

# A pistolagem administrativa: Bem pagos para matar

Paulo Torquato Tarsó

## **A PISTOLOGEM ADMINISTRATIVA: BEM PAGOS PARA MATAR**

*A disciplina, a ordem, a obediência e, principalmente, a submissão, conduzem inevitavelmente à paralisia das empresas e das administrações.*

C. Dejours

### **INTRODUÇÃO**

Encontra-se largamente difundida a idéia de que paira sobre nosso país uma ameaça de derrocada econômica. Todos concordam que, sendo a situação excepcional, é preciso recorrer a meios drásticos, mesmo com o risco de fazer algumas vítimas. Esta conjuntura guarda muitos pontos em comum com uma situação de guerra, uma guerra econômica, na qual estariam em jogo a sobrevivência da Nação e a garantia da liberdade.

Em nome desta justa causa é que se utilizam largamente no mundo do trabalho métodos cruéis contra nossos concidadãos, a fim de excluir os que não estão aptos a combater nessa guerra (como os velhos sem agilidade, os jovens sem experiência, os vacilantes). Eles são demitidos das empresas e do governo, ao passo que dos aptos ao combate se exigem desempenhos sempre superiores de produtividade, de disponibilidade, de disciplina e de abnegação. Somente sobreviveremos, dizem-nos, se nos superarmos e nos tornarmos mais eficazes que nossos concorrentes. Isto tudo implica sacrifícios individuais consentidos pelas pessoas e sacrifícios coletivos decididos em altas instâncias, em nome da razão econômica.

Ocorre que, para que a máquina de guerra funcione, ela deve contar com a aprovação da maioria dos envolvidos, mesmo que não sejam elites dirigentes. A partir daí, não se trata apenas de procurar compreender a lógica econômica e sim analisar as condutas humanas que produzem essa máquina de guerra, bem como as que levam à sua aceitação, mesmo às custas da repugnância generalizada.

### **DESENVOLVIMENTO**

Como é possível que as pessoas, em sua maioria de bem, aceitem colaborar com o mal? Esta foi a principal indagação deixada pelo Holocausto, que levou o mundo a estudar todas as formas de manifestação da maldade, em busca de deter a trágica repetição do horror histórico protagonizado pela máquina de extermínio de pessoas nos campos de concentração nazistas.

A explicação pode ser encontrada na banalização do mal e sua desdramatização, processo que atenua a indignação contra a injustiça e o mal, mobilizando progressivamente um número crescente de pessoas a serviço da sua execução, fazendo delas seus colaboradores.

Esta resposta se apóia na análise do totalitarismo, do nazismo e especialmente do neoliberalismo, que contaminou as organizações, agora inoculadas com os postulados neoliberais por arrivistas de mentalidade recolonizada, que não enxergam o passado histórico, a cultura e os compromissos essenciais com a Nação como um todo.

Muitos são os homens que aceitam participar do trabalho sujo, tornando-se colaboradores do sofrimento e da injustiça infligidos a outrem. Entre os colaboradores, existem até os que se

orgulham de ocupar o posto que momentaneamente lhes confere a organização.

Certamente, muitos dos que colaboram com o mal, caso refletissem a propósito do sofrimento e do medo que seus atos causam, talvez não consentissem em fazê-lo. Acontece que, ao julgarem que a responsabilidade de seus atos cabe a seus superiores — na base do manda quem pode e obedece quem tem juízo — tais pessoas procuram justificar seus dramas de consciência mediante a lógica da racionalização: É meu dever, o cargo é de confiança.

Durante o 3º Reich, os crimes contra a humanidade não eram considerados crimes pelos nazistas, posto estarem fundamentados em teorias apresentadas como superiores e regulamentadas por decretos e pareceres administrativos. O extermínio das criaturas, entretanto, só foi possível porque os colaboradores do mal acomodaram o delito macabro em suas consciências, por meio duma justificativa cínica e sinistra: o princípio da obediência devida aos superiores. Após 12 horas assassinando viventes, bons pais, vizinhos e maridos voltavam às suas casas para cuidar da família, da horta, do jardim, dos animais de estimação. É como se uma parte do cérebro destas pessoas não funcionasse direito, aceitando cabalmente o império da cadeia alimentar entre os seres humanos — onde o mais forte devora o mais fraco — reduzindo-se a si e aos outros ao nível da bestialidade.

