

# Brasil participativo, uma revolução silenciosa

Por Jair Moggi

Fonte: [www.adigo.com.br](http://www.adigo.com.br)



Como se sabe, primeiro o povo adota os costumes para depois estes se transformarem em leis. Assim foi com o direito à propriedade, na Antiguidade, com o divórcio, recentemente; e assim está sendo também com a administração participativa no Brasil. No interior das organizações, está se processando uma revolução silenciosa que não foi prevista nem pelos ardorosos revolucionários de décadas passadas. Aos poucos, sem alarde e sem divulgação, os funcionários subalternos das organizações passam a participar também da sua administração.

Em algumas empresas, há conselhos, representantes eleitos e quotas. Em outras, nem isso. Simplesmente, um dia, um chefe resolve reunir a turma para perguntar como resolver determinado problema. E não é que nova atitude traz bons resultados? Aquele pessoal de base – do chão da fábrica ou do balcão da loja – parece que não é totalmente desprovido de idéias, como se pensava. O novo recurso alastra-se pelos departamentos, que passam, também, a consultar os funcionários de base e a criar mecanismos para que essa participação seja mais efetiva e frutífera.

Mas não são esses funcionários aqueles mesmos que, até há bem pouco tempo, eram chamados de mão de obra? Aqueles que as gerências achavam que seriam facilmente substituíveis se eles não se comportassem bem? Sim, são os mesmos. Só que, agora, alguém lembrou que são também eles os que fazem as coisas acontecer dentro das organizações. Quando se quer ter qualidade numa empresa é a eles que é preciso recorrer. E, como eles sabem como as coisas são feitas na realidade (e não em relatórios que, no mais das vezes, servem apenas para acalmar as chefias), eles são capazes de fazer as mudanças de que as empresas precisam. O resultado desse processo são empresas mais produtivas e mais criativas e funcionários mais motivados (porque, agora, eles são ouvidos e não precisam mais cochichar suas críticas à administração), mais responsáveis, mais comprometidos. O que melhora a qualidade de vida de todos.

Portanto – porque dá certo – a administração participativa está se tornando uma realidade em muitas empresas. É uma revolução até agora silenciosa. Mas que já começa a se institucionalizar, mostrando que veio para ficar. E para ajudar este país a crescer e a solidificar.

Provas desse fato são a volta à tona da legislação sobre distribuição dos resultados – há vários anos engavetada, fazendo com que os empresários que insistiam em dividir seus lucros com os funcionários corressem diversos riscos, como a incorporação dos benefícios aos salários, o que causaria uma bitributação dos lucros – e também a composição do atual governo. Tanto no primeiro como no segundo escalão das administrações federal e estaduais dos governos recentemente eleitos há pessoas comprometidas com a administração participativa.

O próprio presidente da ANPAR-Associação Nacional de Administração Participativa. Plínio Assmann, é secretário dos Transportes de Mário Covas, em São Paulo. Seu antecessor na Associação, Hugo Marques da Rosa, diretor superintendente da Método Engenharia, também é secretário, ocupando a pasta de Recursos Hídricos, Saneamento e Obras. São executivos que souberam utilizar os princípios da administração participativa quando isso ainda era quase uma subversão neste país. Hugo Rosa, por exemplo, atuando no setor da construção civil, que sempre foi considerado um dos mais anacrônicos da indústria, levou a Método mais de uma vez ao posto de melhor empresa do ano da revista Exame. Plínio Assmann, por sua vez, levou a modernização à gestão de empresas públicas – foi o primeiro presidente do Metrô de São Paulo, uma instituição que é orgulho de qualquer paulistano pela qualidade de serviços que presta. E, por incrível que pareça, quando presidente da Cosipa-Companhia Siderúrgica Paulista, conseguiu que esta empresa, então estatal, gerasse lucros para o Estado.

Essas mudanças não ocorrem por acaso. Elas são um dos frutos da consolidação da redemocratização do país e de sua abertura econômica. As organizações descobriram que, sem a participação de seus funcionários – nas decisões e, também, nos lucros – seria muito difícil concorrer no mercado globalizado deste fim de século. O que dizer, então, da administração pública, corroída pelo empreguismo, pela politicagem e pela burocracia? A adoção dos princípios da administração participativa poderá ser, para o Estado, assim como tem sido para as empresas privadas, um importante instrumento na revolução para a modernidade. O cidadão comum pode até se dar o direito de sonhar com o dia em que o funcionário público brasileiro tenha tanto amor e dedicação ao trabalho como têm os funcionários de empresas como a Método e outras que se baseiam na administração participativa.