

Um convite à reflexão sobre a profissão do/a administrador/a

Bárbara Medeiros¹

Em 09 de Setembro de 1965, há 55 anos, foi sancionada a lei nº 4.769, que dispõe sobre o exercício da profissão do/a administrador/a. Essa data é comemorada anualmente em comemoração ao dia do profissional da administração.

Historicamente, o/a administrador/a ganhou espaço nos processos organizacionais produtivos, após fundadores/as expandirem seus negócios e perceberem a necessidade de uma pessoa para administrá-los.

Envolto por uma perspectiva funcionalista, o/a administrador/a é moldado a reproduzir modelos operacionais com fins de otimizar resultados organizacionais, reduzir custos e aumentar lucros no contexto de aceleração e competitividade capitalista. Para tal, ele/a perpetua as funções de planejar, coordenar pessoas, controlar atividades e processos. Inúmeras habilidades e competências são requeridas, como as de organização, liderança, comunicação, dinamismo, interação, entre outras. Administradores/as em organizações produtivas tendem a fazer mais com menos, buscam qualidade total e zero perdas.

Como o processo organizacional é amplo e complexo, especialmente se pensarmos a administração de pessoas em um nível individual, grupal e organizacional, o exercício da função do/a administrador/a é um grande desafio. Sendo imprescindível, portanto, a crítica reflexiva à função do/a administrador/a.

Na lógica produtivista, administradores/as utilizam-se de recursos linguístico-discursivos na prática social, a fim de promoverem discursos em prol da adesão completa do indivíduo ao trabalho. Esses discursos são perpassados por feixes de poder, controle e dominação de indivíduos. Um controle não só físico, mas psíquico, a fim de alcançar os resultados organizacionais.

"Você tem que dar o melhor de si!"

"É preciso vestir a camisa!"

"Aqui só há lugar para vencedores/as!"

Buscam-se mobilizar pulsões a favor do trabalho, criando relações próximas, intersubjetivas, de "parceria" com o indivíduo, o que pressupõe cooperação e reconhecimento. Entre coerções e privilégios, ele é aprisionado afetivamente. Isso abre precedentes ao produtivismo, à obsessão por resultados ascendentes e à falta de criticidade. Envolto a falsas promessas de sucesso em uma dimensão gerencialista, o indivíduo tende a se entregar completamente ao trabalho. E assim, entrega também o seu prazer como recurso a ser gerenciado nas mãos de administradores/as. Com a excessiva incitação ao alto desempenho, pode experimentar o desgaste físico e mental.

¹ Doutoranda em Administração e professora voluntária da disciplina Diversidade nas Organizações no curso de Administração da Universidade de Brasília. Pesquisadora do Centro de Cultura e Estudos LGBT no Ambiente de Trabalho e do Núcleo de Diversidade e Crítica Organizacional da Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Gestão Pública (Face/UnB). Atua como voluntária no projeto de empregabilidade trans no Ambulatório Trans do DF e no coletivo.

Cuidadosamente, é importante lembrarmos que, em todos os espaços nos quais circulamos, há processos organizacionais, como na família, escola, igreja, entre outras instituições de poder. Vivemos em uma sociedade organizada, que pretende a todo o tempo homogeneizar pensamentos e condutas. Há uma miríade de regras. Nas organizações, não é diferente. Isso quer dizer que eu e você administramos modos de pensar, agir, relacionar, representar e identificar no contexto sociorganizacional no qual vivemos. E colocamos barreiras, caixinhas, divisões que impedem a livre expressão. Ignoramos o respeito ao outro e a nós mesmos como sujeitos. Banalizamos injustiças que propagamos.

Refletir sobre processos organizacionais e sobre nossa função enquanto administradores/as é fundamental para uma atuação não normativa, que proporcione o pensar em múltiplas perspectivas. Redirecionando o prazer para as mãos do indivíduo, como singular e emancipatório, não assujeitado, podemos pensar em um mundo mais vivível para aquele que se torna dono de si. Desestabilizar práticas gerenciais, sociais e discursivas talvez seja um caminho promissor.

Portanto, questiono: qual é o espaço para a reflexividade crítica na formação e atuação de administradores/as?

Administrar é pensar em mim e em você!

É pensar em nós! É, portanto, desenvolver um olhar que contemple a diversidade em toda a sua potencialidade. Isso não depende de gênero, raça/etnia ou classe, mas de uma nova mentalidade organizacional, que valorize a força de trabalho diversa e o indivíduo como autor da sua história.