

TEMA

UNIESP

ISSN 0103-8338

n. 62 | jan-jun | 2016



A INSTITUIÇÃO PÚBLICA E O DISCURSO DA PERSONA AUTORITÁRIA

Jean Pierre CHAUVIN⁹

Para Marilena Chaui

RESUMO: A palavra “personalidade” abrange diversos significados entre a Antiguidade e a Modernidade. Particularmente no Brasil, o conceito de “personalidade autoritária” está ligado à nossa História - da Colônia à República. Atualmente, o discurso autoritário se manifesta na maior parte dos setores de âmbito corporativo, como sintoma da postura ambígua de determinados líderes e respectivos subordinados.

PALAVRAS-CHAVE: Brasil. Burocracia. Autoritarismo. Discurso. Personalidade. Instituição. Poder.

ABSTRACT: “Personality” it’s a word which encloses diverse meanings between Antiquity and Modernity. Particularly in Brazil, the “authoritarian personality” concept is directly related to our History - since Colony to Republic. Currently, the authoritarian speech is realized in most part of the corporative sectors as symptom of the ambiguous position of some leader and its subordinated individuals.

KEYWORDS: Brazil. Bureaucracy. Authoritarianism. Discourse. Personality. Institution. Power.

De maneira geral e como pressuposto didático, consideremos algumas definições de teor histórico e cultural relacionadas à etimologia da palavra “personalidade”.

Uma primeira explicação, ligada à cultura, é relativamente simples. Na

⁹ Professor da Escola de Comunicação e Artes (ECA), da Universidade de São Paulo (USP).

Antiguidade greco-latina, *persona* era a máscara de madeira utilizada pelos atores – em tragédias e comédias – de modo a encobrir o seu rosto; enfatizar determinadas características das personagens representadas pelas pessoas; e amplificar-lhes a expressão e a voz, perante o grande público – este, acomodado à longa distância, nos anfiteatros - a céu e vinho abertos, e propenso à catarse.

Transcorridos o longo período de contato entre Grécia e Roma, as violentas guerras para a expansão do Império latino aproximaram definitivamente o universo romano da cultura grega. Vocábulo herdado do mundo helênico recém-conquistado, o termo *persona* se consolidaria entre os latinos como o principal significado de “personagem” – estreitamente vinculado aos “papéis” desempenhados pelos atores do gênero dramático.

No final da Idade Média, e com o advento do romance, gênero posteriormente favorecido pela invenção da prensa, por Gutenberg - em meados do século XV - o conceito de “personagem” seria irremediavelmente associado a figuras literárias, de um modo mais genérico.

Em termos literários, a acepção de “persona” foi ampliada pelo conceito de *homo fictus* (expressão cunhada pelo estudioso inglês Edward Morgan Forster, em 1927) e, em sentido figurado, ao caráter fictício, postição ou afetado de uma pessoa - indivíduo de artifícios, portanto -, em oposição à naturalidade e espontaneidade de outrem. Substancialmente, poderíamos compreender “personalidade” como um conjunto de traços mais ou menos marcados e marcantes, que se vinculam à pessoa: daí o seu caráter eminentemente individual (in-diviso, in-divisível), por princípio.

Não por acaso, frequentemente, nos referimos a determinadas pessoas ao constatar a recorrência de certas atitudes inerentes e específicas, que supomos ser decorrências inequívocas de sua personalidade. O problema é que alguns estereótipos são justificados por falácias reproduzidas sem maior exame.

É o que se vê em expressões como “gênio forte”, atributo do sujeito de personalidade, embora inflexível e de difícil trato; o “maria-vai-com-as-outras”, em tese, aquele que é mais facilmente logrado; o “autoritário”, que tem o perfil indicado para atuar como chefe; o “competitivo”, o funcionário com sede de ambição e perfil de “liderança”; o “empreendedor”, como sendo aquele que não se acomoda – e assim por diante.

Particularmente no âmbito institucional, ambiente coletivo por definição, esses lugares comuns parecem casar-se às relações mais amistosas

ou beligerantes, a polarizar uns e outros. Ao abordar as disfunções no interior de instituições burocráticas, Robert King Merton ressaltava algo que se observa comumente em determinados locais onde a pessoa confunde-se com o papel que deveria exercer ao ocupar determinado cargo: “O conflito dentro da estrutura burocrática surge da situação contrária, isto é quando, as relações pessoais substituem as relações que por razões estruturais deveriam ser mais impessoais” (MERTON, 1978, p. 121).

