

**Área Temática: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**

**O HOLOCAUSTO CORPORATIVO: A MÁQUINA IMPIEDOSA DA GESTÃO MODERNA**

## **Resumo**

Nos últimos anos, os Estudos Organizacionais (EO) no Brasil têm se destacado, ressaltando sua relevância. Contudo, é notório a persistente predominância de uma abordagem funcionalista na sociologia, carente de perspectiva histórica. Apesar de avanços em novas visões, essa abordagem continua sendo hegemônica na base epistemológica dos EO. O Holocausto, um dos capítulos mais obscuros da história, resultou em genocídio sistemático durante a Segunda Guerra Mundial. A predominância gerencialista reflete uma lógica de management, buscando traduzir atividades humanas em indicadores de desempenho. Enraizado no Sistema Capitalista, o management visa eficiência e controle, mascarando uma face insalubre da gestão. Este ensaio propõe uma análise do Holocausto como metáfora nas pesquisas de Estudos Organizacionais, explorando as intrincadas interseções entre os eventos históricos do Holocausto e as dinâmicas atuais das organizações. Reconsiderar a lógica do management demanda uma abordagem mais holística, considerando não apenas resultados quantificáveis, mas também aspectos qualitativos e humanos das organizações. Por fim, ao explorar o Holocausto como metáfora nos Estudos Organizacionais, especialmente nas práticas de gestão, emerge uma perspectiva intrigante para examinar dinâmicas organizacionais e seus riscos substanciais. Essa analogia visa enfatizar a importância da responsabilidade individual e coletiva na gestão. Similar à discussão sobre a banalização do mal no contexto do Holocausto, a visão crítica do management busca realçar a necessidade de reconhecer a responsabilidade de todos os envolvidos nas decisões organizacionais.

**Palavras-chave:** Estudos Organizacionais; Management; Holocausto como Metáfora.

## **Abstract**

In recent years, Organizational Studies (OS) in Brazil have stood out, emphasizing their relevance. However, the persistent predominance of a functionalist approach in sociology, lacking in historical perspective, is notorious. Despite advances in new views, this approach remains hegemonic in the epistemological basis of the OS. The Holocaust, one of the darkest chapters in history, resulted in systematic genocide during World War II. The managerial predominance reflects a management logic, seeking to translate human activities into performance indicators. Rooted in the Capitalist System, management aims at efficiency and control, masking an unhealthy face of management. This essay proposes an analysis of the Holocaust as a metaphor in Organizational Studies research, exploring the intricate intersections between the historical events of the Holocaust and the current dynamics of organizations. Reconsidering the management logic demands a more holistic approach, considering not only quantifiable results, but also qualitative and human aspects of organizations. Finally, by exploring the Holocaust as a metaphor in Organizational Studies, especially in management practices, an intriguing perspective emerges to examine organizational dynamics and their substantial risks. This analogy aims to emphasize the importance of individual and collective responsibility in management. Similar to the discussion about the trivialization of evil in the context of the Holocaust, the critical view of management seeks to highlight the need to recognize the responsibility of all those involved in organizational decisions.

**Keywords:** Organizational Studies; Management; Holocaust as Metaphor.

## 1. INTRODUÇÃO

O apreço dos Estudos Organizacionais (EO) nas últimas décadas no contexto brasileiro revela um cenário de particular relevância. Contudo, é de igual importância observar a persistente predominância de uma abordagem de cunho funcionalista no âmbito da sociologia, caracterizada por sua natureza destituída de uma perspectiva histórica (ALVES, 2022). Apesar dos significativos avanços que emergiram em forma de novas perspectivas no interior desse campo, é evidente que essa abordagem ainda ostenta um papel hegemônico enraizado na base epistemológica dos Estudos Organizacionais (EO) (VIZEU, 2010; STEFANI; VIZEU, 2014).

É preciso notar que o funcionalismo, em sua abordagem às Organizações, tem tradicionalmente focado a compreensão das estruturas, processos e interações de maneira estática, em detrimento de uma análise enriquecida por elementos históricos e contextuais (ALVES, 2022). Nesse sentido, os Estudos Organizacionais têm enfrentado a tarefa de superar essa tendência para abraçar uma visão mais abrangente e sensível à historicidade das organizações.

