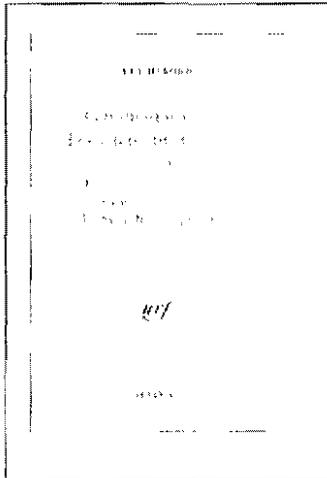


COMMENTAIRES SUR LA SOCIÉTÉ DU SPECTACLE

de GUY DEBORD

Paris: Gallimard, 1992, 116 p.

por Maria Ester de Freitas, Professora do Departamento de Administração Geral e Recursos Humanos da EAESP/ FGV.



Escritor e cineasta, Guy Debord suicidou-se em 30 de novembro de 1994. Considerado um autor maldito ou, ainda, um esteta da subversão, a sua morte foi anunciada nos jornais franceses com grande cobertura. Ainda, a televisão estava preparando, para veiculação em janeiro de 1995, um ciclo de debates sobre a sua pessoa e obra.

Seu livro mais famoso, *A sociedade do espetáculo*, já esgotado no Brasil, que, desde o seu lançamento,

em 1967, tem causado grande reboiço em todos os meios, teve sua quarta edição lançada pela Editora Gallimard, em 1992, assim como o conjunto da sua obra. É também dessa data a publicação de *Commentaires*, que traz um prefácio à quarta edição italiana.

No prefácio da última edição francesa, o autor avisa não ser uma pessoa que corrige. Portanto, em *Commentaires*, sua intenção não é revisar o texto de 1967, mas, sim, de invocar algumas conseqüências práticas, ainda pouco conhecidas, que resultam do desdobramento rápido do espetáculo nesses últimos 20 anos. Sem qualquer pretensão moralista, apenas enfocando os fatos realisticamente, o autor toma cuidado para não "instruir" mais que o necessário sobre os fatos.

Debord considera que ninguém mais pode duvidar da existência e potência do espetáculo. No entanto, muitos têm preferido chamá-lo de *médiatique*. Por essa expressão estaria sendo designado apenas o instrumento, ou seja, uma espécie de serviço público que gerencia, com um "profissionalismo" imparcial, a nova riqueza da comunicação de todos, via *mass média*. Essa denominação constituiria apenas mais uma demonstração da continuidade espetacular, onde o segredo é um dos seus pilares. Tenhamos claro que o espetáculo não é uma conspiração, mas já uma forma de vida.

Em 1967, Debord havia comentado que o poder espetacular manifestava-se de duas formas: concentrada, representada pelo burocratismo de Estado (mais especificamente, o modelo comunista em ação na época, e difusa, tendo no modelo norte-americano o seu exemplo mais apurado. Vinte anos após, ele incluiu um novo modelo, chamado "integrado" caracterizado pelo efeito combinado de cinco traços:

- uma renovação tecnológica incessante;
- a fusão econômico-estatal;
- um segredo generalizado;
- o falso sem réplica;
- um tempo presente perpétuo.

A construção de um presente perpétuo, no qual a moda é imobilizada, faz esquecer o passado e dá a impressão de não existir um futuro. Ela é obtida por meio da incessante passagem circular da informação, onde tudo é anunciado como importantes novas. Faz, ainda, desaparecer o conhecimento histórico, passando-o à clandestinidade. A história é destruída via fontes inverificáveis, estatísticas falseadas, explicações não-verdadeiras, desmentidos seguidos, biografias alteradas, não-autorizadas, contestadas etc.

A democracia apresenta-se como de uma perfeição frágil. Jamais mentir teve tão poucas conseqüências. Acusa-se levemente com muita facilidade e desmente-se do mesmo modo. Essa sociedade cria, ela mesma, o seu inimigo — o terrorismo —, e como tal ele é um fenômeno educativo. Máfias e corrupção estão na ordem do dia.