Karl Adolf Eichmann, o executor-chefe nazista, é considerado um exemplo de colaborador do mal. Seu perfil psicológico indica que ele possuía forte dependência em relação às instruções, ao comando, à proteção conferida pelos papéis assinados. Eichmann era uma pessoa sem uma personalidade verdadeira, um normopata típico.

Nas pesquisas sobre a psicologia do trabalho, pode-se constatar a existência de métodos de seleção organizados para recrutar e promover gerentes, nas quais os principais requisitos são: 1) ser cínico; 2) fazer mais mal do que o exigido; 3) enxugar os quadros de pessoal além do solicitado; 4) mostrar que aceitam o papel de pistoleiros de aluguel; e 5) montar farsas para desviar a atenção e impressionar a assistência. Tais quesitos são os traços característicos do oportunista carreirista, cuja atividade resulta na degeneração das organizações não baseadas em valores elevados, que deveriam orientar e presidir a postura e a compostura de seus membros.

A psicologia do trabalho cataloga estes gerentes como aqueles que fazem parte do coletivo do trabalho sujo. O trabalho sujo é celebrado nos restaurantes, geralmente com banquetes finos, onde se gasta muito dinheiro e se erguem brindes ou se fazem brincadeiras vulgares, cuja característica comum é evidenciar o cinismo, reforçar o partido tomado na defesa das reformas, cultivar o desprezo pelas vítimas (que não prestavam mesmo). No final, reafirmam-se os chavões sobre a necessidade de reduzir privilégios, de equilibrar a Previdência, dos sacrifícios (dos outros) para salvar o país da derrocada econômica e a necessidade indiscutível de reduzir as despesas em todas as áreas e de pressionar os grevistas vagabundos e os sindicalistas subversivos.

Resta, ainda, uma estratégia coletiva de defesa chamada ecurso à virilidade. Quem se recusa a cometer o mal é tachado de sujeito frouxo ou mesmo perseguido, tornando-se alvo da vingança coletiva, que toma a forma de insulto, desqualificação e até violência sexual. Assim, para não correrem o risco de não mais serem reconhecidos como homens por seus pares e pelas mulheres, muitos permanecem presos a tais esquemas.

Constata-se, então, a organização de uma estratégia gerencial do trabalho sujo, por meio da racionalização do mal, mediante a defesa da reestruturação organizacional, sistemas de avaliação de produtividade, tudo em nome — claro! — do realismo econômico e da eficiência global e competitiva, que ameaça a nação de aniquilamento. Os outros são vítimas, mas isso é inevitável. São as exigências da nova ordem, em benefício de todos, no futuro que ninguém

sabe se e quando virá.

Assim, monta-se uma argumentação racionalizadora do mal, em que o cinismo passa por força de caráter, como se fossem interesses supra-individuais, sem ter relação, por exemplo, com a opção consciente e calculada (mas que se faz passar despercebida) de garantir o seu posto gerencial, a despeito de saber que tal atitude provoca dor no semelhante e acarreta o enfraquecimento da instituição.

O trabalho sujo torna-se um trabalho de saneamento, mas revestido de nomes que a teoria administrativa edulcora como engenharia da empresa ou invenção do Estado. Tais expressões abundam nos discursos dos colaboradores do mal.

A estratégia de defesa do trabalho sujo pela alta gerência, diante de algumas pessoas que se mostram hesitantes no início, é ativar as táticas de autoproteção que convertem o mal no bem, o trabalho sujo em virtude e coragem, a fim de turvar a consciência e acelerar a produtividade, exigindo absoluta lealdade ao chefe e a apresentação de provas de justificação da confiança depositada no gerente, que deve pagá-la com atitudes que demonstrem, necessariamente, a capacidade de empreender o trabalho sujo. Senso de justiça, neste caso, é defeito altamente nefasto, indigno de um vencedor.

A radicalização dessa estratégia de mobilização do coletivo do trabalho sujo vai dar, no final, na cultura do desprezo para com os que são excluídos pelas reformas, que ficam fora das faixas de excelência, e daqueles que não consigam suprir as exigências suplementares de maior desempenho e que, portanto, merecem ser descartados dos processos de gratificação no futuro.

A ideologia defensiva do trabalho sujo completa seu ciclo quando consegue disseminar o processo de racionalização e banalização do mal por toda a organização e dele deve se nutrir para sua reprodução continuada, que permite varrer a resistência ao mal e consolidar as reformas neoliberais.