Quando olhamos para a história, nos tempos modernos, temos que o Holocausto terminou em 1945, quando as forças aliadas da Segunda Guerra Mundial derrotaram a Alemanha nazista. O Holocausto representa um dos capítulos mais sombrios da história humana, caracterizado por um genocídio sistemático que resultou na morte de milhões de judeus e outros grupos perseguidos durante a Segunda Guerra Mundial (ARENDDT, 1998; RABINOVITCH, 2003).

De outro lado, pode-se considerar que a ciência da Administração, num olhar moderno, pragmático e após as duas grandes revoluções industriais, tem a sua origem no início do Século XX, alguns engenheiros passam ao olhar o fenômeno das fábricas, que mesmo com abordagens diferentes, tinham o objetivo de melhorar a eficiência e a eficácia das organizações industriais da época (VIZEU, 2010).

Destaque para Frederick Taylor e Henri Fayol que foram dois dos pioneiros no desenvolvimento dos primeiros estudos sobre gestão, contribuindo de maneiras distintas para a formação dos princípios e teorias da administração, sendo tão estudados na disciplina de Teoria Geral da Administração, nas mais diversas escolas de gestão do Brasil.

Destarte, tem-se que a forma hegemônica de se pensar e fazer gestão ocorre dentro de uma lógica do management, onde Gaulejac (2007, p. 36) afirma que “a gestão gerencialista é uma ideologia que traduz as atividades humanas em indicadores de desempenho e esses desempenhos em custo ou benefícios”, o que vai ao encontro do argumento de Chanlat (1999) quando este afirma que o managerialismo é “diretamente o produto de uma sociedade de gestores que busca racionalizar todas as esferas da vida social” (CHANLAT, 1999, p. 17).

A ascensão do paradigma da gestão, o management, marcou profundamente a forma como as organizações são estruturadas e operadas. No entanto, este paradigma não está isento de críticas e questionamentos. Conhecida também como abordagem gerencial, o management tem suas raízes na busca por eficiência e controle dentro das organizações, dentro de uma lógica maior, do Sistema Capitalista.

O management se baseia na aplicação de métodos científicos para gerenciar processos e pessoas, visando a maximização dos resultados. No entanto, a adoção inquestionável dessa abordagem pode ocultar problemas fundamentais (VIZEU, 2018).

Nos Estudos Organizacionais, numa vertente teórica crítica, a comparação entre o Holocausto e o *management* pode proporcionar *insights* interessantes sobre as práticas e culturas organizacionais contemporâneas, dentro de uma lógica de

cálculo utilitário de consequências, oriunda de uma organização social focada na maximização do lucro (HORKHEIMER, 2002). No entanto, tem-se consciência que essa analogia pode ser deveras complexa e que exige uma abordagem cuidadosa para evitar minimizar a gravidade do Holocausto.

Pode-se conjectura-se, conforme vários estudos que as organizações que operam pela lógica do management, possuem um lado sombrio, no qual “erros, acidentes e crimes são, frequentemente, protagonizados por organizações na busca de seus objetivos, resultando em prejuízos a consumidores, trabalhadores, meio ambiente e comunidades” (MEDEIROS, 2013, p. 419).

Nesse sentido, entre todas as possibilidades de enfoque, optamos por ter como objeto central de análise a perspectiva da **racionalização e desumanização**, visto que a tendência à racionalização excessiva impostas pela lógica do management podem levar à desumanização dos trabalhadores, ou seja, a busca desenfreada por eficiência e produtividade pode ignorar as necessidades e interesses humanos, resultando em alienação, insatisfação, bem como o desenvolvimento de doenças, como a Síndrome de Burnout.

Embora delicada e controversa, essa analogia pode ser utilizada para examinar questões de liderança, ética, responsabilidade e poder dentro das organizações. Ao optarmos por adotar uma abordagem sensível, este ensaio busca discernir as semelhanças superficiais e as nuances subjacentes, considerando os desafios e as implicações éticas inerentes a essa comparação.

Nesse sentido, esse ensaio propõe uma análise do Holocausto como metáfora nas pesquisas de Estudos Organizacionais, explorando as complexas interseções entre os eventos históricos do Holocausto e as dinâmicas das organizações contemporâneas.

Por fim, temos consciência que comparar o Holocausto com o management envolve temas extremamente sérios e trágicos, porém, nossa intenção é chamar a atenção para práticas do management que contribuem para com que pessoas adoçam, e em muitos casos, percam suas vidas, como no caso dos crimes corporativos (ALVES, 2023).

