

O papel da complexidade administrativa no projeto da Empreitada Global

OS ESFORÇOS DOS DEZ GRUPOS ESSENCIAIS DE TRABALHO são a relação direta entre a empreitada e a sua premissa essencial, o crescimento progressivo da sociedade humana por causa do processo de imaginação e inovação que promove este resultado. Uma vez que os campos de atividade são bastante variados, devemos apoiar a flexibilidade de cada grupo de trabalho essencial — o seu direito de gerir os seus próprios assuntos internos, determinar os seus objetivos prioritários, e decidir sobre os graus de ênfase, atenção, e energia que deseja atribuir a diferentes atividades e programas. Isto é simples, pelo menos como um conceito organizacional.

Por outro lado, cada grupo essencial de trabalho deve realizar todos os seus esforços no espírito dos ensinamentos do *Livro de Urântia* e, além disso, deve respeitar as instruções que traçam as políticas e os princípios administrativos que se aplicam a toda a associação regional. Estas são preocupações óbvias e importantes, considerações que justificam amplamente a supervisão dos grupos gerenciais de trabalho.

Esta, no entanto, não é a história completa. O fato de alguém estar intensamente interessado na quinta revelação de época não é, por si só, suficiente para eliminar certas fraquezas de caráter humano. Por exemplo, a empreitada deve ser protegida contra tentações relacionadas com questões financeiras, e, também, contra o desejo de tirar partido do próprio papel organizacional, exercendo a autoridade de uma forma exagerada e egoísta. E há duas outras armadilhas notáveis que ameaçariam a viabilidade da empreitada: (a) a distorção da natureza de um grupo de trabalho (ou, talvez, de toda uma associação regional) que resultaria de uma campanha de evangelização aberta e sustentada; e (b) os mal-entendidos e a confusão que surgiriam se os participantes em qualquer ramo da Empreitada Global se comportassem em público como os partidários e defensores de alguma iniciativa que tenha um alto perfil na sociedade.

Sejamos prudentes, sejamos realistas: é muito provável, talvez certo, que cada uma das dificuldades que acabo de identificar surja dentro da Empreitada Global, em alguma região do mundo, em algum momento das gerações vindouras. Por conseguinte, o sistema de supervisão deve ser capaz e eficaz, pelo menos em potencial. Dado o julgamento maduro e a experiência pessoal de cada um dos meus colegas, não vejo ninguém que o negue.

Assim, chegamos agora ao problema essencial. Vou iniciar a discussão recordando uma máxima romana que aprendi com a idade de quinze anos: “*Quis custodiet ipsos custodes?*” Se eu traduzir um pouco livremente, a máxima pergunta: “Quem irá monitorar os monitores?” Por exemplo, como vamos diminuir — e de preferência excluir — a possibilidade de os participantes administrativos de uma associação regional se tornarem excessivos, dominadores e ditatoriais em relação a um ou a vários grupos essenciais de trabalho? Eis a minha resposta: Liberdade, não licença, prevalece onde a autoridade é limitada, dividida e partilhada.

Em janeiro e nos primeiros dias de fevereiro, eu li uma excelente biografia em inglês do pensador francês Alexis de Tocqueville (1805-1859). Eu planejava continuar a ler uma tradução da sua obra-prima *Democracia na América*, porém, disse a mim mesmo: “Porque não a ler no original”? Acabei por encomendar o texto original a partir do website da Internet <http://www.amazon.fr>, e o estou lendo atualmente. No dia seguinte após ter recebido um e-mail de um colega que expressava preocupações com a complexidade, deparei-me com os parágrafos seguintes:

Há dois meios de diminuir a força da autoridade em uma nação.

O primeiro é enfraquecer o poder em seu princípio mesmo, retirando da sociedade o direito ou a faculdade de se defender em certos casos: enfraquecer a autoridade dessa maneira é, em geral, o que se chama na Europa de fundar a liberdade.

Há uma segunda maneira de diminuir a ação da autoridade, que consiste não em esvaziar a sociedade de alguns de seus direitos, ou em paralisar seus esforços, mas em repartir o uso de suas forças entre várias mãos, em multiplicar os funcionários atribuindo-se a cada um todo o poder necessário para fazer o que é destinado a executar. Há povos em que essa divisão dos poderes sociais pode levar à anarquia, mas, por si mesma, ela não é anárquica. Dividindo assim a autoridade, é verdade que se torna sua ação menos irresistível e menos perigosa, mas ela não é destruída. ...

