

---

# **É possível, ao homem, ser feliz vivendo em organizações?**

*Suzete Moeda Mattos*

---

## **Resumo**

Uma reflexão sobre a vida dentro das organizações. Acredita-se que através da liberdade de ser, da autonomia e da participação como sujeito e não como objeto manipulado, o homem viverá mais feliz.

*Área temática:* Teoria das Organizações

## **Introdução**

Começo este trabalho sugerindo em seu título que o homem que vive dentro das organizações é infeliz. Proponho porém, uma reflexão sobre este tema quando coloco-o em dúvida. Deixo implícito que o homem pode ser feliz até dentro das organizações.

Percebo que as organizações, seja ela a família, a empresa, o clube, a igreja, a escola, enfim, aquelas às quais os homens estão ligados não são ambientes felizes, agradáveis, ou pelo menos o que eu entendo que poderiam ser. Não sei se são as organizações que provocam a infelicidade dos homens, como causa, ou são efeitos dessas que transcendem aos seus limites. Será que a infelicidade vivida pelas pessoas, suas causas, estão exatamente na formação dessas organizações ou será que o que é vivido é apenas um efeito maior, do sistema social como um todo?

Muita pretensão tentar dissertar sobre este tema tão genérico e complexo a um só tempo. Genérico por não poder especificamente definir o que seja a felicidade para todos os homens a não ser do meu ponto de vista, haja vista o universo de significados que cada um de nós tem como referencial desse termo. Complexo, por não ser um objeto, uma mercadoria de fácil manuseio. Ela é muito mais do que isso. Ela exige conhecimento de si mes-

mo, de luta diária, de conquista; um esforço enorme individual. E todas essas coisas interligadas não são fáceis de se conjugarem. Se fosse fácil, não haveriam tantos conflitos desnecessários e o homem seria mais tolerante consigo e com os seus pares. Não é mesmo? Mas com tudo isso, pensei em escrever sobre este tema até porque por ser genérico e complexo, suscitou-me curiosidade e desejo de saber mais.

Ser feliz não depende de um simples querer sem compromisso, sem exigência. Quando penso em ser feliz dentro de uma organização onde pessoas relacionadas com você também desejam a mesma coisa, só com significados, desejos, perspectivas e expectativas diante da vida quase sempre diferentes das suas (e não poderia ser diferente) e, com tudo isso terem que produzirem, trabalharem, investirem para que a organização se mantenha viva, crescida e desenvolvida, concluo que não é fácil atingir tal objetivo.

Percebo que nas organizações às quais tenho acesso (não poderia escrever sobre algo desconhecido) a depoimentos, vivências, bem como na literatura da teoria das organizações, o homem não consegue ser feliz. “Ele está em crise” (Bonilla, 1991). Essa é a minha percepção diante deste contexto social, ou seja, o homem dentro do universo das organizações ocidentais das grandes potências e dos países periféricos subjugados dominados, como é o nosso caso em particular, não é feliz.

Os grandes teóricos das organizações têm tentado descrever e interpretar os fenômenos ocorridos dentro delas desde os primórdios, numa tentativa de poderem ajudar de alguma forma as pessoas e as próprias organizações a sobreviverem (máximo). A grande questão que nunca se colocou claramente nas discussões, salvo por Max Page em seu livro “O poder das organizações” (1990, p. 175), é a questão da morte, inerente a tudo e a todos, isto é, a morte dos homens, o fim das organizações, a ilusão do poder ilimitado.

Do ponto de vista genealógico, os teóricos das organizações têm tido a preocupação de poder controlar tudo em nome da obtenção do lucro desejado (como fosse possível). Mesmo que esse controle não tenha utilidade para a maioria dos envolvidos na organização, ele é desejado. Numa análise superficial histórica o homem preferido na teoria clássica era o “homem máquina”. De acordo com tal teoria não se discutiam as questões; se executavam as tarefas e nada mais. Já no movimento de relações humanas, com algumas concessões e objetivos manipulados excluía-se os conflitos

das análises numa tentativa ilusória de apaziguamento das inquietações humanas. Porém, foi com os estruturalistas que se conseguiu ter uma maior consciência da realidade. O conflito já não era afastado e a estrutura era o foco das atenções, criando-se assim uma ilusão de que, estruturada a organização, ela se eternizaria e se isso não acontecesse é porque a falha estaria na estrutura e que a mesma precisaria ser mudada. Não se incluía a possibilidade de um fim, mesmo para as organizações sem estruturas firmes e sólidas. Não se admitiam incluía a renovação e o surgimento de novas organizações. E, não é assim que acontece com todas as coisas? Faz parte da vida, da natureza, das pessoas, das organizações. Os estruturalistas preferiam acreditar que tudo estaria reduzido às estruturas e que as organizações nasceriam para se eternizarem se fossem estruturadas. Já com a abordagem sistêmica e contingencial numa análise bastante superficial, os teóricos incluía a ambiência externa, erros e acertos, a incerteza (como se fosse um fenômeno do mundo atual) e das rápidas mudanças. Acreditava-se que se estivéssemos atentos ao processo, o sistema estaria a salvo de uma suposta falência, ou seja, sua morte. Os contingencialistas com a tomada de consciência da realidade, do que existe de humano dentro das organizações, abordam o momento atual de forma ameaçadora. Quando todos os homens devessem correr, mudarem rapidamente, de forma caricatural, atropelando uns aos outros, na busca de forma neurótica e alucinada, da salvação. Salvar o homem do próprio mundo(mercado) que vive e cria. Na verdade o que se tem é uma consciência maior disso que é inerente; o humano, o limitado, o defeituoso, o inacabado, o incerto, o não controlado(inconsciente), a natureza, a vida e a morte. Sempre se soube mas nunca se disse.