Frequentemente determinadas hipóteses de trabalho, sussurradas em negociatas particulares, ou proclamadas em amplas reuniões, defendem procedimentos técnicos e regimentos dúbios (que em geral afetam o coletivo), embora amparados por questionáveis e personalistas juízos de valor, quando não seguem em estrito acordo com a sanha de poder e respectivo grau de megalomania do líder, em meio à hábil apropriação de ideias alheias ou a mera reprodução do senso comum, como balisa para um discurso que ludibrie o coletivo.

COAÇÃO

Sabe-se que, em nosso país, o mandonismo tanto gerou o barão com título comprado durante o Império luso-brasileiro, na segunda metade do século XIX, quanto o coronel latifundiário, na virada para a República, cujos resquícios encontramos no chefe espaçoso e autoritário das corporações. Ele, quase sempre, um fã do poderio que manipula e veicula com o amparo de sua própria voz - proclamada das alturas - e a contar com o respaldo do emaranhado pseudo-legal em que baseia a maior parte de suas arbitrariedades e contradições.

Isso explica a nem sempre nítida divisão da instituição pela qual responde como aquela cuja hierarquia abriga os que mandam e os que obedecem. Por essa razão, embora receie os avanços e eventuais críticas de seus aliados, ele precisa contar com uma equipe de coordenadores, pares e funcionários em posições estratégicas de modo a perpetuar o seu regime.

Conduzindo-se ambigualmente, ora arrefece os ânimos de seus eventuais concorrentes, prometendo-lhes estabilidade, poder maior e benesses materiais, ora lança mão de comandos reservados apenas à fatia da pirâmide que não participa de seu *petit comité*.

As formas com que o senhor supremo da burocracia (seja ela estatal ou privada) abusa dos poderes de que dispõe revela-o um ser tanto mais mesquinho, anti-ético e injusto, quanto maior sua crença e temor frente aos espaços vagos para a mobilidade de seus pares, digo, inferiores. A manutenção de seu posto, poses e posses contam com a personalidade supostamente pacífica dos colegas que se deixam enganar, cooptar ou subjugar.

Por sinal, a coação é uma marca constante da gestão autoritária, ainda mais quando exercida em um grau acima, ou seja, tiranicamente. *Entre o Passado e o Futuro*, publicado originalmente em 1961, Hannah Arendt observou, que:

[...] onde a força é usada, a autoridade em si mesma fracassou. A autoridade, por outro lado, é incompatível com a persuasão, a qual pressupõe igualdade e opera mediante um processo de argumentação. Onde se utilizam argumentos, a autoridade é colocada em suspenso. Contra a ordem igualitária da persuasão ergue-se a ordem autoritária, que é sempre hierárquica (ARENDE, 2001, p. 129).

O que talvez mais importe será refletir a respeito de algumas características da personalidade autoritária, percebida especialmente nos ambientes corporativos: empresas, academias, associações e ambientes burocráticos afins.

Do ponto de vista histórico, “autoritarismo” é termo de uso algo recente. No início do século XX, o conceito implicava a estreita vinculação de alguns líderes e seus asseclas a regimes francamente totalitários, que primavam por manter o poder pelo exercício da dominação em todos os níveis e esferas, ao alcance do ser dotado de recursos superiores, o que recai no caráter egocêntrico do sujeito autoritário.

NARCISO

Levando em conta as contribuições de Sigmund Freud e dos pensadores da Escola de Frankfurt – Theodor Adorno e Herbert Marcuse, em especial – depararemos com três características fundamentais do ser autoritário: 1) narcisismo/megalomania (pessoa); 2) caráter falacioso (dis-

curso); 3) indistinção entre as esferas pública e privada (atuação).

O mito de Narciso (figura mitológica em que o amor-próprio é maior que o amor dos/pelos outros), na leitura de Freud, implica a recusa por parte do indivíduo em seu amadurecimento. O seu “Eu-ideal” é internalizado e não se transfere ao “ideal objetal” - processo comum nos adultos.