## **2. LÓGICA DO MANAGEMENT E SUAS IMPLICAÇÕES**

São três os pilares ou importantes processos históricos que estão no cerne da lógica do management, segundo Vizeu (2018): o desenvolvimento do capitalismo, a crescente racionalização e a expansão da industrialização.

A coerência do management se baseia na ideia de eficiência, produtividade e controle. Ela enfatiza a hierarquia organizacional, o planejamento estratégico e a busca por resultados mensuráveis. De acordo com esta lógica, as organizações são vistas como máquinas onde as partes podem ser otimizadas para atingir um objetivo final (VIZEU, 2018).

Assim, a lógica do management é a lógica instrumental, do cálculo utilitário de consequência, onde Theodor Adorno e Max Horkheimer argumentaram que tal lógica, busca apenas meios eficientes, negligência os fins humanos mais amplos. Essa visão é relevante para a lógica do management, que muitas vezes simplifica a realidade organizacional em prol da eficiência, deixando de lado aspectos cruciais, como a subjetividade dos trabalhadores e as dinâmicas interpessoais (HORKHEIMER, 2002).

No âmbito da lógica instrumental, as empresas operam guiadas por um aspecto sombrio, no qual a busca por objetivos frequentemente leva à ocorrência de ‘erros, acidentes e crimes’, acarretando prejuízos significativos para consumidores, trabalhadores, meio ambiente e comunidades em geral (MEDEIROS, 2013).

Fundamentadas em um discurso ideológico substancial, as corporações adotam uma perspectiva embasada na racionalidade instrumental, a qual encontra suas raízes no paradigma burocrático característico da sociedade de mercado (WEBER, 2000; VIZEU, 2010; 2015; GUERREIRO RAMOS, 1989; HOCAYEN-DASILVA, VIZEU; SEIFERT, 2016). Nesse contexto, as empresas aderem a uma abordagem hegemônica no que tange à concepção e implementação de suas estratégias de gestão. No entanto, essa adoção inquestionável da lógica burocrática e da racionalidade instrumental não está isenta de críticas. Guerreiro Ramos (1989) lançou luz sobre o aspecto desumanizador dessa abordagem. Ele argumentou que a obsessão pela racionalidade e pela eficiência pode marginalizar a dimensão humana das organizações, enfraquecendo a criatividade e a flexibilidade necessárias para enfrentar os desafios em constante evolução.

Weber (2000) ressalta a burocracia como um modelo organizacional racional e eficaz, central para a administração moderna. Essa mentalidade é então internalizada pelas corporações como um paradigma de operacionalização efetiva. Os estudos de Vizeu (2010; 2015) expandem essa perspectiva, destacando como a racionalidade instrumental permeia o pensamento e as ações no ambiente corporativo contemporâneo. A incessante busca por eficiência, previsibilidade e controle direciona as tomadas de decisões gerenciais, influenciando as estruturas organizacionais e os procedimentos operacionais.

Concomitantemente, Hocayen-da-Silva, Vizeu e Seifert (2016) salientam que o modelo hegemônico de gestão, ancorado na racionalidade instrumental, pode perpetuar desigualdades e marginalizar vozes divergentes. A padronização de práticas e a valorização exacerbada da eficiência podem suprimir a diversidade de perspectivas e restringir a inovação, reforçando estruturas preexistentes de poder.

As corporações abraçam a racionalidade instrumental proveniente da lógica do management, fundamentada no paradigma burocrático da sociedade de mercado. Não obstante, tal abordagem está sujeita a contradições e desafios. É crucial incorporar as críticas desses autores e investigar alternativas que harmonizem a eficiência operacional com a valorização da humanidade, criatividade e diversidade no seio das organizações.

Essa perspectiva tem sido amplamente adotada nas empresas e instituições, moldando suas estruturas e operações, e o resultante, conforme apontado por Alvesson (2016), essa homogeneização pode resultar na perda de identidade das organizações e na diminuição da motivação dos funcionários, que podem se sentir desvalorizados e despersonalizados.

A ideia moderna de gestão se consolida como uma das instituições mais representativas desse período da história, centrada na racionalidade instrumental que emergiu particularmente com o desenvolvimento do capitalismo industrial (VIZEU, 2018; 2010). Cria-se um modelo de empresa que também serve de meio de desnaturação da condição humana nas relações sociais, pois condiciona o sentido de comunidade à perspectiva da vantagem econômica, sendo todas as dimensões humanas suplantadas pela esfera econômica (VIZEU, 2018;2010).