Vivemos numa sociedade onde se criam mecanismos dos mais variados para se driblar essa verdade única e absoluta. O grande conflito do homem, a sua finitude. Ele tenta não aceitar esse confronto e isso se verifica refletido não só na formação da família como nas demais organizações. Um desses mecanismos é a questão de poder. A sociedade capitalista se perpetua fabricando dominados e dominadores e não acredito que não seja de comum acordo, pois, se não fosse assim não se manteriam por tanto tempo. Os dominados criam uma ilusão de que estão protegidos, cuidados como crianças e os dominadores, a ilusão de que podem mais do que aqueles que supostamente se deixam dominar. Na realidade todos perdem; não há desenvolvimento quando não há liberdade. Além do mais, segundo Foucault (1979), "o poder não existe em nenhum lugar". Não é um objeto que se

possa comprar. Ele é relação. Relação entre pessoas, distribuído; caso contrário deixa de existir. É uma ilusão pensar em poder absoluto de poucos. O poder é necessário e benéfico. Nesse sentido ele é energia. Vida. Porém, ao contrário do que nossa sociedade possa acreditar é preciso que todos os homens tenham poder para produzirem bem e mais. É preciso que ele (poder) esteja distribuído para que se possa existir. Enfim, o capitalismo corre atrás de poder, como se fosse um cachorro correndo atrás do próprio rabo. Quando ele o alcançar verificará que perdeu muito tempo correndo atrás do nada, ou o que é pior, ainda se machucar. Quanto a essa questão Ribeiro (1993) esclarece quando escreveu em seu artigo que “algumas corporações símbolos indicam que as empresas não são permanentes; que o capitalismo destrói suas empresas do mesmo modo que gera outras”.

As chamadas modernidades estão por toda parte numa tentativa quase que desesperada para a salvação. Salvar o homem do que é inerente, do medo do confronto, do seu grande conflito; desse mal que ninguém sabe bem o que é ou aonde está. Nesse contexto aparece a reengenharia destruindo tudo e a todos (abstração) rapidamente, porque o tempo é crucial. Quanto a isso o jurista Raymundo Faoro (**apud** Ribeiro, 1993), de forma genial e lúcida, comenta a trajetória brasileira rumo à modernidade. Ele a vê em movimento semelhante ao de um relojoeiro que para alcançar o meio dia ao nascer do sol, adianta o relógio, trapaceando o espectador e a si mesmo. Faoro, acredita que o relógio da história não tem um curso fatal, nem admite a queima de horas contra o tempo. Sugere então que o rumo à modernidade não admite atalhos. Ribeiro (1993), pensando como Faoro, acredita que a organização moderna é aquela que trabalha a favor do tempo, na qual os administradores concebem a administração como um processo contínuo de respostas a um ambiente mutável, a necessidades e oportunidades e não, como a aplicação de um conjunto de soluções pré-fabricadas para um problema específico.

Terapias alternativas e sempre muito rápidas e descartáveis surgem a todo momento para salvar os homens. A moda é mudar, mesmo que esteja dando certo o antigo. O velho se torna obsoleto. Não que o novo não seja necessário, mas o radicalismo é que me assusta. É preciso trocar o carro, a geladeira, a roupa, a família, a empresa aonde se trabalha, o livro pelo paper, o saber pela informação(dado). Tudo se torna descartável incluindo o próprio homem. A história não precisa ser mais contada, o que importa é o hoje e o agora, mesmo que o hoje seja um efeito do ontem, o ontem

não tem mais valor. Não é mais através do passado que se pode entender o presente e recriar um futuro melhor. Profissionais perdem valor nessa sociedade tais como: historiadores, arqueólogos, filósofos, os pedagogos... Surgem os profissionais da modernidade, valorados socialmente, como os analistas de sistemas, os executivos... Não quero dizer com isso que esses profissionais não tenham valor social mas, a impressão que se tem é que para que uns possam existir é preciso que outros devam desaparecer. Não o que cada um tem de importante para tornar essa sociedade mais justa, mais alegre, mais feliz. Que mundo é esse em que vivo? O que o homem está fazendo contra ele? Acredito que no fundo ele queira se descartar. É preciso que se pare para se ver. Ter mais consciência de si mesmo. Se conhecer melhor. É preciso!

Percebo que as pessoas não estão felizes nessa sociedade que acabo de descrever, assim como não estão por consequência felizes dentro das organizações, reprodutoras que são grande parte dessa sociedade.