Subjugado à aparência exterior, que julga transmitir aos demais, o indivíduo narcisista vivencia uma forte contradição inerente à sua personalidade:

O desenvolvimento do Eu consiste em um processo de distanciamento do narcisismo primário e produz um intenso anseio de recuperá-lo. Esse dinstanciamento ocorre por meio de um deslocamento da libido em direção a um ideal-de-Eu que foi imposto a partir de fora, e a satisfação é obtida agora pela realização desse ideal (FREUD, 2004, p. 117).

O narcisista, portanto, combina “delírio de grandeza”, bem como o “desligamento de seu interesse pelo mundo exterior (pessoas e coisas)” (FREUD, 2004, p. 97). No universo corporativo-burocrático, é muito comum encontrarmos figuras exemplares da personalidade autoritária-narcisista.

Ela se manifesta em eventos protocolares com determinado coletivo, quando – após ter conduzido o encontro durante a absoluta e maior parte do tempo – uma voz dissonante ousa discordar de sua postura ou orientação. Imediatamente, o líder tirânico reafirma o gosto pelas fórmulas discursivas que exprimem seu poder inabalável e pessoal, como: “passo-lhe a palavra” ou “entendi sua posição, mas isso é o melhor que posso fazer” etc.

Mas, além de defender sua imagem a todo instante e custo, o indivíduo autoritário revela muito frequentemente o desejo de se auto-promover, sempre que a ocasião, por mais inadequada ou mínima, permite. É que, de modo geral, o ser autoritário emprega um discurso que revela, ao mesmo tempo, sua falsa modéstia com trejeito de ensaio performático (“eu não teria feito tudo isso sem contar com a ajuda/o apoio de vocês”) e o mal disfarçado desejo de auto-afirmação (“sem dúvida, esta gestão trouxe bons resultados, como o grupo claramente percebe”). Para o sociólogo Terence Hopkins:

Uma relação entre papéis é autoritária no grau em que mostra uma distribuição estável de ações de comando para um papel e, para o outro, as recíprocas ações de consentimento. As relações assim diferenciadas são de dois tipos fundamentais: simples [...] e complexas, nas quais uma ordem de “A” para “B” implica uma ordem posterior de “B” para “C” (muitas relações autoritárias burocratizadas) (HOPKINS, 1978, p. 75-76).

Em sua postura diz amparar-se no âmbito geral, refletindo o elevado pragmatismo do coletivo social em que está inserido. Conforme assinala Theodor Adorno: “Aquilo que dilacera a sociedade de maneira antagônica, o princípio da dominação, é o mesmo que, espiritualizado, atualiza a diferença entre o conceito e aquilo que lhe é submetido. Essa diferença, porém, assume a forma lógica da contradição porque tudo aquilo que não se submete à unidade do princípio de dominação, segundo a medida desse princípio, não aparece como algo diverso que lhe é indiferente, mas como violação da lógica” (ADORNO, 2009, p. 49).

O terceiro rastro identificador do sujeito autoritário, pretensioso detentor de todos os segredos da instituição e guardião das fofocas, reside na explícita indistinção que promove (somente em benefício próprio) entre as tarefas e compromissos de âmbito público e privado. Como observou a socióloga Maria Sylvia de Carvalho Franco: “(...) a diferenciação pública entre função oficial e vida privada permitiu a extensão do poder oriundo do cargo público para dominação com fins estritamente particulares” (FRANCO, 1983, p. 128).

Nas situações desse tipo, é muito comum o líder autoritário dirigir-se, na surdina, a determinados subordinados, solicitando-lhes – sem qualquer pudor – favores notoriamente pessoais, quase sempre constrangedores (“você poderia buscar um lanche para mim?”), invariavelmente contrabalançados por frases-prontas de pseudogratidão ou sinal de renovada confiança, reafirmando um explícito intercâmbio de interesses (“é por essas e outras que você é meu braço direito”) onde impera a sujeição do subalterno como sinal perverso de gratidão ao “chefe” que lhe confia parcelas de sua vida particular.

LIDERANÇA

Em 1946, Charles Wright Mills publicou um breve e incisivo estudo

a respeito da “personalidade competitiva” (MILLS, 1965, p. 137-48), no qual sustentava a coerente hipótese de que nos anos imediatamente anteriores à publicação de seu livro, a sociedade estadunidense assistia ao nascimento de um “mercado da personalidade”, caracterizado pelo novo tipo de competitividade naquele meio.