Uma das principais críticas à lógica do management é sua tendência a reduzir a complexidade das organizações a modelos simplificados. Como apontado por Morgan (2006), essa abordagem ignora a natureza multifacetada das relações humanas e da dinâmica organizacional. Ao focar apenas em resultados tangíveis, ela pode negligenciar aspectos intangíveis, como a criatividade, a inovação e a satisfação dos funcionários.

Nesse sentido, embora a busca pela eficiência seja um dos pilares da lógica do management, essa obsessão por eficiência pode ter implicações negativas. A pressão constante por cumprimento de metas e prazos pode gerar um ambiente de trabalho estressante, levando a problemas de saúde mental entre os colaboradores (PFEFFER, 2018). Além disso, a ênfase excessiva na eficiência pode desencorajar a experimentação e a tomada de riscos, elementos cruciais para a inovação.

### **3. DESUMANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES: A SÍNDROME DE BURNOUT**

A desumanização dos trabalhadores é um conceito crítico que se refere à forma como os sistemas de gestão e as práticas de trabalho podem reduzir a humanidade e a dignidade dos indivíduos, transformando-os em meros componentes de um processo de produção. Esse fenômeno está associado a ambientes de trabalho que enfatizam a eficiência, a padronização e a maximização dos lucros, em detrimento das necessidades, aspirações e bem-estar dos trabalhadores (ALVES, 2023).

Quando os trabalhadores são tratados como meros recursos a serem explorados para maximizar a produção e os lucros, isso pode levar a longas jornadas de trabalho, pressão excessiva e falta de consideração pelo bem-estar físico e mental.

A desumanização pode se manifestar de várias maneiras, incluindo a alienação do trabalho, a imposição de tarefas repetitivas e monótonas, a exploração dos trabalhadores, a falta de autonomia, o foco excessivo nos resultados financeiros e a criação de relações impessoais entre gestores e trabalhadores (TÔNUS, 2012). Essas práticas podem levar a sentimentos de desconexão, insatisfação e até mesmo a problemas de saúde mental entre os trabalhadores (PARANHOS; NEVES; SILVA, 2008).

A desumanização dos trabalhadores tem consequências negativas tanto para os indivíduos quanto para a sociedade como um todo. Pode resultar em insatisfação, esgotamento, falta de motivação e até mesmo em problemas de saúde mental. Além disso, pode contribuir para a desigualdade social e para a formação de um ambiente de trabalho tóxico (PARANHOS; NEVES; SILVA, 2008). Além do mais, a padronização de tarefas e a imposição de ritmos de trabalho rígidos podem levar à monotonia e à exaustão, restringindo a expressão da criatividade individual (TÔNUS, 2012).

Um exemplo dessa desumanização é o aumento da Síndrome de Burnout, quem em janeiro de 2022 passou a ser incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS), onde segundo Coutinho (2022), relata que de 2019 a 2022, no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), houve um aumento de 44% no número de concessões de benefício por incapacidade temporária para pessoas com diagnóstico desta síndrome.

O termo 'burnout' é descrito, de acordo com uma expressão em inglês, como algo que deixou de operar devido a uma completa falta de energia. De maneira figurativa, refere-se a algo ou alguém que atingiu seu limite, resultando em um notável declínio em seu desempenho tanto físico quanto mental (TRIGO; TENG; HALLAK, 2007).

A Síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, representa um transtorno emocional caracterizado por sintomas de extrema exaustão, estresse agudo e esgotamento físico. Ela surge como resultado de situações laborais desgastantes, que frequentemente envolvem altos níveis de competitividade e responsabilidade. A raiz primordial dessa condição reside no excesso de demandas laborais, sendo a principal causa dessa enfermidade (BRASIL, 2023)

Nesse sentido, Trigo, Teng e Hallak (2007), salientam que mediante uma revisão sistemática e meta-análise que abrangeu 485 estudos, englobando uma amostra de 267.995 indivíduos, foram analisadas as correlações entre satisfação no trabalho e bem-estar físico e mental. Os resultados evidenciaram uma forte ligação entre níveis reduzidos de satisfação no ambiente laboral e a manifestação de problemas mentais e psicológicos, tais como Burnout, autoestima comprometida, depressão e ansiedade.