No plano técnico, quando a imagem é escolhida e construída por quaisquer outros, não é de se admirar que ela não deixe espaço à reflexão. Ela é produzida independente do que pensa e possa compreender o espectador, que a essa condição se acomoda facilmente. Essa imagem passa por uma lógica superior, imparcial e total, onde a conversação é quase morta, uma vez que não deixa tempo às respostas e ao diálogo que se forma socialmente. Assim, perde-se a possibilidade de se reconhecer o que é importante, o que é menor e o que é fora de questão. Se um fato deixa ser comentado por três dias, perde a importância, deixa de existir.

Debord faz, ainda, uma crítica violenta ao comprometimento atual da Ciência, que tem a sua autonomia subordinada à lógica econômica ou economicista. A preocupação científica já não é mais a de compreender o mundo ou melhorar nele alguma coisa, senão a de justificar o que está sendo feito. A Medicina, que, em outros tempos, erradicou várias doenças, hoje, calada, capitulou-se ante as radiações nucleares e os agrotóxicos alimentares. A Medicina não tem mais condições de defender a saúde da população contra um ambiente patogênico.

Invocando La Boétie, em *Discours sur la servitude volontaire*, Debord diz que aquele que, nos meandros do poder, partilha das confidências não tem condições de lhe fazer críticas, mesmo porque a parte principal da realidade é escondida. Esse alguém conhece um pouco mais da proteção das trincheiras, um pouco mais das cartas do jogo (que, no entanto, podem ser falsas), porém desconhece o método que dirige e explica o jogo. Ele identifica-se com os que o manipulam e engana a ignorância de que compartilha.

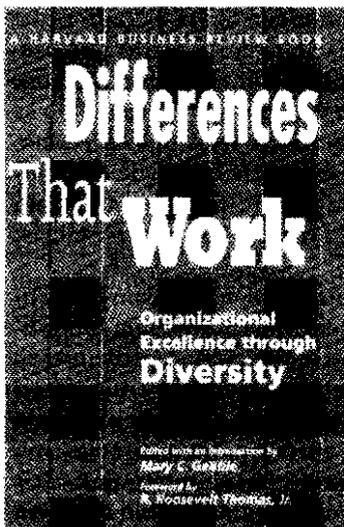
Num estilo bastante envolvente e franco, Debord tornou-se mais conhecido pelos seus escritos que por seus filmes. Não é de se admirar que ele seja considerado um au-

tor maldito. Forte, contundente, não poupou ninguém, conseguiu brigar com todos ao mesmo tempo. O que ele descrevia em 1967 foi confirmado e mesmo o texto desses *Commentaires* parece conter um efeito premonitório. É um autor sempre atual se o leitor estiver interessado em compreender melhor a sociedade contemporânea. Os irônicos podem dizer que o pessimismo é sempre confirmado, mas essa seria uma resposta muito, muito simplista.

DIFFERENCES THAT WORK: ORGANIZATIONAL EXCELLENCE THROUGH DIVERSITY

de MARY C. GENTILE (Org.)
Boston: Harvard Business School Press, 1994, 282 p.

por Cristiano Lúcio de Souza, Bacharel em Administração e Administrador do Instituto Estadual de Desenvolvimento de Recursos Humanos, Belo Horizonte, MG.



A diversidade já deixou de ser uma questão apenas de raça e sexo. Nos países do primeiro mundo, a diversidade tem afetado todos os aspectos da organização dos negócios, originando novas oportunidades e obstáculos imprevistos.

Differences that work fomenta uma discussão essencial sobre questões da diversidade no local de trabalho, fazendo frente à tradicional inércia, e estabelecendo uma estrutura na qual a diversidade pode ser debatida aberta e positivamente.