Nos Estados Unidos, portanto, não se pretendeu que o homem, num país livre, tivesse o direito de fazer o que bem entendesse; ao contrário foram-lhe impostas obrigações sociais mais variadas que em outros países. Não se teve a idéia de atacar o poder da sociedade em seu princípio e de lhe contestar seus direitos; limitou-se a dividi-lo em seu exercício. Quis-se chegar dessa maneira ao ponto em que a autoridade fosse grande e o funcionário pequeno, a fim de que a sociedade continuasse a ser bem regulada e permanecesse livre.

Da democracia na América por Alexis de Tocqueville, 1835 (Volume I, Parte Um, Capítulo V), tradução de Pablo Costa et Hugo Medeiros, página 90. Campinas, São Paulo, Brasil: VIDE Editorial, 2019. (Título original: *De la Démocratie en Amérique*.)

Em princípio, estes são os métodos que o Comité para a Global Endeavor pôs em prática quando redigiu os aspectos do plano que são retratados no segundo conjunto de diagramas. Vários aspectos da complexidade administrativa resultam do facto de se ter de monitorar os monitores inteiramente dentro da empreitada; a panóplia de leis e regulamentos governamentais — aqueles que supervisionam as atividades de uma empresa comercial — não tem qualquer relação com a Empreitada Global.

Primeiramente, devemos notar que o plano contempla a supervisão administrativa em duas variedades que são diversas e distintas. Em outras palavras, a supervisão não é monolítica, e aqueles que trabalham com as duas cadeias de supervisão terão pontos de vista muito diferentes. Por outro lado, serão obrigados a operar em harmonia durante períodos de crescimento que

serão bastante delicados: (1) os grupos gerenciais de trabalho funcionarão em conjunto, e com base na igualdade total, durante o período experimental de um grupo essencial de trabalho; e (2) a Comissão Coordenadora e o Fórum Consultivo realizarão uma supervisão conjunta enquanto os grupos gerenciais de trabalho de uma associação regional se encontram no processo de criação de novos grupos essenciais de trabalho.

Estas salvaguardas protegerão novos grupos essenciais de trabalho — e associações regionais relativamente recentes — das tendências que possam surgir por parte daqueles que protegem os princípios de gestão, métodos contabilísticos, e procedimentos de documentação e informação (ou seja, o Grupo de Trabalho 1 e a Comissão Coordenadora). Com efeito, a experiência da humanidade demonstra que aqueles que exercem tais responsabilidades tendem, por vezes, a favorecer métodos que são uniformes ao ponto de serem estereotipados, e que, além disso, pode haver momentos infelizes em que sucumbem à tentação de se expressarem em tons que outros podem considerar exigentes, severos ou mesmo arbitrários. Em contraste, pessoas com um caráter muito diferente - os membros do GT12 e do Fórum Consultivo, cujas preocupações mais fortes se prendem com a espiritualidade, filosofia e pontos de vista humanitários — simplesmente não consentirão em ações nesse sentido. Portanto, a parceria de igualdade entre o GT1 e o GT12 durante o período experimental de um novo grupo essencial de trabalho garantirá, na prática, um tratamento paciente e generoso. Uma vez que é razoável acreditar que os hábitos, práticas, costumes, e precedentes que serão desenvolvidos durante o período experimental permanecerão uma base sólida que facilitará as mudanças subseqüentes, o regime conjunto dos dois grupos gerenciais de trabalho terminará quando um novo grupo essencial de trabalho se tornar plenamente operacional.

Vários outros aspectos que contribuem para a complexidade administrativa estão associados ao processo de crescimento organizacional da empreitada. Por exemplo, a Comissão Coordenadora e o Fórum Consultivo devem ser sempre capazes de desempenhar as suas funções de supervisão geral, e não deve haver qualquer mudança nos procedimentos eleitorais que ponha em perigo estas capacidades. Por outro lado, os métodos iniciais de eleição vindos de cima não podem ser permanentes, pois os membros dos grupos de trabalho das associações regionais estariam cada vez mais afastados das atividades e instruções de dois organismos globais nos quais não estavam representados e não tinham qualquer influência. Conseqüentemente, as disposições do plano que estão resumidas no segundo conjunto de diagramas postulam uma cadeia de etapas que se relacionarão com a composição de um órgão global.