A Síndrome de Burnout pode ser considerada um reflexo da desumanização e alienação dos trabalhadores, que são submetidos a condições laborais que priorizam a produtividade, a maximização dos lucros e a eficiência em detrimento das necessidades humanas e da saúde mental. A teoria crítica enfatiza que as estruturas sociais e as práticas de gestão muitas vezes perpetuam uma relação de exploração do trabalho, em que os indivíduos são vistos como meros recursos a serem consumidos e descartados.

A desumanização dos trabalhadores e a Síndrome de Burnout estão interligadas de maneira profunda e complexa, refletindo as tensões e os desafios presentes nos ambientes de trabalho contemporâneos. A análise crítica desses conceitos permite compreender como as estruturas organizacionais, as práticas de gestão e as demandas laborais podem contribuir para o desenvolvimento do burnout por meio da desumanização dos trabalhadores (PARANHOS; NEVES; SILVA, 2008; TÔNUS, 2012).

A busca incessante por lucros pode levar a cargas de trabalho excessivas, falta de suporte e a sensação de ser explorado, sendo que isso pode resultar em exaustão emocional e física. Igualmente a desumanização cria um ambiente propício ao Burnout, no sentido em que os trabalhadores são tratados como simples 'recursos' e as relações interpessoais são reduzidas, nisso há uma falta de apoio emocional e social, o que contribui para o esgotamento e o desencadeamento da síndrome (PARANHOS; NEVES; SILVA, 2008; TÔNUS, 2012).

Assim, a ênfase na eficiência pode resultar em um ambiente de trabalho que ignora as necessidades humanas fundamentais, como a autonomia, a expressão criativa e a realização pessoal. A desumanização ocorre quando os trabalhadores são reduzidos a meros componentes de um sistema, em que suas características individuais e aspirações são suprimidas em nome da uniformidade e padronização. Isso pode levar a sentimentos de alienação e insatisfação, prejudicando o bem-estar geral dos trabalhadores, encadeando em síndromes, como a de Burnout.

#### **4. ANALOGIA COM O HOLOCAUSTO**

O Holocausto, um dos eventos mais trágicos e inquietantes do século XX, representa uma manifestação extrema do mal humano e da intolerância em uma escala sem precedentes na história moderna. Por uma visada sócio-histórica hermenêutica, como delineada por Thompson (2000), pode-se explorar as origens, desenvolvimento e implicações desse genocídio perpetrado pelo regime nazista, examinando as forças políticas, sociais e culturais que contribuíram para sua concretização.

As raízes do Holocausto podem ser rastreadas até o cenário de pós-Primeira Guerra Mundial na Alemanha, marcado por turbulências políticas, descontentamento social e uma economia devastada. O ressentimento acumulado da derrota na guerra, aliado às duras condições econômicas e à humilhação imposta pelas disposições do Tratado de Versalhes, criou um terreno fértil para a ascensão de movimentos nacionalistas radicais, incluindo o Partido Nazista.

A narrativa de superioridade racial e a busca por um bode expiatório para os problemas da nação foram ferramentas habilmente exploradas pelos líderes nazistas, encontrando em grupos minoritários, especialmente os judeus, um alvo para suas aspirações de poder (ARENDDT, 1998; BUTZ, 2003; LONGERICH, 2010).

O período entre as décadas de 1930 e 1940 testemunhou a escalada sistemática das políticas antissemitas na Alemanha nazista. A passagem das Leis de Nuremberg em 1935, que legalmente discriminaram os judeus e os excluíram da sociedade alemã, foi seguida por uma série de decretos e regulamentos que restringiram suas atividades e bens (LONGERICH, 2010).

No entanto, foi com a ascensão de Adolf Hitler ao poder em 1933 que se estabeleceu uma infraestrutura de perseguição e isolamento dos judeus, culminando posteriormente na "Solução Final". Esse plano macabro, executado durante a Segunda Guerra Mundial, visava a exterminação em massa de judeus e outros grupos considerados indesejáveis.

As raízes sociais do Holocausto residem na disseminação de ideologias xenófobas e na manipulação de sentimentos de medo e insegurança da população alemã. O controle da informação, a propaganda eficaz e a desumanização sistemática dos alvos, promovidos pelo aparato de propaganda nazista, contribuíram para a aceitação passiva ou cúmplice de muitos alemães em relação às atrocidades cometidas. Além disso, a burocracia eficiente do Estado, aliada a uma estrutura militarizada, facilitou a implementação dos planos de extermínio (ARENDDT, 1998; BUTZ, 2003; LONGERICH, 2010).

