

Escola de Samba: a organização reversa

*Francisco Sacramento*¹

A proximidade do carnaval nos faz estabelecer uma comparação direta entre a organização convencional e a escola de samba. Não que esta também não seja uma forma de organização, mas principalmente em decorrência das características e oposição de realidades existentes entre uma e outra. Diferenças que nos levam a perceber distinções claras que acabam por nos fazer entender a existência de uma imagem oposta e muitas vezes reversa entre elas.

A imagem reversa evidenciada em organizações restritivas, tensas e autofágicas, é facilmente confrontada com a visível nas escolas de samba. Nelas o sucesso está atrelado à prática de outros fatores os quais implicam na relatividade de limites, criatividade, participação com envolvimento, agilidade e flexibilidade. Qual o segredo, a razão dessa mudança de atitudes? Qual o motivo dessa mutabilidade, que leva indivíduos a abandonarem comportamentos apáticos e a assumirem o energizado? Inúmeras são as respostas apresentadas: a) o taylorismo acentuado; b) a prática da política do “não pode”; c) a falta de liberdade para acertar e errar, e; d) conhecimento e treinamento subestimados. Todos esses fatores influenciam, mas o que vemos com constância, é que, na caça de soluções optou-se por um modelo voltado à busca dos resultados a curto prazo e para tal investiu-se em, demasia na política de normas, na fixação de limites, ao mesmo tempo em que tem predominado a prática da retórica como um fim em si mesma. As respostas a essas posturas são o desestímulo, a apatia, e a falta de envolvimento. A pergunta é o que deve ser feito para solucionar. A resposta: rever, reinventar, reorganizar, e agir.

O exemplo da escola de samba deve ser motivo de reflexão, principalmente porque o seu “segredo” pode ser aplicado a outras formas de organização através do aprender a aprender, do investimento na sua capacidade de buscar e adequar soluções, na utilização criativa da tecnologia do conhecimento, e como conseqüência, de todos os recursos disponíveis, principalmente o humanos são otimizados e energizados.

¹ Mestre em Administração pela Universidade Metodista de São Paulo, pós-graduado e graduado em Administração pela Fundação Getúlio Vargas de São Paulo, Membro da Academia de Letras de Araçariçuama e Região – cadeira 36 Guilherme de Almeida - email: sacramento_adm@yahoo.com.br

Neste sentido deve-se concluir que o bem administrar implica no adequado equilíbrio de ações e decisões, resultantes da visão da organização e seu meio. Assim, reveste-se de importância o adequado uso da tecnologia do conhecimento, a busca da flexibilidade e agilidade, a utilização dos recursos disponíveis, o uso dos recursos da informática, não como um meio de substituir papéis e da comunicação, apenas como facilitadores, mas como ferramentas que agregam valores à organização, seus participantes e seus clientes.

Ainda que esta seja uma meta conhecida e atingível, infelizmente, o que se observa é que, hoje se administra o ontem, e pratica-se a resistência aos processos voltados à melhoria contínua. Isto porque, representam mudanças, que afetam *status*, poder e ao mesmo tempo em que traduzem inseguranças, riscos e a capacidade de administrar conflitos de maneira equilibrada. Até porque, não se aceita que as realidades são irregulares, não lineares, erráticas e conseqüentemente turbulentas, mas convive-se, até certo ponto, com a certeza de que também no administrar “a menor distância entre dois pontos é uma reta”.

O confronto dessas posições conduz à reflexão que um modelo adequado de organização deve-se caracterizar por sua agilidade e “alegria”, o que nos faz refletir profundamente sobre porque as organizações não aprendem a administrar com as escolas de samba.