Período A. Os cinco membros iniciais do organismo global e dois suplentes, todos eles eleitos pelos participantes na convenção fundadora (*assentos temporários*).

Período B. As pessoas que sucederam aos cinco membros iniciais e dois suplentes eleitos durante a convenção fundadora, aqueles que foram eleitos por votação do mesmo organismo global (*assentos temporários*); E os membros do organismo global que as associações regionais elegeram (*assentos permanentes*).

Período C. Os membros que as associações regionais elegeram (*assentos permanentes*); E os membros e suplentes cujos assentos temporários foram abolidos quando a empreitada ultrapassou o limiar, mas que estão a ser autorizados a completar os períodos de serviço para os quais foram eleitos.

Período D. Apenas os membros que as associações regionais elegeram (*assentos permanentes*).

Ao considerar as circunstâncias práticas que se aplicarão quando a Empreitada Global atravessar o limiar, o comitê que elaborou o plano desejou evitar uma redução demasiado rápida do número de membros dos organismos globais. Essa foi a principal razão para as disposições que permitem às pessoas que ocuparam os antigos assentos temporários completarem os períodos de serviço para os quais foram eleitos.

Embora a transição em relação à eleição da equipe do Administrador não seja tão complexa, a motivação é semelhante: aumentar o entusiasmo coletivo e a crença na unidade da empreitada, estabelecendo, ou reforçando, as relações que ligam aqueles que realizam a supervisão geral a nível global com os membros dos grupos de trabalho das associações regionais.

Os tendões da concepção administrativa

1. Os grupos essenciais de trabalho terão uma flexibilidade considerável no planeamento e na execução dos seus próprios programas de serviço idealista. Esta adaptabilidade aplicar-se-á ao exterior do empreendimento: será a característica chave do serviço aos indivíduos e grupos que operam na sociedade. Em contraste, as disposições administrativas pertencerão unicamente ao quadro interno da Empreitada Global (ou seja, as relações organizacionais e o sistema de supervisão). Em princípio, os organismos globais e os grupos gerenciais de trabalho não se ocuparão com indivíduos e grupos na sociedade. (É o Administrador e os seus dois colegas que representarão a empreitada em público).
2. Para pessoas que não têm convicções espirituais e crenças religiosas — e especialmente para aqueles entre eles que demonstram desdém por tudo o que foi dito acima e que se congratulam pela falta — não há nada mais divertido do que ver idealistas espiritualmente motivados que brigam entre si ou tornam-se completamente confusos, especialmente quando alguns deles podem ter sucumbido a fraquezas humanas que traem os ideais e valores que são proclamados nos seus documentos inspiradores. Muito pelo contrário, todos os que participam no trabalho da Empreitada Global devem agir sempre no espírito do serafim mestre (os nossos modelos espirituais), e devem fazer o seu melhor para se manterem constantemente em harmonia com os princípios e valores que estão consagrados no *Livro de Urântia*. Por todos estes propósitos, por todas estas razões, é óbvio que precisamos de um sistema de supervisão que seja capaz e eficaz.

3. Na experiência da humanidade como um todo, sistemas de supervisão simples, corretos e monolíticos criam um risco muito substancial de conduta autoritária ou mesmo opressiva, pelo menos em certos momentos. Dizem que o rei francês Luís XIV teria dito: “Eu sou o Estado”. Nada poderia ser mais simples; e isso, é claro, foi tirania. Em contraste, a preservação da liberdade e a flexibilidade dos grupos essenciais de trabalho requer uma estrutura administrativa na qual a autoridade de supervisão seja limitada, dividida e partilhada. Isso causa certas complexidades, mas são tão vantajosas quão necessárias.
4. A Empreitada Global irá desenvolver-se pouco a pouco, sendo inicialmente administrada de cima para baixo, mas mais tarde de baixo para cima. O crescimento organizacional implicará inevitavelmente certas complexidades adicionais.
5. Em última análise, é o equilíbrio nas disposições administrativas que irá criar um quadro durável e duradouro. Este é o contexto que permitirá, facilitará e estimulará um programa global de serviço idealista, um esforço altruísta enraizado nos ensinamentos de *O Livro de Urântia*, um horizonte de crescimento progressivo cujos benefícios irão acumular região por região e eventualmente permearão todo o mundo.

[18 de abril de 2008]