Não vou fazer nenhuma apologia da felicidade até porque, salvaguardando o que há de diferente em cada homem seria mentiroso e até onipotente tentar uma única saída que servisse a todos. Entretanto, nada me impede de tentar traçar alguns caminhos não muito claros e fáceis de se percorrer na tentativa das pessoas serem felizes dentro das organizações.

Em primeiro lugar entendo por organização qualquer grupo de pessoas reunidas com objetivos e responsabilidades comuns, em relação, por algum tempo considerado significativo pelo próprio grupo Ex.: Empresas, família, igreja, clube, associação de moradores e outros.

Do meu ponto de vista, o homem para ser feliz, precisa em primeiro lugar ser livre para desenvolver sua capacidade de ser. Precisa se distinguir, ser singular e descobrir seus próprios caminhos; ter autonomia, desejar, existir, participar como sujeito, dono da sua ação; mas nem sempre isso acontece.

A sociedade americana, matriarca do sistema capitalista está sentindo a necessidade de mudanças. Os grupos funcionam como verdadeiras prisões das mentes e dos corpos e do tempo de vida das pessoas. E, é contra isso que eu me situo. Contra essa dominação do eu, da criatividade, da existência. Os dominadores dos grupos sociais acreditam que quando exercem sobre as pessoas esse domínio eles ficam salvaguardados dessa mesma dominação. É pura ilusão. Eles são, tanto quanto àqueles que supostamente estão, dominados. O poder não existe. A verdade é que se tem a

ilusão de poder sobre a vida e a morte. Acreditam que dominando estariam a salvo desse mal maior, a morte, o limite. Com isso se perde a oportunidade de ser e de se relacionar com outro ser. É um peso enorme que se carrega e para nada, pois somos todos iguais, limitados e inacabados e é exatamente esse inacabado que nos faz prosseguir e nos manter vivos. Portanto, nas organizações onde existem dirigentes e dirigidos, chefes e subordinados, dificilmente haverá autonomia, criatividade e felicidade. Ao contrário do que se imagina essas organizações, terão menos tempo de vida. Poderão, até em termos quantitativos, crescer; mas, não se desenvolverão e esse crescimento não terá substância e facilmente desaparecerá.

Ao contrário do que se pensa, o homem viverá feliz, no dia em que conseguir aceitar o limite e se confrontar com ele. Não de forma resignada e submetida mas com vontade e energia. De bem com a vida e aceitando o limite inerente a todos e não a morte antecipada. Respeitando acima de tudo a vida, a vida do outro, do seu concorrente. Deixando de correr atrás do desconhecido, deixando de atropelar a tudo e a todos em nome do lucro imediato, da sobrevivência (de quem?) e buscando seus próprios caminhos será muito mais feliz.

A competição que assisto nos dias de hoje não me parece sadia. As pessoas estão competindo até pelo que não lhes interessa competir; só para não perderem o hábito. Estão virando instrumentos de uma máquina maluca que ninguém sabe ao certo quem construiu e para quem está a serviço.

Encerro este artigo na primeira pessoa do singular e espero ter podido escrevê-lo todo nessa pessoa que penso que sou, única, pelo menos tento que seja assim. Eu estou atenta. E, é exatamente isso que proponho às pessoas que vivem dentro das organizações e que se relacionam nos mais variados grupos sociais. Que o façam consigo mesmas. Estarem alertas quanto a esta questão é fundamental. Sem sujeitos não há autonomia, não há criatividade, não há desenvolvimento e é preciso ter coragem, coragem de ser, de amar, de se reeducar, de errar, de desejar, de se mostrar defeituoso inacabado (não existe defeito zero acreditado por P. Crosby). O homem não é imagem e semelhança de Deus. Ser diferente, encontrar seus próprios caminhos, ir e vir, como se estivesse perdendo tempo, tempo necessário, são passos corajosos que poucos arriscam a dar. E, é por isso, que apesar do medo eu me arrisco a escrever este artigo na primeira pessoa do singular. ◆

## Referências

- BONILLA, José. A crise das organizações humanas e a grande oportunidade para a sua superação através da qualidade total (autêntica). In: ENAMPAD, 15, Salvador, 1991. *Anais...* Salvador, ENAP, 1991, v. 5, p. 145-156.
- CROSBY, P. B. *Quality is free: the art of making quality certain*. New York: McGraw Hill, 1979.
- ETZIONI, Amitai. *Organizações modernas*. 6 ed. São Paulo: Pioneira, 1980. 190 p.
- FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. 8 ed. Rio de Janeiro: Graal, 1979. 295 p.
- FREIRE, Paulo. *Educação e mudança*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981. 79 p.
- GADOTTI, Moacyr. *Educação e poder: introdução à pedagogia do conflito*. 5 ed. São Paulo: Cortez autores associados, 1984. 143 p.
- LODI, João Bosco. *História da Administração*. 9 ed. São Paulo: Pioneira, 1987.
- PAGÈS, Max *et al.* *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas, 1990. 234 p.
- RIBEIRO, Carlos. A responsabilidade social da Empresa: uma nova vantagem competitiva. *Revista de administração de empresas*. São Paulo, v. 33, n. 1, p.: 46-50. jan./fev. 1993.