

A grande farsa da evolução do processo de gestão empresarial

Começo minha reflexão de hoje pensando um pouco na história da Administração, nos princípios de gestão e formas como as empresas hoje são geridas. Essa minha reflexão surgiu após analisar alguns comportamentos e, posso dizer, é o fruto de alguns bons anos no mercado de trabalho. Ela não é uma crítica direcionada a uma empresa em específico, mas tenho certeza de que quem se der ao trabalho de ler esse texto vai se identificar em muitas situações já vivenciadas.

Já sei que vou ganhar algumas antipatias com minha fala, mas confesso que isso não me incomoda muito, pois sou fiel as minhas convicções e aquilo que acredito.

Vamos voltar um pouco na história e falar um pouco sobre as teorias clássicas administrativas, como por exemplo, o Taylorismo, que podemos dizer, foi onde tudo começou. Frederick Taylor, um engenheiro por formação, foi quem modelou a primeira escola administrativa clássica, que entrou para a história conhecida como o Taylorismo. Essa escola, a seu tempo, teve um papel muito importante, pois começou a padronizar procedimentos e, talvez, tenha sido o início de toda uma revolução no modo produtivo, o início de um processo de qualidade, que foi aprimorado ao longo dos anos e de outras escolas administrativas, mas ao garantir a padronização, de certa forma, Taylor já pensava na qualidade. Taylor viveu entre 1856 e 1915, portanto, suas ideias e teorias já tem um bom tempo.

Uma das características do Taylorismo foi o fato dele impor um método planejado de fazer as coisas, praticamente tirando do funcionário o direito de pensar, tirando de cada um o seu

jeito pessoal e adotando métodos rígidos de controle. Ele também se importava muito com o tempo, sendo esse um fator muito controlado. A velha máxima de que “tempo é dinheiro” nunca foi mais verdadeira do que dentro do Taylorismo.

Após Taylor, surgiram outras escolas, como o Fordismo, o Toyotismo, a teoria burocrática de Weber, entre outras escolas, que a princípio, foram evoluindo não somente em teoria, mas também na prática. As empresas começaram a ser geridas sob uma nova ótica, o foco deixou de ser o trabalho manual para ser o intelectual, o funcionário deixou de ser visto como uma extensão da máquina, que só apertava parafusos e ainda assim, controlado por um cronômetro para saber quanto tempo demorava para apertar o parafuso. A gestão passou a ser participativa, ou seja, os funcionários passaram a ter o direito de opinar, dar sugestões, entre muitas outras mudanças.

Tudo isso seria perfeito, se realmente fosse feito e, em grande parte dos casos, não passasse de mero discurso hipócrita e sem sentido algum.

Você deve estar achando que eu estou exagerando, certo? Pois vou mostrar uma série de argumentos e, depois de fazer a leitura, conclua você mesmo.

Na época de Taylor, os funcionários passavam a vida apertando parafusos, muitas vezes sem sequer saber o que acontecia no departamento ao lado, pois entender o contexto geral não era necessário, bastava apenas executar sua tarefa com maestria. Hoje, podemos dizer que isso mudou um pouco, não apertamos parafusos, mas substituímos o parafuso por algo mais sutil, mas que continua fazendo com que o tempo todo executemos as mesmas tarefas, de forma repetitiva e, também, da mesma forma, em muitos casos, sem fazer a mínima ideia do motivo. A esse novo recurso, mais sutil, dou o nome de planilha. Nada contra as planilhas de cálculo, popularmente conhecidas como planilhas de Excel, que é o software mais conhecido para isso,

mas convenhamos, essa ferramenta se tornou o apertar de parafusos do século 21! Você já parou para analisar quantas planilhas você preenche por dia? No mês? No ano? Costumo dizer que o mundo vai acabar em planilhas!

Diante dessa constatação, vem uma outra pergunta: quantas vezes você já preencheu inúmeras planilhas, com as mesmas informações e que nunca serviram para nada? Sim, é isso mesmo, na grande maioria das vezes você preenche duas, três, dez vezes a mesma coisa em planilhas diferentes e sempre tem alguém querendo uma planilha nova com as mesmas informações anteriores.

Ah, mas a planilha é uma ferramenta poderosa de gestão, como você pode dizer isso? Posso sim. Não discuto que ela seja uma ferramenta importante, mas o nome já diz, é ferramenta, não pode ser a fonte de ocupação da maior parte do seu tempo e tenho algumas teorias, naturalmente, nenhuma ainda comprovada cientificamente, mas confesso que estou tentado a fazer um estudo científico sobre isso, pois de fato, penso que isso mereça ser estudado e desmistificado. Uma das minhas teorias é que quanto maior o número de planilhas que a empresa pede, maior é o seu nível de desorganização e descontrole. Isso para mim é simples de ser entendido, pois se eu preciso o tempo todo ficar pedindo para todo mundo tudo o que está sendo feito, qual é a dúvida de que não existe controle efetivo algum?

Além disso, ao contrário do que muitos pensam, planilhas não são ferramentas de gestão, no máximo são curativos mal feitos para grandes feridas organizacionais. Quer um controle realmente bem feito? Tenha isso num sistema de informações gerenciais, centralizados em uma única base de dados, que te permitirá, a qualquer momento, obter as informações necessárias, com qualidade, com confiabilidade e com integridade de dados. O resto é conversa fiada e, tecnicamente, posso comprovar isso, afinal, qual a confiabilidade dos dados de uma planilha? Eu respondo também,

nenhum, pois por mais que você capriche nas macros e validações, não há qualquer garantia de que dados incorretos sejam inseridos e, pior que isso, que sejam recuperados, tratados e que possam dar alguma informação precisa ao gestor. Planilhas, na grande maioria das vezes, não servem para nada além de justificar altos salários de “gestores”, que escondem sua completa incapacidade de gestão atrás de solicitações inúteis, que somente demonstram o seu amadorismo como gestor e comprovam, por fatos, que ele não faz a menor ideia do que está gerindo. Obviamente que não generalizo, pois toda generalização também não é muito inteligente, mas em boa parte dos casos, é exatamente o que acontece.