A análise sócio-histórica hermenêutica, oferece uma perspectiva penetrante para a compreensão de eventos complexos e seus contextos (THOMPSON, 2000; STEFANI; VIZEU, 2014). Mediante a aplicação dessa abordagem, podemos apontar de forma analógica que assim, como o Holocausto foi um episódio de profunda relevância histórica, podemos delinear as práticas empregadas com as de gestão contemporâneas, focando na busca excessiva por eficiência e produtividade.

No Holocausto, as estruturas sociopolíticas, aliadas às crenças culturais e ao poder do regime nazista, culminaram em um genocídio devastador (ARENDDT, 1998; BUTZ, 2003; LONGERICH, 2010). Pela abordagem sócio-histórica hermenêutica, ao destacar a interação entre fatores históricos e ação humana, nos permite compreender a construção desses significados (THOMPSON, 2000), que legitimaram o extermínio sistemático de milhões de vidas. Isso espelha as dimensões individuais e sociais que se entrelaçam, culminando em consequências trágicas.

#### **4. O QUE PODEMOS APRENDER DA ANALOGIA HOLOCAUSTO-MANEGEMENT**

Analogamente, o campo do *management* é marcado por uma busca incessante por eficiência e produtividade (DRUCKER, 1995). No entanto, uma análise crítica revela paralelos preocupantes. A priorização da otimização de processos pode resultar em uma desumanização dos trabalhadores. Da mesma forma como o Holocausto desconsiderou as necessidades humanas, a lógica do management pode negligenciar o bem-estar dos trabalhadores em nome de metas quantitativas (VIZEU, 2010).

Como exemplo, considere a prática de 'downsizing' ou 'redução de quadros', que embora vise a eficiência, essa prática pode levar a demissões em massa, impactando negativamente a vida dos trabalhadores e suas famílias. Similarmente, no Holocausto, a busca por eficiência conduziu a execuções em larga escala, ignorando as vidas individuais em prol de objetivos macabros.

Em ambas as situações, a compreensão hermenêutica revela a interconexão entre fatores socioculturais e as ações individuais que moldam os resultados. No Holocausto, o contexto histórico e as crenças culturais culminaram em tragédia. No contexto do management, a busca desenfreada por eficiência pode levar à alienação dos trabalhadores, resultando em desumanização.

A atividade laboral humana tem como objetivo a produção e a subsistência, o que tradicionalmente leva à crença de que um maior investimento em trabalho resulta em uma maior criação de riqueza e, conseqüentemente, em uma melhoria na qualidade de vida. No entanto, observa-se que a dinâmica está se invertendo, com os indivíduos vivendo para trabalhar, em vez de trabalhar para viver. Isso é evidenciado pelo fato de que os trabalhadores continuam envolvidos em suas ocupações mesmo durante os períodos originalmente designados para o descanso (PARANHOS; NEVES; SILVA, 2008).

Neste sentido, as conseqüências da adoção de práticas do management aos trabalhadores, quando examinadas sob uma visão crítica, podem ser profundas e abrangentes, afetando não apenas o bem-estar individual dos trabalhadores, mas também a dinâmica social e a própria estrutura da sociedade.

Do ponto de vista individual, a desumanização no local de trabalho, inclui a deterioração da qualidade do trabalho, a rotatividade de funcionários e a resistência interna. A exploração constante dos trabalhadores, seja por meio de cargas de trabalho excessivas ou pressões constantes por produtividade, pode resultar em esgotamento físico e mental. O burnout, caracterizado por exaustão emocional e baixa realização profissional, é uma conseqüência comum da gestão maléfica.

Já em uma escala maior, tais práticas de gestão prejudiciais podem contribuir para uma sociedade mais desigual, com trabalhadores descontentes e insatisfeitos. Isso pode levar a tensões sociais, instabilidade econômica e impactos negativos no bem-estar geral da população, o que já se pode observar no aumento significativo do afastamento do trabalho por conta da Síndrome de Burnout.

À medida que as estruturas sociais, econômicas e científicas se tornam mais complexas e sofisticadas, nas quais o corpo há muito tempo foi adaptado para operar dentro do sistema de produção, as experiências que ele é capaz de vivenciar se tornam cada vez mais empobrecidas (HORKHEIMER; ADORNO, 1985).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme bem assinalado por Horkheimer (2002), a teoria se manifesta como um conhecimento acumulado que viabiliza a caracterização dos fenômenos de maneira minuciosa. No presente contexto, essa reflexão nos conduz à constatação de que a abordagem funcionalista-gerencialista persiste como uma faceta distintiva no escopo das ciências sociais aplicadas, sobretudo na esfera da gestão.

