

“Gestão Participativa”

Publicado em 10 de Dezembro de 2016



Na dinâmica diária do trabalho é notório o aumento do desagrado de um elevado número de colaboradores com o ambiente empresarial apresentado por uma razoável parcela das organizações. Há inúmeras pesquisas que demonstram esta insatisfação dos profissionais. Converse com colegas, familiares, dentre outros grupos de pessoas e haverá de notar que muita gente não está feliz com o seu ambiente de trabalho.

Alguns reclamam que não possuem poder de decisão, simplesmente acatam ordens

e/ou as orientações, se sentem como se fossem simplesmente uma peça do sincronismo de funcionamento de uma de suas máquinas ou equipamento.

Neste caso notasse que o colaborador não está ligado à decisão alguma e, se sente diminuído quando a empresa não o convida a participar na tomada das decisões quanto a medidas importantes de serem implementadas, muitas das vezes relacionadas diretamente com os seus afazeres diretos. Noutras situações encontramos insatisfações dos mais variados matizes; - problemas de relacionamento com a equipe ou com seus membros de comando, com a carga de trabalho, com o salário e os seus benefícios, enfim, com uma série de fatores motivados pelo método da Gestão Centralizada, ou seja, os dirigentes não

obtem sugestões, opiniões, ideias daqueles que estão na base da pirâmide do negócio.



A Gestão Participativa vem exatamente reformular este sistema ultrapassado de gerir pessoas. A sua prática sustenta que todos os colaboradores envolvidos com uma determinada atribuição, devem influenciar nas decisões que possam vir a alterá-las. Aqui praticamos o respeito à opinião de todos, chegando-se, por consenso, a melhor opção ao fim dos debates.

Esta prática empresarial, para além de elevar o moral da equipe, vem facilitar o crescimento da organização, agrega valores, tais como: - agilidade na tomada das decisões, mais autonomia para os colaboradores, facilita a organização de uma estrutura menos hierarquizada, aumenta a motivação e satisfação interna e o comprometimento com alcance dos

resultados e, por estes e outros motivos atua como forte elemento na retenção de entos.

Os “Bons Gerentes”, tema de meu primeiro artigo aqui postado, deixa claro que o papel do Líder, como um tomador de decisões, não se perde com a prática da Gestão Participativa, ao contrário, este sistema até o auxilia, pois atua como um elemento fortalecedor nas suas decisões, às embasa, as fundamenta nos argumentos daqueles que lidam diretamente com as experiências do dia-a-dia nas suas atribuições.

Tomada em uma visão prática, a Gestão Participativa, atua como uma forma de organização onde o colaborador praticamente é parte integrante de todo o processo, pois vai desde as discussões das ideias até as suas implementações.



Sendo eu um Gestor Corporativo, chego à conclusão de que opinar sobre a Gestão Participativa, não me traz

dificuldades, pois sempre exerci a prática do “saber ouvir”, do “estar aberto a contribuições”, de tomar muitas de minhas decisões, obtendo o consenso junto aos meus pares ou assistentes. Mas reconheço que na prática, de um modo geral, nem todos os gestores estão preparados e abertos para ouvir críticas e questionamentos e, ainda, deixarem de realizar as suas ações da forma que entendem serem as melhores, sob a sua ótica.



Em suma, notasse que, mormente, as empresas que praticam a Gestão Participativa, obtêm uma melhor Qualidade em seus Produtos ou Serviços, se empenham numa permanente busca por uma maior Produtividade e pela conquista de novas formas de execução do seu Core Business, dentre outros resultados em campos diversos.

Alexandre Rocha - Economista

3

“Antes de ser proativo, verifique se o sistema admite proatividade. Sistemas medíocres massacram pessoas proativas!”
autor desconhecido