Dentre as incontáveis planilhas que você já preencheu e recebeu, quantas vezes ela serviu como uma ferramenta de gestão? Pode até ter servido algumas vezes, mas ainda assim, não justifica o tempo perdido para elaborá-las, o custo operacional para produzi-las em face ao resultado efetivamente conquistado. Diante disso, afirmo categoricamente, que a planilha é o apertar de parafusos digital, que continua impedindo as pessoas de pensarem e, efetivamente, exercerem o papel de gestor e de solucionador de problemas, para apenas tabular dados sem sentido algum que não vão servir para nada, basta lembrar quantas vezes já te pediram a mesma informação.

Outro ponto, já reparou que a justificativa do “gestor” é que sempre tem alguém pressionando ou cobrando? Essa é a desculpa padrão de quem não se compromete com qualquer tipo de mudança e não assume o que faz. Ah, mas tem que preencher, é o chefe que está pedindo, é a diretoria que quer. É a filosofia dos que fingem que administram, com os que fingem que coordenam e dos que fingem que trabalham e, ao final, todos fingem que são felizes e produzem bons resultados, quando na verdade só mascaram uma completa incompetência.

Assim como o excesso de planilhas, uma outra palavrinha mágica e que denota outra incapacidade de gestão é a palavra URGENTE, normalmente grafada assim mesmo, em maiúsculo, para chamar bem

a atenção. Para mim aquilo que hoje se tornou urgente era algo que algum incompetente não viu em tempo hábil e, para esconder sua incompetência, transfere a você o problema e, para ficar pior, com urgência, aquilo que ele não viu ou não fez enquanto havia tempo para tal. Não sabe o nobre gestor que a sua urgência de hoje vai fazer com que outros trabalhos sejam paralisados, para atender ao seu desleixo, para amanhã também se tornarem urgências, pois a coisa vira efeito cascata.

Posso dizer que sou um chato assumido, sou crítico, não aceito as coisas somente pelo fato de alguém estar pedindo, alguém estar cobrando. Posso até fazer, mas vou exercer meu direito de falar, de incomodar um pouco quem pediu, pois se todo mundo sempre ficar na posição de vaquinha de presépio, simplesmente balançando a cabecinha e concordando com tudo, que tipo de mudança estamos promovendo? Para que serviram anos de estudo se for só para cumprir toda insanidade que chega, sem questionar nada?

Diante dessas situações, que poderiam ser estendidas por mais várias e várias páginas, mas julgo desnecessárias, fica meu questionamento: quanto foi que realmente evoluímos, em termos de gestão?

Minha opinião: praticamente nada, pois como já falei, o parafuso foi substituído pela planilha, o capataz agora tem status de chefe e o seu chicote agora é o mouse, que via de regra somente é usado para encaminhar e-mails e os escravos, que agora possuem status de colaborador, continuam a ser tratados da mesma forma, sem respeito, sem ter o direito de expressar suas opiniões. Você acha que não é bem assim? Tudo bem, mas me responda só uma coisa, você já ouviu do seu chefe que você não pode se importar com o quanto ganha, com a sua carga horária, pois tem que pensar no que é o melhor para a companhia, que isso faz parte do seu crescimento profissional? Não, que bom, você é mais feliz que boa parte dos escravos, digo, colaboradores, que já ouviram e que, sutilmente, receberam a mensagem subliminar de que devem trabalhar muito

além daquilo para o qual são pagos, abrir mão das suas horas de lazer, convívio familiar e amigos, para se dedicar a um bem maior, um bem, que diga-se de passagem, não lhes pertence. Os nobres gestores se esquecem de que não é somente o funcionário que precisa da empresa, mas a empresa também precisa dele e que, comercialmente falando, as coisas funcionam em mão dupla, ou seja, se eu exijo mais dedicação, mais tempo, também preciso pagar mais e não me venha com discurso de crescimento profissional. Vamos combinar uma coisa, quando um cliente da empresa não pagar, tudo bem, pense que ele está ajudando a divulgar a marca da empresa no mercado, que ele não está pagando, mas que isso é para um bem maior, para o crescimento e fortalecimento da sua marca. Ah, não vale?! Então, a outra situação também não! Percebeu a semelhança com a escravidão ou ainda continua achando que não é verdade? Os escravos também eram obrigados a produzir ao máximo, não ganhando nada além da comida, que ainda era péssima, mas ainda tinham que sentir gratidão pela generosidade dos seus donos. Além das necessidades básicas, o que mais você tem feito com seu salário mesmo?

Outra grande farsa da atual gestão é o discurso mais que batido da “gestão compartilhada”, da “gestão democrática”, onde, democraticamente você executa fielmente o que a empresa pede e ponto final, suas opiniões são muito bem vindas, mas vai ser do meu jeito mesmo. Para que serve sua opinião mesmo?

Gestores, administradores, funcionários, chega de discurso, mudanças exigem prática e não teorias inúteis e sem sentido, páginas de livros lindamente escritas não vão mudar nada e os últimos séculos demonstram isso. Quando é que vamos aprender que a diferença se faz com mudanças de atitudes?

Agora que você já gastou cerca de 8 minutos do seu tempo para ler esse texto, volte para sua rotina, pois você já deixou de preencher algumas colunas e linhas das suas planilhas diárias e, só para constar, sim, eu abomino as planilhas.