Não obstante, a persistência dessa perspectiva funcionalista-gerencialista acarreta uma série de implicações para a pesquisa e o entendimento das Organizações no contexto contemporâneo. Assim, a análise crítica dessa predominância se faz imperativa para a evolução do campo dos Estudos Organizacionais (EO) no Brasil, exigindo a exploração de paradigmas alternativos que possam enriquecer a compreensão das Organizações e seu papel na sociedade contemporânea.

Na proposta de uma exploração analógica entre as práticas realizadas no Holocausto com as práticas do management, chega-se a suas raízes de base excessivamente racionais, onde embora em diferentes escalas e contextos, ambos os cenários envolvem a desvalorização da humanidade em prol de metas abstratas.

Nesse sentido, a proposta de comparação visa chamar a atenção para os extremos perigosos que podem surgir quando o foco excessivo na eficiência esgota a empatia e a consideração pelos seres humanos.

O sistema nazista funcionava com uma hierarquia de poder rígida, onde alguns detinham controle total sobre a vida e a morte de outros. Isso pode ser comparado a organizações com estruturas hierárquicas abusivas, onde gestores têm poder excessivo sobre os trabalhadores e podem exercer controle injusto e prejudicial (LONGERICH, 2010; PARANHOS; NEVES; SILVA, 2008).

O regime nazista promoveu uma cultura organizacional que incentivava a submissão cega à autoridade, desencorajando questionamentos éticos. Analogamente, algumas organizações podem criar culturas onde os trabalhadores são desencorajados a levantar preocupações éticas e são pressionados a seguir ordens prejudiciais.

Reiterando a importância de equilibrar a busca por eficiência com a preservação da humanidade no ambiente de trabalho. Através da análise das implicações da lógica do management e da analogia com o Holocausto, destacamos a necessidade de uma abordagem mais holística e compassiva para a administração. A desumanização resultante da racionalização excessiva é uma advertência clara de que a eficiência não deve ser alcançada à custa da dignidade humana.

Em última análise, a lógica do management não é isenta de críticas e implicações problemáticas. Sua ênfase na eficiência e controle pode limitar a adaptabilidade das organizações em um mundo em constante mudança. É crucial considerar abordagens mais flexíveis que valorizem a complexidade, a diversidade e a participação dos membros da equipe.

Repensar a lógica do management requer uma abordagem mais holística, que leve em conta não apenas os resultados quantificáveis, mas também os aspectos qualitativos e humanos das organizações. Isso pode envolver a promoção de ambientes de trabalho colaborativos, a valorização da diversidade de pensamento e a busca por equilíbrio entre eficiência e inovação (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Em conclusão, a análise sócio-histórica hermenêutica à luz de Thompson (2000) nos permite compreender profundamente eventos como o Holocausto, enfatizando as interações entre fatores históricos e humanos. Ao traçar um paralelo crítico com as práticas de gestão contemporâneas, evidenciamos a importância de equilibrar a eficiência com a humanização no ambiente de trabalho. Assim como o Holocausto alerta sobre os perigos da desumanização, a crítica ao management nos recorda que a busca excessiva por produtividade não deve se sobrepor às necessidades e dignidade dos trabalhadores.

Por fim, explorar o Holocausto como metáfora nos Estudos Organizacionais, em especial, as práticas de gestão, oferece uma lente intrigante para examinar dinâmicas organizacionais, e os seus riscos significativos. Essa analogia visa destacar a importância da responsabilidade individual e coletiva na gestão. Assim como a banalização do mal foi um conceito discutido em relação ao Holocausto, a visão crítica do management visa enfatizar a necessidade de reconhecer a responsabilidade de todos os envolvidos na tomada de decisões organizacionais.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Elizeu Barroso. Management of a Space for Speech and Analysis of the Conditions for the Production of Versions regarding a Corporate Crime: the Case of the Vale S/A B1 Dam Failure in Brumadinho (MG). **Organizações & Sociedade (Online)**, v. 30, p. 145-178, 2023.

ALVES, Elizeu Barroso. O Fenômeno da Economia Solidária sob à ótica de uma Análise Sócio-Histórica Hermenêutica (ASHH) nos Estudos Organizacionais. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista (Online)**, v. 21, p. 189-208, 2022.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

ALVESSON, Mats. **The Triumph of Emptiness**: Consumption, Higher Education, and Work Organization. Oxford University Press, 2016.