Já na introdução, Mary C. Gentile, *lecturer* na Harvard Business School e autora de diversas publicações, reconhece que as questões de diversidade tocam em algumas de nossas mais básicas e arraigadas suposições sobre tópicos controversos como meritocracia, igualitarismo, tratamento regular e padrões de *performance* não-preconceituosos. O primeiro objetivo deste livro é definir a diversidade não como um problema, mas como um recurso produtivo que pode dar imensuravelmente resultados positivos para indivíduos e para empresas. Por meio desta coleção, afirma Gentile, "aprendemos que, para realmente entender as diferenças entre nós, é preciso aumentar nossa experiência de vida e que 'diferenças surtem efeito' precisamente quando e porque

elas são o canal para nova aprendizagem, inovação e crescimento individual e organizacional".

Eminentes pensadores sobre a questão da diversidade são apresentados pelo livro. Edward W. Jones Jr. contribui com dois ensaios sobre a luta de gerentes negros contra a discriminação, no meio empresarial americano. Felice N. Schwartz considera o não-investimento em mulheres como gerador de custos, já que elas constituem um recurso essencial na organização. Fran Sussner Rodgers e Charles Rodgers mostram que a atenção empresarial às questões familiares resulta em vantagens nos negócios. R. Roosevelt Thomas Jr. contribui com o prefácio e um artigo. Neste último, sugere alternativas às políticas afirmativas tradicionais para otimizar habilidade, compromisso e competitividade de um local de trabalho multicultural. No prefácio, escreve: "executivos e suas companhias (...) têm descoberto que administrar a diversidade é muito mais que um conceito, muito mais que um programa, muito mais que uma iniciativa. Eles têm começado a entendê-la como um processo que vai muito além dos interesses de um só indivíduo ou de um grupo. No ambiente hodierno, eles vêem a gerência da diversidade como provedora de uma perspectiva que pode aumentar a criatividade e o desenvolvimento".

Outros artigos discutem AIDS, idade, deficiência, sexualidade e a perspectiva masculina no conflito entre os gêneros. O livro termina com estudos de caso, retratando os efeitos das questões da diversidade em algumas organizações. Ou seja, treze artigos e três estudos de caso — publicados na *Harvard Business Review*, em um período de 20 anos — muitos dos quais repetindo temas, tratando-os de formas diferentes e sob diferentes pontos de vista, formando um todo que é muito mais que a soma das partes.

Differences that work não-somente reconhece a diversidade como um tópico importante, mas também esclarece que confrontá-la positivamente no local de trabalho pode levar a mudanças essenciais e aumentar a produção. O livro parte da premissa de que as diferenças entre as pessoas podem ser utilizadas em proveito da produtividade. Em adição, os artigos da *Harvard Business Review* e os estudos de caso tocam nas conseqüências de falar "alto e em bom tom" sobre diversidade, bem como na inseparabilidade da vida profissional e preocupações sociais mais amplas. E, o que é mais importante, esta antologia revela a energia e o estímulo que motivarão, crescentemente, debates francos sobre a diversidade nos locais de trabalho de hoje e de amanhã.

Os artigos, dos melhores da área, fornecem considerações pessoais sobre a diversidade no local de trabalho e também linhas gerais úteis a empregadores, gerentes e empresas que, crescentemente, necessitam responder a problemas complexos, controversos ou ambíguos. O livro mostra a importância do tema em qualquer situação onde há diferenças e similaridades. Em todo o mundo, a força de trabalho mostra-se cada vez mais dividida quanto à etnia, à idade e ao sexo. Há conflitos entre a vida no trabalho e a vida familiar e proliferam as multinacionais transculturais, com forças de trabalho diversificados e com gerentes responsáveis por questões de diversidade. A coleção de artigos, esclarecida e pragmática, organizada por Gentile é, pois, de imensa importância, em prol de forças de trabalho heterogêneas e produtivas. □