Próximos do poder, ou assim se julgando, por sua participação no trabalho sujo, os colaboradores do mal tornam-se propagandistas do poder e instrumentos importantes da racionalização do mal. Daí, rompem definitivamente os vínculos originais com o conjunto social de onde vieram e com seus ex-colegas de trabalho.

## **CONCLUSÃO**

Três categorias de pessoas mantêm o sistema neoliberal em funcionamento: i) os líderes doutrinários e os dirigentes da organização concreta do trabalho no teatro das operações, que concebem e executam o mal conscientemente, por convicção própria; ii) os colaboradores diretos no campo de operações ou em suas proximidades, cujo engajamento é obtido por meio da adoção da estratégia coletiva de defesa do cinismo viril (macheza é a capacidade de infligir o mal); e iii) a massa, que recorre a estratégias individuais de defesa contra o medo e a insegurança, postas à disposição pela distorção comunicacional, sob a forma da informação mentirosa.

Nesse contexto, a ação direta da denúncia não é tão eficiente, posto que a maioria dos indivíduos está entorpecida pela lógica do sistema. Resta, pois o caminho de tentar não apenas lutar contra o mal e a injustiça, mas também contra os elementos que causam sua banalização, que são a mentira organizacional (em todas as suas formas) e o conceito de que a virilidade é sinônimo de impiedade.

Paulo Torquato Tasso

SALVADOR - BA

## NOTAS

Entendem-se como pessoas de bem os indivíduos que não são nem sádicos perversos nem paranóicos fanáticos e que dão mostras, normalmente, de um senso moral que tem papel fundamental em suas decisões. Entende-se como mal a tolerância à mentira, sua não-denúncia e, além disso, a cooperação em sua produção e difusão, caracterizando condutas publicamente admitidas e implantadas por sistemas de gestão.

A banalização do mal deriva da suspensão ou supressão da faculdade de pensar que acompanha os atos de barbárie.

Normopatas são indivíduos que se destacam por sua extrema normalidade, no sentido de conformismo com as normas do comportamento social e profissional. Pouco fantasistas, pouco imaginativos, pouco criativos, eles costumam ser notavelmente integrados e adaptados a uma sociedade na qual se movimentam com desembaraço e serenidade, sem serem perturbados pela culpa (a que são imunes) ou compaixão (que não lhes concerne). Passam a vida como se não vissem que os outros não reagem como eles, como se não percebessem mesmo que os outros sofrem, como se não compreendessem por que os outros não conseguem adaptar-se a uma sociedade cujas regras, no entanto, parecem-lhes derivar do bom senso, da evidência, da lógica natural. Sendo bem-sucedidos na sociedade e no trabalho, os normopatas se ajustam bem ao conformismo, como num uniforme.

Vários administradores da SRF hoje são centuriões a serviço da classe patricia, e possuem traços bem característicos: são bajuladores, pois dependem de indicação política para ocupar um cargo de confiança; são desinteressados, mantendo distância dos subordinados e preocupando-se unicamente com os registros oficiais e com suas carreiras; são vaidosos e acham que seus juízos e atos despropositados devem ser objeto de veneração, não de contestação; são autoritários e confundem o prestígio do cargo com o prestígio pessoal, imaginando que o fato de alguém possuir títulos pomposos torna-o automaticamente importante e o põe a salvo da própria mediocridade; e, finalmente são obtusos, por três motivos: primeiro, porque acham que oprimindo seus subordinados serão guindados da condição de serviços rasteiros ao seleto clube dos dominadores; segundo, pela ridícula paga que recebem de volta pela sua obediência incondicional; e, terceiro, porque eles sempre correm o risco de descer e receber o troco da alé que oprimiram tão arbitrariamente quando empoleirados em suas chefias.

É inegável que esta sistemática tem sido adotada por boa parte das atuais gerências da SRF na questão relativa à atribuição de pontuação para a percepção da GDAT. Não bastasse o caráter estapafúrdio de uma gratificação que depende unicamente do humor do superior hierárquico (a quem já se assegura nota máxima antecipada, para ficar mais à vontade no infligir o mal a seus colegas), é preciso conviver com as esfarrapadas desculpas dos que não têm brios para contraporem-se à corrente de insanidade. Não importa o discurso: a GDAT presta-se unicamente para possibilitar ao administrador liberar seus recalques e reprimir a categoria (especialmente os sindicalistas comprometidos com a sociedade); por conseguinte, deixar o caminho aberto à destruição da SRF. Só não vê quem não quer ou quem tem interesses escusos nessa trama.