Frente ao empreendedor clássico (o “heróico capitão industrial”, nos Estados Unidos), e em contraposição ao burocrata médio, que sonhava dia e noite com uma promoção - vagarosa e diminuta, mas contínua - em sua carreira, o “novo empresário” moldaria a sua personalidade como uma habilidade-mestra, na tentativa de obter os prêmios, quando não manter privilégios já concedidos por seus superiores hierárquicos (sob a forma de promoções, conquistas pessoais imediatas e gratificações).

Segundo o pensador estadunidense, a competitividade se arraiga à personalidade dos indivíduos, levando-os a agir de um mesmo modo generalizante, embora convictos de que atuam segundo critérios individuais. Coletivamente instaurada, a competição passa a ser compreendida como algo inerente a determinados estágios vivenciados pela humanidade.

Uma postura que justificaria, desse modo, as ferrenhas disputas entre vencedor e derrotado, por ser a própria contenda um traço supostamente inerente ao homem ambicioso. Ao mesmo tempo, este pseudo-argumento servirá como aval à sociedade dita neo-liberal, que sempre permitiu (melhor diríamos: autorizou) a livre-concorrência entre os indivíduos: sinal de democracia, ainda que sabidamente equivocada.

Esse e outros capítulos de *Poder e política* possivelmente foram lidos pelos pensadores da Escola de Frankfurt, especialmente Theodor Adorno e Herbert Marcuse. Tanto é que algumas dentre as hipóteses de Wright Mills ecoariam, apenas quatro anos depois da edição de seu estudo, em *A personalidade autoritária*, denso e longo ensaio escrito por Adorno, em rara parceria com outros três colaboradores.

O livro, fruto de uma série de títulos organizados e editados por Max Horkheimer e Samuel Flowerman, em 1950, trazia detidas reflexões a respeito dos traumas e sintomas sociais especialmente vivenciados por parte dos povos de origem judaica e crença mosaica. Não custa lembrar que o nazismo fora dura e longamente instilado na Europa, pelo menos durante os doze anos que separaram ascensão e declínio de Adolf Hitler, entre 1933 e 1945.

Ora, parece haver uma estreita correlação entre a personalidade au-

toritária e a competitiva, mesmo porque a competição – dentro ou fora do âmbito corporativo - sinaliza para um comportamento ora de agressividade abrupta, ora de defesa cínica, com vistas à (auto)promoção de cunho hierárquico e benefício sócio-econômico.

Natural ou artificialmente, a personalidade autoritária combina-se ao caráter competitivo, francamente estimulado pelos sistemas em que predomina o lucro ou acumulação de capital, como resultado imediato do poderio, disputado aos tapas, na cada vez mais íngrime e estreita pirâmide corporativa. A esse respeito, resgatemos o irônico panorama proposto por Herbert Marcuse na década de 1950:

Uma falta de liberdade confortável, suave, razoável e democrática prevalece na civilização industrial desenvolvida, um testemunho do progresso técnico. De fato o que poderia ser mais racional do que a supressão da individualidade na mecanização de desempenhos socialmente necessários, mas penosos; a concentração de empreendimentos individuais em organizações mais eficazes e mais produtivas; a regulamentação da livre competição entre sujeitos econômicos desigualmente equipados [...]? (MARCUSE, 1973, p. 23).

De fato, um papel tipicamente dúplice se manifesta em líderes autoritários que, apesar de terem galgado os postos de sua carreira, continuam a destratar os seus pares e demais funcionários subalternos, revelando uma alta dose de sadismo, em sua reta, seca, desnecessária, mas ininterrupta, reafirmação de poder. Na síntese de Erich Fromm: “A autoridade racional baseia-se na competência, e ajuda a pessoa que nela se ampara a crescer. A autoridade irracional baseia-se na força e serve para explorar a pessoa sujeita a ela” (FROMM, 1977, p. 53).

PERSONA

A questão se complica ainda mais quando os sujeitos subjugados aos arbítrios do chefe (seja ele um diretor, coordenador ou responsável por determinada seção) não distiguem os métodos empregados na manutenção do esquema opressor e inamovível de trabalho. O chefe autoritário concebe a instituição, que é coletiva, de modo francamente personalista

e, como tal, sujeita aos caprichos de sua personalidade extravagante (alçada por ele mesmo acima dos corpos e mentes).

