

Prestes Motta, Fernando C. *Burocracia e autogestão: a proposta de Proudhon*. São Paulo, Brasileira, 1981. 170p.

mento social típico dessas instituições.

No decorrer da análise, o autor vai delineando o perfil da empresa burocrática, mostrando cada uma de suas características, detendo-se bastante na forma de gestão utilizada — a heterogestão. Segundo ele, “a empresa moderna e mecanizada intensifica ao máximo a heterogestão como forma de controle do capital, surgindo daí a direção autoritária e o excesso de regulamentações em benefício daqueles que ficam com a parte intelectual do bolo...”

Do estudo da empresa burocrática o autor passa a analisar as burocracias públicas, consolidadas pela articulação com as funções repressivas da empresa capitalista, culminando com o aparecimento da dominação burocrática na sociedade. Relaciona a burocracia não apenas à divisão técnica do trabalho mas à sua divisão social, surgindo como representante das classes dirigentes do mundo contemporâneo que, através do trabalho administrativo, respondem pela manutenção do antagonismo entre os proprietários e os não-proprietários. Dessa forma, a própria organização burocrática, enquanto estrutura de poder, é um aspecto de todo um ordenamento social mais amplo, ambos marcadamente hierárquicos.

Pela análise da estrutura de poder existente nas organizações burocráticas e do ordenamento social daí decorrente, o autor demonstra que a heterogestão reproduz as relações sociais, “naturalizando-as”, por ser fundamental, em todo ordenamento social, a separação dirigente/dirigido. As organizações não só dão conta da reprodução da força de trabalho, como também da “naturalização” das relações de poder em uma dada sociedade. E, assim, o estudo das organizações formais se expande, quase que necessariamente, para o das demais instituições sociais, que não só exprimem a mesma lógica como também representam um ordenamento social hierarquizado que se encontra generalizado na sociedade.

A separação no plano da relação dirigente/dirigido, aspecto enfatizado pelo autor, é vista como natural, na medida em que exprime diferenças

de competência, saber ou habilidade. Como ele mesmo coloca, “a heterogestão permite a institucionalização da submissão sob a máscara da autoridade necessária. A relação dirigente/dirigido expressa a autoridade, ocultando o poder”, fazendo da organização uma forma de poder institucionalizado, encoberto por mecanismos de divisão e separação, espaço social onde a repetição expressa a ordem e a lei.

Da análise das organizações burocráticas, e do poder exercido por essas organizações — tanto no âmbito empresarial como no social — de suas características e reprodução na sociedade, Prestes Motta passa à análise da obra de Proudhon, autor de um trabalho notável de crítica política e, principalmente, de uma proposta autogestionária, cuja influência se fará sentir até fins do século XIX.

A teorização proudhoniana surge de sua preocupação com a propriedade privada, cuja denúncia envolve também o capitalismo. Segundo ele, a propriedade é um roubo econômico, tornado possível por um capital exclusivo. A crítica ao capitalismo refere-se a uma das formas de alienação que pesam sobre a sociedade, da mesma forma que a crítica ao Estado e à Religião revela outras formas de alienação.

De modo geral, a teorização de Proudhon é uma crítica a toda e qualquer forma de jugo e submissão da sociedade. A propriedade é, para Proudhon, o monopólio, o despotismo econômico, o capital, o roubo legal, o que corresponde à exploração do homem pelo homem. Torna-se o direito de um homem dispor, da forma mais absoluta, de uma propriedade que é social. Além da propriedade, Proudhon combateu também o poder, razão pela qual fora consagrado como pai da anarquia, entendida como sociedade libertada. Segundo ele, autoridade e liberdade constituem os dois pólos da política, e dessas duas noções resultam dois regimes diferentes para a sociedade: governo de todos por um só e governo de todos por todos.

Para o pensador, o objetivo da luta revolucionária é a destruição do Estado centralizado, a sua subordi-

Este texto constitui uma análise circunstanciada do caráter autoritário das organizações modernas, através do exame da proposta autogestionária em sua origem, a partir da obra de Pierre-Joseph Proudhon, o teórico mais expressivo do movimento autogestionário do século passado.

O grande desenvolvimento das organizações burocráticas no mundo contemporâneo e a burocratização da vida social atual parecem ser, segundo o autor, os elementos que estimularam o interesse crescente pela autogestão e, portanto, por suas raízes no pensamento proudhoniano.

A primeira parte do texto analisa as características gerais das organizações burocráticas, delineando-se o perfil das organizações que apresentam a heterogestão como elemento constitutivo de seu modo de administração. As quatro partes restantes se empenham numa análise bastante exaustiva da obra de Proudhon, cuja proposta autogestionária revela-se atual pelo fato de constituir a única alternativa radical à heterogestão.

