

Homens São de Marte, Mulheres São de Vênus e as Organizações São de Saturno

Há algum tempo atrás, o livro "Homens são de Marte e Mulheres são de Vênus" (GRAY) fez algum sucesso entre os brasileiros. Apesar de não ter nenhuma inclinação para o uso da psicanálise e para suas generalizações no mundo organizacional, lendo os três textos propostos para análise (CARVALHO DA SILVA, 2002; BARKER, 1993 e CARVALHO DA SILVA e ALCADIPANI, 2001), ocorreu-me que talvez as organizações sejam de Saturno, o deus romano (e o "planeta") devorador dos próprios filhos, senhor do tempo e da ruptura.

Explico melhor: os autores (CARVALHO DA SILVA, 2002; BARKER, 1993 e CARVALHO DA SILVA e ALCADIPANI, 2001) parecem apontar para uma mesma vertente do pensamento organizacional: o controle das organizações tende a se tornar difuso e mais eficaz e ao mesmo tempo, menos burocrático (baseado na hierarquização). Há uma troca do risco e da incerteza (reaprendizado, mudanças, etc.), aos quais as pessoas estariam possivelmente expostas, pelo controle difuso de suas ações e pensamentos por parte das organizações. Assim, tal qual Saturno que devorava lentamente seus filhos - pela passagem do tempo do qual era o senhor absoluto -, as organizações passariam a "devorar" também seus funcionários, submetendo-os a controles de difícil apreensão e compreensão, tanto mais por serem controles sociais (os pares controlam em prol da organização) em vez de institucionais (a instituição controla direta e hierarquicamente seus funcionários).

Apesar de não ter sido mencionado explicitamente, ocorre-me ainda que a empresa, ao mesmo tempo, também "devora" o

potencial de empregabilidade ou recolocação no mercado de trabalho, principalmente a partir do caso estudado por BARKER (1993). De fato, trabalhar sob o sistema de equipes que constroem seu próprio sistema de valores (desde que de acordo com os interesses organizacionais) dificulta tanto a adaptação a outro modo de interação empregatícia (controles mais estritos como os do fordismo/taylorismo), quanto a integração em uma nova equipe com outros valores (ainda que semelhantes).

Em outras palavras, um sistema de valores (ou cultural) como aquele apresentado no trabalho de BARKER (1993) surge das interações entre indivíduos específicos, dentro de um contexto específico, e é difícil de ser transposto para outros contextos ou de ser válido para interações com outros indivíduos. O próprio BARKER (1993) apresenta a normatização como o meio adotado para integrar os novos contratados no sistema de valores construído anteriormente por um grupo específico de trabalhadores. Essa normatização poderia ser encarada, a princípio, como um retorno ao modo anterior (hierarquizado), mas na verdade, parece-me muito mais a explicitação dos controles sociais em operação dentro daquela equipe que um retorno ao modo burocrático de controle.

Ao mesmo tempo, tenho a impressão de que a própria sociedade tem gradualmente dado maior importância aos valores como embasamento de suas relações e interações. Construtos como "transparência" na vida pública, "produtividade" na vida organizacional e "politicamente correto" na vida diária cada vez mais têm norteado escolhas, posturas e comportamentos. Como diria Bourdieu, vivemos em uma sociedade de símbolos; em outras palavras, vivemos em uma sociedade de valores e de valoração.

Ao mesmo tempo, como aponta Carvalho da Silva (2001) na sua revisão do pensamento de Foucault, acredito que cada vez menos essa sociedade faça uso do modo disciplinador e cada vez mais procure um "discurso de participação" que embora baseado na "verdade" (de cada um), traduz-se, na prática, em dissonância semiótica (o símbolo representa uma coisa, mas é usado para vi-

vificar algo totalmente distinto). Dessa forma, a valoração do indivíduo enquanto tal somente ocorre na medida em que ele perde a sua individualidade, na medida em que ele se torna mais submisso aos grilhões culturais e sociais que condicionam o seu pensar e agir.

Como pode ser percebido, parece haver uma dicotomia favorecimento/desfavorecimento do indivíduo a partir da ótica organizacional. Se, por um lado, os valores individuais podem potencialmente vir a se erigir em condicionantes das interações sociais; por outro, eles aprisionam mais o indivíduo ao se tornarem "absolutos", "imutáveis" e fazerem "hereses" daqueles que não se lhes submetem. Isso suscita dois dilemas: um organizacional e outro pessoal.

Dado que a razão de ser da organização é a consecução de seus objetivos e que a dominação que exerce é apenas o meio para tal consecução, o controle exercido por ela sobre os indivíduos deve realmente "devorá-los" (no sentido exposto acima, ou seja, submetendo-os a controles de difícil apreensão e compreensão) ou deve abster-se disso e usar controles mais explícitos?

Dado o controle organizacional ser uma realidade inescapável (no nosso atual grau de desenvolvimento), o indivíduo perde menos em se submeter a um controle burocrático ou a um controle difuso?

Referências Bibliográficas:

1. BARKER, J. R.; Tightening the iron cage: concertive control in self-management teams; *Administrative Science Quarterly*, no 38., pp 408 a 437, 1993.
2. CARVALHO DA SILVA, Rosimeri; Controle organizacional: evolução, transformações e perspectivas; II ENEO: Anais, Recife, 2002.
3. _____ e ALCADIPANI, Rafael; Manda quem pode, obedece quem em juízo: a construção da disciplinarização através da participação na siderúrgica riograndense; XXV ENAMPAD: Anais, Campinas, 2001.

4. GRAY, John; Homens são de Marte e mulheres são de Vênus.