Daí uma possível analogia com o governo do Estado, cuja sigla o líder defende, como forma de refletir a sua própria e inquestionável gestão frente ao órgão público. Nas palavras de Hannah Arendt: “A diferença entre tirania e governo autoritário sempre foi que o tirano governa de acordo com seu próprio arbítrio e interesse, ao passo que mesmo o mais draconiano governo autoritário é limitado por leis” (ARENDR, 2001, p. 134).

Quase sempre, trata-se de pessoas a propalar uma ética que não praticam e que, por se julgarem superiores – graças a critérios mal definidos, em meio a uma intrincada ascensão por entre a rígida hierarquia – defendem a meritocracia e a desigualdade a ela inerente. Invariavelmente, são espécimes que ordenam, orientam, determinam, supervisionam, policiam a si mesmos e os outros enquanto burlam, flexibilizam ou modificam as próprias regras (quase nunca convencionadas às claras perante o grupo) sem aviso prévio.

Quando se espera por sua contraparte, ela não acontece espontaneamente ou tranquilamente. Embora ele reitere estar “aberto ao diálogo”, ignora ou não responde aos pedidos feitos por seus subordinados. Quando dá andamento a algo à sua revelia, procede sem demonstrar boa-vontade, mínima educação ou respeito para com o outro. Regra geral, as necessidades alheias só se cumprem mediante o acerto de uma recompensa em benefício da própria imagem de líder equilibrado, justo e benevolente.

O discurso do chefe vigora mediante a resposta sumária e a negação constante. É que o líder autoritário sempre está extremamente ocupado e não dispõe de tempo para atender a qualquer sorte de reivindicação – especialmente as mais justas e procedentes – mesmo aquela que provinha de seus pares, subalternos que são.

Porém, conforme as contingências se manifestam, o discurso abrandase provisória e ligeiramente: em lugar de mandar, “sugere”; em vez de ordenar, “solicita um especial favor” – transformando uma real necessidade em teste raso de mérito (ou grau de fidelidade) por parte dos seres que considera aliados, ainda que inferiores.

MANDO

Em estudo recente, Marilena Chaui credita o autoritarismo brasileiro à histórica manutenção do “mito fundador”, embutido no discurso positivista de nossos principais historiadores – que registraram suas impressões ufanistas e alheias às vicissitudes inerentes aos dramas enfrentados por nossa sociedade, especialmente entre meados do século XIX e primeira metade do século XX. O argumento da pensadora, a respeito de nossa historiografia de cunho ideológico, é esclarecedor:

Aprendemos também que nossa história foi escrita sem derramamento de sangue, com exceção de nosso Mártir da Independência, Tiradentes; que a grandeza do território foi um feito da bravura heróica do Bandeirante, da nobreza de caráter moral do Pacificador, Caxias, e da agudeza fina do Barão do Rio Branco; e que, forçados pelos inimigos a entrar em guerras, jamais passamos por derrotas militares (CHAUI, 2010, p. 6).

Mas, recuemos a questão para um período anterior a esta mais recente vinculação forjada entre nacionalismo de fachada e corporativismo embrutecido. Para tanto, há que se resgatar o precioso estudo de Maria Isaura Pereira de Queiroz, a respeito do mandonismo brasileiro, que nasceu por aqui a reboque das arbitrariedades promovidas pelos europeus - missionários, bandeirantes, burocratas e políticos - enquanto vigorou o chamado período colonial luso-brasileiro.

De acordo com a historiadora, durante o Brasil-Colônia a legislação portuguesa era frequentemente confundida com os poderes executivo e judiciário, fomentando tanto a centralização do poder nas vilas ou pequenas cidades, quanto justificando a aliança entre políticos locais e coronéis de mando regional: “O desenvolvimento interno do país foi se processando por acomodações sucessivas com este poder de fato – poder municipal nas mãos dos proprietários rurais – que podemos dizer “grosso modo”, se impôs à Metrópole durante a colônia, governou sob o manto do parlamentarismo durante o Império e abertamente dirigiu os destinos do país durante a Primeira República” (QUEIROZ, 1976, p. 20-1).

No que diz respeito aos tipos de autoridade, é relevante lembrar a clássica tipologia proposta por Max Weber, em atenção à dominação legítima: a legal, a tradicional e a carismática. Não resta dúvida de que,

nas corporações em que as diferenças entre os graus da sempre sinuosa hierarquia são menos evidentes, impera a dominação de primeiro tipo, tendo em vista que se fundamenta “em virtude de estatuto”, sendo o “tipo mais puro” o da “dominação burocrática”. Neste caso: “Obedece-se não à pessoa em virtude de seu direito próprio, mas à regra estatuída” (WEBER, 1986, p. 128-9).