O autor inicia seu estudo pela análise das formas de cooperação — na manufatura e na indústria — como passo necessário ao entendimento das organizações. Segundo ele, são essas formas de cooperação que criam as funções administrativas e o ordena-

nação "à sociedade econômica, e não a absorção desta última pelo Estado". A anarquia positiva, pregada por Proudhon, procura, através da erradicação da relação de autoridade, instituir relações totalmente novas entre indivíduos e agrupamentos. Caracteriza-se, antes de mais nada, pela negação de toda autoridade e, em particular, pela negação do Estado.

Proudhon revela-se um crítico da burocracia, e toda sua teorização visa a estabelecer a autonomia da sociedade, entendida como poder latente e possibilidade real de se organizar e de governar a si mesma. A sociedade autogestionária, em Proudhon, é a sociedade organicamente autônoma, constituída de grupos autônomos se auto-administrando, onde existe coordenação, mas não hierarquização.

Segundo a análise do autor, na teoria autogestionária de Proudhon, a política torna-se governo do próprio povo e desaparece a apropriação econômica e política, característica do sistema burocrático. A autogestão surge, então, como a negação da burocracia e de sua heterogestão. "Assim, conclui o autor, a criação de uma sociedade autogestionária não é uma utopia, já que não se trata de uma impossibilidade. Trata-se, isto sim, de algo que incomoda profundamente os detentores do poder. Em uma sociedade autogestionária não há lugar para burocratas. A proposta autogestionária traz a incerteza para um mundo onde quase todos buscam a certeza... Enquanto as ideologias do poder procuram ocultar as múltiplas alienações do homem moderno, a proposta autogestionária surge como uma denúncia, como possibilidade real e radical de transformação social. Nesta possibilidade está sua grande dificuldade de operacionalização, já que a razão que a sustenta é o contrário da razão do poder." □

Ana Rosa Bulcão Vieira

Werther Jr., William B. & Davis, Keith. *Personnel management and human resources*. McGraw-Hill, 1981. 508p.

Recorrendo às idéias básicas da Escola de Relações Humanas, de que as pessoas constituem o elemento comum a todas as organizações, os autores abordam a administração de recursos humanos dentro das tendências mais atuais que se observam nos países ditos industrializados.

Vão mais longe, é verdade, quando afirmam que os desafios à sociedade deste fim de século serão vencidos através da "nossa mais criativa invenção: as organizações". Neste aspecto, seguem de perto Max Weber quando desenvolve suas idéias centrais de burocracia, este tipo ideal ao qual apenas as grandes organizações se assemelham.

A obra é mais propriamente uma receita de como aplicar a administração de pessoal aos recursos humanos da organização. Os ingredientes da receita visam, pois, a atender aos objetivos da área especializada de pessoal: social, organizacional, funcional e individual, ou sejam, os objetivos que orientam as atividades do dia-a-dia do administrador de pessoal, agindo como um departamento de serviço, através de suas áreas que prestam assistência aos empregados, aos administradores (chefes) e à organização. Não deixam eles de lembrar que o homem de pessoal não tem autoridade

de linha (que é típica dos gerentes de Departamentos operacionais), "meramente aconselhando aos homens de linha que são, em última instância, os responsáveis pelo desempenho dos empregados".

Como um órgão composto de atividades interdependentes, a administração de pessoal é tratada como um sistema, cada subsistema afetando os demais, "o que permite reconhecer as relações entre as partes". As mudanças organizacionais são o resultado de desafios ambientais, externos à organização, e que se originam de influências sociais, tecnológicas, econômicas e político-legal. Neste aspecto, engajam-se os autores nas fileiras dos que formam a linha avançada da "filosofia de ambiente" nos EUA nestes últimos anos. Não vai aqui qualquer exagero, pois as pressões que a administração de pessoal vem sofrendo nestes últimos três lustros não podem ser desprezadas: discriminação racial, preconceitos os mais diversos, contra indivíduos ou contra grupos minoritários, encontram no estatuto dos direitos humanos uma barreira intransponível nos EUA. As agências governamentais interferem em todos os aspectos de administração de pessoal, desde o recrutamento à dispensa (*firings* ou *lay-offs*). A intervenção governamental não é tão recente, porém. A permissão para sindicalizar-se, o salário mínimo, a jornada de trabalho etc. têm sido tratados pelo legislador americano há mais de cinco décadas.

Numa democracia política, os efeitos de liberdade e igualdade obviamente chegariam à empresa: homens e mulheres, maiores e menores, os velhos, os alienígenas, os menos dotados, para citar alguns exemplos, todos encontram hoje estatutos onde se amparam contra a discriminação e arbítrio. Os autores abordam tais leis com amplos comentários, chegando ao palpante tema: "qualidade de vida no trabalho", e os fatores que a afetam: supervisão, condições de trabalho, salários, benefícios e delineamento do trabalho.*

Este último fator — delineamento do trabalho — é exposto com muita clareza, não só quanto às metas visadas como aos problemas enfrentados.