações, de uma forma geral.

Fatores importantes como autonomia, horário, tempo de trabalho, respeito e acessibilidade foram pontos essenciais para a comparação clara e objetiva do filme com a realidade vivenciada na empresa, permitindo uma análise simples dos mesmos.

A primeira cena do filme mostra o poder de controle e independência que os agentes (grupo de pessoas controladas por máquinas) possuem sobre a polícia local da Matrix. Na empresa, os chefes sobrepunham-se aos empregados, não lhes dando espaço para argumentações ou escolhas, intimidando, por muitas vezes, suas ações. Em outra cena, é mostrado um funcionário desacatando as ordens de seu superior, pois acreditava que seu plano teria mais sucesso do que o de seu chefe. Em muitas ocasiões na empresa, quando eram colocadas novas propostas, estas não eram

aceitas pela chefia. Contudo, por serem idéias de um sucesso certo eram colocadas em práticas, mesmo sem a autorização da gerência. Concluímos assim, que a autonomia sem limites não significava respeito e não transparecia ordem no ambiente de trabalho.

O horário também é mostrado em uma cena do filme quando Neo (protagonista-“o escolhido”) atrasa-se na chegada ao trabalho e seu chefe, autoritário e soberano, aplica-lhe um sermão ameaçando-o e afirmando que ele necessita de aceitar autoridade se desejasse continuar na empresa. Na experiência vivenciada na Royal, o chefe também não permitia atrasos mesmo quando estes eram justificáveis ou quando se trabalhava horas extras para o cumprimento das tarefas. O clima era tenso e havia uma sobrecarga aos funcionários afetando diretamente na produção da empresa.

Os prazos para o término dos trabalhos foram mostrados nas últimas cenas do filme quando Neo possui a missão de salvar a humanidade em um curto espaço de tempo. Tempo esse que definiria o fim da guerra com a vitória das máquinas e o extermínio da humanidade; é exigida de Neo uma habilidade íntegra para um mínimo tempo. Na Royal, de forma menos agressiva, eram determinados tempos inalcançáveis para algumas tarefas, limitando na capacidade de um melhor desempenho do serviço solicitado, acarretando atrasos em outros e sendo alvo de ameaças constantes de demissão, caso não fossem terminados a tempo, os trabalhos.

Por tratar-se de uma empresa imobiliária e sua agencia ser considerada uma *house* (criada com a finalidade de atender exclusivamente a Royal) era obrigada a seguir padrões tradicionais. Sendo negado, em sua maioria, a oportunidade de propor novas idéias, mantendo assim, uma rotina nos trabalhos produzidos pela agencia levando em uma repetição diária dos serviços ali realizados. Na trilogia Matrix, acontece semelhante situação, pois as máquinas utilizavam sempre dos mesmos produtos (energia humana) para manter-se no controle sobre a humanidade.

A rotina criada na empresa e a repetição dos trabalhos produzidos interferiam diretamente na qualidade destes, ocorrendo uma baixa na produção, na criatividade, e principalmente, na inovação dos trabalhos que poderiam ser mais bem aproveitados. Fator este importante quando os chefes e gerentes não buscavam entender, ou até

mesmo aprender, sobre aquilo que lhes era apresentado. Impedindo assim, que seus empregados obtivessem a oportunidade de evoluírem profissionalmente, pois era negado a utilização de técnicas avançadas e a atualização dos equipamentos da empresa.

4 Considerações Finais

O presente trabalho foi baseado na experiência vivida na Royal Empreendimentos Imobiliários onde fatores importantes como manipulação, motivação, ética, poder de controle e persuasão, mecanismos de controle, liberdade, entre outros, abriram reflexões sobre a realidade de trabalho no mundo globalizado. Algumas organizações extrapolam o poder de controle sobre os indivíduos a elas ligados, sem lhes dar o direito, ou a chance, de expressar suas idéias, não havendo assim, uma participação ativa na empresa.

Na Royal ocorria o mesmo, os chefes e diretores manipulavam seus funcionários com idéias antigas e sem criatividade, porém mais rápidas para serem produzidas, ocorrendo uma perda no rendimento de todos, em específico às equipes de desenvolvimento e criação que não tinham motivação para apresentar novas idéias.

O objetivo deste trabalho é discutir os aspectos de liberdade, controle e os trabalhos em conjunto representados no filme matrix com a organização e seu poder de manipulação e controle. Fazendo com que o profissional seja motivado para realizar seus objetivos e, conseqüentemente, com que toda a empresa se beneficie de suas conquistas.

Conclui-se que toda organização necessita de um sistema onde a contínua interação de todos é essencial para um melhor desempenho das atividades relacionadas com a empresa e seus funcionários, permitindo assim, a liberdade para expressar novas idéias fazendo com que cada indivíduo sinta-se motivado para a melhoria do sistema e extinguir a imposição sobre os mesmos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BALCÃO, Yolanda Ferreira e CORDEIRO, Laerte Leite. *O Comportamento humano na Empresa*. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro: 1971, 476 pg.
- BENAVIDES, Miguel Felix. *Ética Profissional: Deontologia da profissão de psicólogo*. Editora Thesaurus. Brasília: 1993, 414 pg.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos*. Editora Compacta, 5º Ed. São Paulo: 1998, 623 pg.
- CHANG, Richard Y. *Sucesso através do trabalho em equipe*. Editora Qualitymark. Rio de Janeiro: 1996, 101 pg.
- DUBOIS, Michel. *Introdução à psicossociologia das organizações*. Instituto Piaget. São Paulo: 1998, 309 pg.
- DUBRIN, Andrew j. *Fundamentos do Comportamento Organizacional*. Editora Thomson. São Paulo: 2003, 471 pg.
- FILHO, Luis Almeida Marins. *Socorro! Preciso de motivação*. Editora Harbra. São Paulo: 1995, 155 pg.
- KENSKI, Rafael. *Bem vindo a matrix. A realidade é uma ilusão? Super Interessante*: 2003, edição 188.
- MOSLEY, Donald C, MEGGINSON Leon C e PIETRI JR, Paul H. *ADMINISTRAÇÃO – Conceitos e Aplicações*. Editora Harbra. São Paulo: 1986, 543 pg.