Eis, portanto, o tripé que infelizmente ampara a dominação praticada pelo sujeito autoritário, por aqui: o conchavo (contra-parte do favor de quem lhe deve), a lei (ou o regulamento instituído com brechas favoráveis ao próprio dominador e detrimento dos demais) e a hipocrisia (como drama perfidamente representado diante de seus oponentes).

DISCURSO

Não se pode esquecer que a linguagem ambígua do mando constitui uma das ferramentas prediletas do ser autoritário. Quando é mais conveniente, o líder totalitário relembra aos subalternos seu apertado (mas sempre justo e meritório) lugar na hierarquia; também recorda quão limitado é o poder de voto, veto ou sanção de seus pares – ainda mais quando frente às arbitrariedades e mudanças das regras orquestradas pelo dominador.

Por outro lado, se o assunto diz respeito à própria empresa, firma, associação, entidade ou grupo – que o sujeito autoritário afirma tão bem e melhor representar – o chefe se identifica com os objetivos de uma coletividade arbitrária, convertendo ambições particulares (incluindo a presunção oriunda de seu status na severa hierarquia que finge flexibilizar) em metas... institucionais. Para Theodor Adorno: “(...) people in general tend to accept political and social programs which they believe will serve their economic interest. What these interests are depends in each case upon the individual’s position in society as defined in economic and sociologic terms” (ADORNO et al. 1982, p. 8).

A noção de coletividade cai em maniqueísmos perversos e simplistas. De acordo com Mary Douglas: “Ao viver em conjunto, tomamos a responsabilidade individual e colocamo-la sobre uma outra. Tomamos responsabilidade pelas nossas ações, mais ainda mais voluntariamente pelos

nossos pensamentos. A nossa interação social consiste muito em dizer uns aos outros o que é o pensamento correcto e em culpar o pensamento errado” (DOUGLAS, 1986, p. 125).

Nessas ocasiões, o discurso vencedor, costumeiramente recheado de lugares-comuns, vincula habilmente a responsabilidade dos subalternos à autoridade de quem os representa e reconhece, ainda que de maneira ambígua ou excusa: “O que é bom para a nossa instituição? É a produtividade e a qualidade do nosso trabalho”.

Evidentemente, o cenário não se restringe à esfera particular, nem diz respeito apenas ao âmbito nacional. Talvez reflita um contexto muito maior e tanto ou mais persistente. Vale o recente alerta de Gilberto Dupas:

O paradoxo está em toda parte. A capacidade de produzir mais e melhor não cessa de crescer. Paciência que tal progresso traga consigo regressões, desemprego, exclusão, pauperização, subdesenvolvimento. A distribuição de renda piora, a exclusão social aumenta, o trabalho se torna mais precário nesse mundo de poder, produção e mercadoria (DUPAS, 2001, p. 49-50).

Sob a ótica pragmática e conservadora dos chefes desta natureza e quilate, não há lugar ou momento para recuos. Tanto em sua própria carreira – sempre ascendente – quanto nas posturas que adota e impinge, sua atitude é, praticamente todo o tempo, reacionária e paranóica, amparada por um discurso mesquinho e nitidamente refratário a qualquer cota ou migalha de sucesso alheio – especialmente quando obtido por um de seus pares.

Uma gestão democrática deveria internalizar a convicção de que é necessária uma “luta constante dos sujeitos contra a lógica dominante dos sistemas” (DUPAS, 2003, p. 11). Mas bem sabemos que isso raramente acontece. Aliás, apontar a “ideologia de esquerda” nas vozes que lhe fazem frente, é uma das falácias mais disseminadas por sujeitos a desempenhar com máximo brio (e nula ética) o papel de soberanos institucionais, ciosos de seu quinhão no poder maior. É oportuno lembrar a definição de “ideologia” oferecida por Marilena Chauí:

Ela [a ideologia] é, portanto, um corpo explicativo (representações) e prático (normas, regras, preceitos) de carácter prescritivo, normativo, regulador, cuja função é dar aos membros de uma sociedade dividida

em classes uma explicação racional para as diferenças sócias, políticas e culturais, sem jamais atribuir tais diferenças à divisão da sociedade em classes a partir das divisões na esfera da produção econômica (CHAUI, 2014, p. 53).