ARENDT, Hannah. **Origens do Totalitarismo. Anti-semitismo, imperialismo, totalitarismo**. São Paulo, Companhia das Letras, 1998

BRASIL. **Síndrome de Burnout**. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout>>. Acesso em 26 ago. 2023

BUTZ, Arthur R. **The Hoax of the Twentieth Century**. The Case Against the Presumed Extermination of European Jewry. Chicago. Theses & Dissertations Press, 2003.

CHANLAT, Jean-François. **Ciências sociais e management**: reconciliando o econômico e o social. São Paulo: Atlas, 1999

CLEGG, Stewart. **Modern organization**: organization studies in the postmodern world. London: Sage Publications, 1990

COUTINHO, Dimíttria. **Auxílio-doença por Burnout subiu 44% desde 2019; número ainda é baixo**. Disponível em: < <https://economia.ig.com.br/2022-09-02/auxilio-doenças-burnout-inss.html>>. Acesso em 26 ago. 2023

GAULEJAC, Vicent. **Gestão Social como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida/SP: Ideias & Letra, 2017.

GUERREIRO RAMOS. **A nova ciência das organizações**: uma reconceituação da Riqueza das Nações. 2ª edição. Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1989

HOCAYEN-DA-SILVA, Aantonio. J. ; VIZEU, Fabio ; SEIFERT, Renê. E. Formas não convencionais de organização na américa latina: reflexões acerca do discurso de desenvolvimento no modo de vida dos faxinais. **Farol - Revista De Estudos Organizacionais E Sociedade**, v. 3, p. 1122-1219, 2016.

HORKHEIMER, Max. **Eclipse da razão**. São Paulo: Centauro, 2002

HORKHEIMER, Max.; ADORNO, Theodor W. **Dialética do esclarecimento**. São Paulo: Paz e Terra, 1985.

LONGERICH, Peter. **Holocaust**: the nazi persecution and murder of the jews. Nova Iorque: Oxford University Press, 2010.

MEDEIROS, C. R. O. Crimes Corporativos: Explorando o dark side das organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 53, n. 4, p. 419-419, Julho-Agosto, 2013.

MORGAN, Gareth. **Images of Organization**. Sage Publications, 2006

PARANHOS, Michelle; NEVES, Bruno Miranda; SILVA, Simone. A desumanização do trabalho e do trabalhador na virada século. **Trabalho Necessário**, v.6, n. 6, p. 1-52, 2008.

PFEFFER, Jeffrey. **Dying for a Paycheck**: How Modern Management Harms Employee Health and Company Performance - and What We Can Do About It. HarperBusiness, 2018.

RABINOVITCH, Gérard. Preocupa o teu próximo como a ti mesmo. **Ágora**, v. 5, n. 2, p. 301-320, jul/dez 2003

SEIFERT, R. E.; VIZEU, F. Crescimento Organizacional: uma Ideologia Gerencial?. **RAC**. Revista de Administração Contemporânea (On-line), v. 19, p. 127-141, 2015

STEFANI, Dorival; VIZEU, Fabio. Contribuições da Análise Sócio-Histórica à Pesquisa Organizacional e da Administração. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 9, p. 187-209, 2014.

Thompson, John Brookshire. **Ideologia e cultura moderna**: teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

TÔNUS, Karla Paulino. A Humanização e a Desumanização Decorrentes das Formas de Trabalho Historicamente Determinadas. **Revista Eletrônica Saberes da Educação**, v. 3, n. 1, p. 1-11, 2012.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Rev. Psiq. Clín.**, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007

Vizeu, Fábio. IDORT e difusão do management no Brasil na década de 1930. **RAE. Revista de Administração de Empresas**, v. 58, p. 163-173, 2018

VIZEU, Fabio. Ethics and/or Success in Conducting Organization Studies: A Habermasian Account. **The Qualitative Report (Online)**, p. 186-197, 2015.

VIZEU, Fabio. Rural Heritage of early Brazilian Industrialists: its Impact on Managerial Orientation. **BAR. Brazilian Administration Review**, v. 8, p. 68-85, 2011.

VIZEU, Fabio. (Re)contando a Velha História: Reflexões sobre a Gênese do Management. **RAC. Revista de Administração Contemporânea (Impresso)**, v. 14, p. 780-797, 2010.

WEBER, Max. (1978). **Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology**. University of California Press, 1978