

## Servir ou auxiliar?



Na contramão do que aconteceu nos países desenvolvidos, onde as empresas enxugaram radicalmente seus quadros de colaboradores e apostaram no aumento da produtividade, na tentativa de superarem a crise (tsunami) que os abateu a partir de 2008, no Brasil, o quadro corporativo não foi alterado pela mesma filosofia, pois a aposta local se resumiu na crença de que a severa escassez econômica não era problema nosso e, por aqui, não passaria de uma marolinha.

A tese central dos países âncoras da Europa e dos EUA era de que somente um novo regime de trabalho, mais concentrado e eficiente reorganizaria a economia e, assim, poderia evitar o pior no médio e longo prazo. Portanto, a nova realidade exigiu um profissional melhor capacitado e multifuncional, capaz de manter o mesmo ritmo de produção anterior, em equipe reduzida. Dolorosamente houve muitas demissões, o que refletiu negativamente no imaginário popular, com as consequências que acompanhamos até hoje pelos jornais.

No entanto, aos poucos a crise internacional vai sendo superada, mostrando o acerto da medida, e os países que apostaram na eficiência estão se destacando na dianteira do processo, como Alemanha e o próprio EUA. Enquanto isso, o Brasil, em sua dinâmica empresarial, não saiu do estereótipo representado pela velha piada do português, que precisa de cinco homens para trocar uma lâmpada. Um para segurar a lâmpada e quatro para virar a escada. A crença na marolinha, somada à baixa qualificação profissional, mais os absurdos intervencionistas do governo, levou o país à vanguarda do retrocesso no quesito competitividade.

Como isso reflete no dia a dia da pequena e média empresa? O patrão, devido a uma cultura de baixo desempenho, não consegue ou tem receio de descentralizar os serviços. Quando o faz, a autonomia do empregado é relativa, porque no fundo ele não acredita na eficiência do sua própria equipe para solucionar os problemas. Ou seja, ele quer um empregado que o auxilie, mais do que um profissional que resolva. Por outro lado, o mesmo empregado não está mesmo capacitado para resolver e, para não desagradar ao patrão, torna-se apenas um servidor, que só faz quando acionado, sem livre iniciativa para se antecipar às questões.

Cria-se um círculo vicioso insolúvel. Aquelas pessoas contratadas para enfrentar os problemas, tornam-se meras cumpridoras de ordens. Nesse caso, se o patrão não estiver por perto, nem a rotina designada no início da contratação será feita. A superação desse impasse é a mudança de cultura empresarial e a formação profissional para que se entenda o que os americanos e europeus fizeram de fato diante de uma crise sórdida: apostaram na eficiência e na produtividade. De nada adianta manter a filosofia de coronel de antigamente, que gosta mesmo é de serviçais. Este é o caminho mais curto para que a crise que está nos atingindo agora se alastre e a marolinha torne-se um tsunami. Tínhamos tudo para superá-la, mas ao invés de nos inspirarmos nos alemães e nos americanos, preferimos a graça da piada de portugueses.



Alessandro Natal é Diretor da UNIC Gestão e Negócios Empresariais - Empresa especializada em Gestão Empresarial e Desenvolvimento de Profissionais e Lideranças.

Formado em Administração de Empresas – Habilitação em Sistemas de Informação.

Palestrante em cursos, treinamentos e eventos para preparação de profissionais para o mercado atual.

Auditor Líder de Sistema de Gestão da Qualidade certificado pelo RABQSA.

Colunista do Carreira & Sucesso da Catho nos assuntos de Gestão Empresarial e Liderança e na Revista Atitude Empreendedora.

Contato: [alessandro@unicgestaoenegocios.com.br](mailto:alessandro@unicgestaoenegocios.com.br)