Fingindo ignorar que o seu discurso atende a interesses de um grupo restrito, o ser autoritário, que em tudo e todos vê ou subserviência ou contraposição aos seus caprichos (para ele, um evidente sinal de ingratidão ou mesmo de insubordinação), julga e condena os demais colegas ora como frágeis e derrotados, ora como francos competidores que o ameaçam.

E como se trata de um ser essencialmente ambicioso, para quem a falta de escrúpulo justifica o bem próprio, o líder autoritário crê, sem margem de erro, que todos que o cercam pertencem a duas diferentes estirpes: nível A - bajuladores e covardes, premiados com distinções invisíveis; nível B - concorrentes e desafiadores que, portanto, precisam ser dura e constantemente enfrentados explicitamente.

Claro esteja, cabe ao chefe coibir seus bajuladores, quando manifestam qualquer sinal de autonomia; ou desmoralizar os colegas que não se adequam ao esquema pró-ativo (mas subserviente), com a tenção de reafirmar um poderio de arame.

Aí reside uma artimanha de dupla face que serve a disfarçar sua insegurança perante a maior competência, à criatividade e a eficiência de seus pares – volta e meia tratados como inimigos, súditos, vassalos ou servos sem voz, destituídos de opinião ou personalidade própria. Quando age desta forma, o diretor, o coordenador, o responsável, líder do projeto assume as características de um autêntico tirano.

Seria relevante investigar até que ponto o autoritarismo é, ou não, um dentre os sintomas mais ou menos tipicamente brasileiros. Reiteremos a opinião de Sérgio Buarde Holanda, com quase oitenta anos de triste validade: “Cada indivíduo (...) afirma-se ante os seus semelhantes indifferente à lei geral, onde esta lei contrarie suas afinidades emotivas, e atento apenas ao que o distingue dos demais, do resto do mundo” (HOLANDA, 1999, p. 155).

O sujeito autoritário faz pouco caso de quem não se coaduna com o seu perfil carreirista-pragmático; despreza violentamente quem manifesta a mesma sede de poder que a sua. Há momentos, no entanto, em

que este ser supremo cede parte de seu imenso poderio. É quando delega funções – missões a serem resolvidas perante a comunidade ou tarefas intestinas - para as quais não tem competência, disposição ou mesmo coragem de realizar.

Por isso, nas raras oportunidades em que o seu vasto poder é descentralizado (evidentemente, apenas durante breve período) secretamente o superior torce para que o subalterno escolhido a dedo – sujeito desacomodado com as artimanhas inerentes aos meandros e metas do poder – fracasse, falhe e esmoreça; que descumpra os prazos estipulados: que se revele um ser humano. Assim, o chefe pode lhe conceder o imerecido perdão e renovar a sua dívida moral.

Diante do erro, o autoritário vislumbra uma tripla vantagem: 1) mostrar ao coletivo que o seu poder centralizado é a única postura plenamente justificável de conduzir “seus” funcionários e colaboradores; 2) anunciar aos demais, arauto que é, a franca inabilidade do subalterno; 3) demonstrar seu notável elevado grau de (cínica) comiseração paternalista, ao conceber nova oportunidade de acerto (e erro) ao seu subordinado de mãos trêmulas e a auto-estima rebaixada. A linguagem reafirma o poder de quem está à frente da instituição. Segundo a hipótese de Michel Foucault:

O desejo diz: “Eu não queria ter de entrar nesta ordem arriscada do discurso; não queria ter de me haver com o que tem de categórico e decisivo; gostaria que fosse ao meu redor como uma transparência calma, profunda, indefinidamente aberta, em que os outros respondessem à minha expectativa” (...) E a instituição responde: “Você não tem por que temer começar; estamos todos aí para lhe mostrar que o discurso está na ordem das leis (...) e que, se se lhe ocorre ter algum poder, é de nós, só de nós, que ele lhe advém” (FOUCAULT, 2009, p. 7).

Talvez o método mais eficaz e imediato de se eliminar as diferenças de opinião se dê pela imposição da ideia de que elas (as divergências) não existem ou que não teriam lugar, ainda que houvesse motivo para tanto: “Se reunirmos o discurso competente da Organização e o discurso competente dos especialistas, veremos que estão construídos para assegurar dois aspectos hoje idissociáveis no modo de produção capitalista: o discurso da Organização afirma que só existe racionalidade nas leis do mercado; o discurso do especialista afirma que só há felicidade na competição e no sucesso de quem a vence” (CHAUI, 2014, p. 58).

