

O peso da informalidade



A cultura brasileira, condicionada ao respeito à autoridade e ao personalismo, gera dificuldades para o bom desempenho de ambientes corporativos. Claro que não se pode generalizar nessa questão, porque o Brasil avançou muito em relação ao padrão de trabalho nas empresas, que seguem parâmetros internacionais. Mas não é o que acontece nas pequenas, médias e também em muitas grandes, onde predominam ainda variáveis desse descompasso comportamental.

Para exemplificar, fiquemos com o ditado popular “quando o gato sai, os ratos fazem a festa”. Na prática, quer dizer que a ausência do líder abre as portas para o desregramento. A base dessa questão é que as regras não funcionam se não houver alguém no comando. Tornou-se quase senso comum dizer que todo líder tem que ter pulso firme, senão a coisa não anda. Mas o que seria pulso firme, além de capacidade de gestão, se a equipe tivesse plena consciência de como se comportar e proceder para o bom desenvolvimento do trabalho?

Entra aqui um aspecto que a sociologia clássica já identificou lá nos anos 40: a informalidade parece estar enraizada no jeito de ser do brasileiro. Como a disciplina interna, do indivíduo, é algo difícil a quem não está preparado para o autodesenvolvimento, estabelece-se uma situação precária, em que apenas com ajuda externa parece possível administrar um certo conceito de equipe, sem que a informalidade desequilibre o todo.

Teoricamente, o que acontece no ambiente corporativo deveria ser tratado com formalidade, ou seja, ter padrão. Padrão na hora de solicitar o serviço, que deveria ser documentado e não verbal; não há mecanismos definidos para se averiguar o cumprimento das etapas de um protocolo; muitas vezes o próprio contrato de trabalho é feito na informalidade, enfim.

Muitas situações são conduzidas na informalidade por se acreditar que o jeitinho ou o improvisado não compromete o resultado final. Ou ainda, porque a informalidade gera a sensação de condução mais tranquila das relações interpessoais, uma vez que abre-se mão dos padrões normais, que exigem muito foco e disciplina para serem cumpridos.

Quando menos se espera, o que era apenas um ajuste pontual para resolver algum problema isolado, rapidamente vai se propagando e se torna regra. O fato é que muitas empresas estão sofrendo pela falta de conduzir seus negócios na formalidade e a falta de padrão é cruel, porque redundando em inúmeros problemas e consequentes perdas de competitividade e dinheiro.

Estamos diante, portanto, de uma questão cultural. Profissionais precisam aprender que no ambiente corporativo deveria imperar a formalidade em todas as relações e isso não deve ser levado para o lado pessoal, como acontece. Assim, teríamos uma atuação focada e o resultado seria o aumento de produtividade. Além de que seria bem mais fácil planejar as mudanças, sem o popular “pulso firme”, uma vez que não estariam presentes os fatores subjetivos e particulares interferindo e contaminando o ambiente.



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