

Discursos Paralisantes

22/01/2021

Autor: Rogério Ribeiro da Fonseca Mendes

Abordei a mentira-padrão "RUIM COM ELE, PIOR SEM ELE", desmascarei "SOMOS MUITO BONS DE DIAGNÓSTICO MAS NÃO CONSEGUIMOS IMPLEMENTAR" e, neste terceiro capítulo, faço uma revisão, pois produzi uma candidata a frase-encobridora: "resta - só - trabalhar".

Para evitar que esta frase possa ser usada como encobridora é melhor explicitá-la. O contexto em que a frase foi colocada (ver segundo capítulo) é melhor dito pela sua transcrição: "Quando digo guerreiros trata-se de metáfora, de substituição para empregados-mais-evoluídos que já entenderam que por estarem submetidos ao contrato de trabalho que assinaram, resta - só - trabalhar, e que este esforço de trabalhar é sensivelmente menor que o de enganar-se (não trabalhar, pensar enganar o patrão,...)". Embora não fosse intenção, a frase pode levar a pensar que se resta - só - trabalhar, isto pode ser feito como se fosse um "trabalinho", realizado por um sujeito "jogado nas cordas".

Se alguém pensou assim sobre o que foi dito é porque está num movimento de enganar-se, pois a frase está em outro universo: o processo produtivo de uma empresa.

Vou abordar o que pode levar um sujeito a "jogar-se nas cordas". O processo produtivo envolve vários fatores (recursos humanos, financeiros, equipamentos, instalações, ...). Entre estes fatores, como já é sabido, as pessoas (SUJEITOS) são o de maior complexidade. O diagrama que segue é uma redução do contexto da questão fator humano, mas pode facilitar um incremento no saber sobre estes sujeitos,

O ser humano, de forma ininterrupta, estará passando por três espaços distintos para realizar qualquer coisa. Realizar uma tarefa pressupõe ter percorrido estes espaços inúmeras (realmente muitas) vezes, num processo cíclico que não tem fim.

discurs3.gif (23956 bytes)

No primeiro espaço reside a COMPETÊNCIA que, segundo Velloso -

ORGANIZACIONAL -, "A competência, mais simplesmente, pode ser analogada a um SABER (TÉCNICO), ou um CONHECIMENTO IMPLÍCITO que o sujeito tem da sua técnica de execução, no entanto é um saber que não diz necessariamente do SABER FAZER, mas de um dever - ser, conjunto de conteúdos que constitui um sistema de coerções, conjunto de prescrições e interdições.". Trata-se do SISTEMA REFERENCIAL que tornará a ação possível. Não há cientificidade(*) em se produzir alguma coisa sem que se tenha a competência requerida.

O terceiro espaço é o da PERFORMANCE. que é o da competência realizada, transformada em PRODUTO, onde se inserem os ATOS do sujeito.

Este espaço é atingido por movimento inerente à CAPACIDADE do sujeito.

O segundo espaço, entre competência e performance, é um campo importantíssimo da problemática da ação humana. E onde realmente acontecem as SABOTAGENS do processo produtivo. Está fora do campo da viabilidade empresarial (antieconômico) conhecer todas as sabotagens internas, estruturais de cada sujeito. Entretanto, estes fatores são, em sua grande maioria DESCONHECIDOS, no sentido de ocuparem um lugar de desconhecimento ativo por parte dos elementos inteligentes do sistema, E, por assim ser, torna-se o campo causal do fracasso no processo produtivo. Por outro lado, a existência destes fatores deve ser CONSIDERADA e TRABALHADA na execução do processo produtivo. Persistir no DESCONHECIMENTO implicará em continuar vivenciando situações desagradáveis numa empresa, como demitir um empregado, por exemplo.

Grande parte dos trabalhos são realizados por grupos de pessoas. Cada sujeito deste grupo, seja da empresa ou do Cliente, estará cíclica e ininterruptamente passando pelos três espaços, com potencialização do problema pelo fato de que, quando reunidos em grupo, apresentam alteração no seu comportamento individual conhecido (Freud, 'Psicologia de Grupo e Análise do Ego', 1921).

Ao profissional que ocupa o plano da ADMINISTRAÇÃO caberá nulo desconhecimento do fator humano que atua no sujeito, seja enquanto indivíduo ou participante de um grupo e, antes de tudo, que atua nele próprio. Profissionais com este perfil são escassos. Podemos requisitar já formados - a peso de ouro - junto ao mercado ou preparar, conforme mostrou o texto ORGANIZACIONAL: selecionar profissionais com perfil próximo e "atuar sobre a estrutura subjetiva, num FAZER - SER, afim de que o profissional se otimize em relação ao sistema", processo que é longo e de alto custo.

Então, se alguém pensou o que foi dito (resta - só - trabalhar) como Jogar-se nas

cordas" é porque foi atuado pelo campo da SABOTAGEM, entendida sem a conotação moralizante que acompanha esta palavra. Sabotagem não é sacanagem, é mecanismo estrutural que atua no sujeito. Se o pensar em "jogar-se nas cordas" é efeito do campo da sabotagem. o "jogar-se nas cordas", após pensar nisto, é fruto de SACANAGEM (contra si), esteja este sujeito no plano da administração ou da execução.

Outra questão, que necessita um capítulo à parte, é o contrato. O contrato de trabalho foi citado por ser o contrato "guarda-chuva" sob efeito do qual serão estabelecidos outros contratos, em especial os inúmeros contratos para realização das tarefas, para que ninguém possa sentir-se tentado a "jogar-se nas cordas".

(*) No sentido da aplicação de métodos científicos, sem exceção, a todos os domínios da vida humana.