Mas, como se vê, nem tudo está perdido. Ainda resta àquele que não se adequa aos desmandos e arbítrios da *persona* autoritária a contestação fundamentada na lei; ou a medida paliativa do sarcasmo *versus* a fraude mascarada pelo paternalismo; ou, finalmente, o pedido de exoneração.

REFERÊNCIAS:

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. Tradução: Alfredo Bosi (Coord.) 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ADORNO, Theodor W. **Introdução à Sociologia**. Tradução: Wolfgang Leo Maar. São Paulo: UNESP, 2008.

_____. **Dialética negativa**. Tradução: Marco Antonio Casanova. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2009.

_____. ; FRENKEL-BRUNSWIK, E.; LEVINSON, D. J. and SANFORD, R. N. Chapter 1 In: **The authoritarian personality**. New York; London: W. W. Norton & Company, 1982.

ARENDT, Hannah. Que é Autoridade? In: **Entre o Passado e o Futuro**. 5.ed. Tradução: Mauro W. Barbosa de Almeida. São Paulo: Perspectiva, 2001, p. 127-187.

CASTAGNINO, Raúl H. **Análise literária**. Tradução: Luiz Aparecido Caruso. São Paulo: Mestre Jou, 1968.

CHAUÍ, Marilena. **Brasil: mito fundador e sociedade autoritária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2010.

_____. **A Ideologia da Competência**. Belo Horizonte: Autêntica; São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2014.

DOUGLAS, Mary. **Como pensam as instituições**. Tradução: Mônica Pinto. Porto Alegre: Instituto Piaget, 1986.

DUPAS, Gilberto. **Ética e poder na sociedade da informação**. 2. ed. São Paulo: UNESP, 2001.

_____. **Tensões contemporâneas entre o público e o privado**. São Paulo: Paz e Terra, 2003.

FORSTER, Edward Morgan. **Aspectos do romance**. Tradução: Sergio Alcides. São Paulo: Globo, 2005.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**. 18.ed. Tradução: Laura Fraga de Almeida Sampaio. São Paulo: Loyola, 2009.

FRANCO, Marly Silva de Carvalho. **Homens livres na ordem escravocrata**. 3. ed. São paulo: Kairós , 1983.

FREUD, Sigmund. À guisa de introdução ao narcisismo. In: **Escritos sobre a psicologia do inconsciente**. Tradução: Luiz Alberto Hanns. Rio de Janeiro: Imago, 2004.

FROMM, Erich. **Ter ou ser?** Tradução: Nathanael Caixeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1977.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

HOPKINS, Terence K. O Conceito de Sistema de Autoridade. In: CAMPOS, Edmundo (Org). **Sociologia da Burocracia**. 4.ed. Tradução: Edmundo Campos. Rio de Janeiro: Zahar, 1978, p. 75-80.

MARCUSE, Herbert. **A ideologia da sociedade industrial: o homem unidimensional**. 4.ed. Tradução: Giasone Rebuá. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1973.

MERTON, Robert King. Estrutura Burocrática e Personalidade. In: CAMPOS, Edmundo (Org). **Sociologia da Burocracia**. 4.ed. Tradução: Edmundo Campos. Rio de Janeiro: Zahar, 1978, p. 107-124.

MILLS, Charles Wright. A personalidade competitiva. In: **Poder e política**. Tradução: Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1965.

QUEIROZ, Maria Isaura Pereira de. **O mandonismo local na vida política e brasileira e outros ensaios**. São Paulo: Alfa-Omega, 1976.

RÊGO, André Heráclio do. **Família e coronelismo no Brasil: uma história de poder**. São Paulo: A Girafa, 2008.

WEBER, Max. Os três tipos puros de dominação legítima. In: COHN, Gabriel. Weber. **Sociologia**. Tradução: Amélia Cohn e Gabriel Cohn. 3.ed. São Paulo: Ática, 1986.

WILLIAMS, Raymond. **Palavras-chave: um vocabulário de cultura e sociedade**. Tradução: Sandra Guardini Vasconcelos. São Paulo: Boitempo, 2007.

Recebido: 01/12/15

Aprovado: 16/01/16