

O PAPEL DAS ENTIDADES DE CLASSE NA NOVA VISÃO DO SISTEMA CONFEA/CREA

(versão atualizada em 08/06/2013)

Ênio Padilha

Engenheiro Eletricista (UFSC, 1986), Mestre em Administração (Univali, 2007), autor de livros sobre Administração de Negócios em Arquitetura e Engenharia (7 títulos, 35 mil exemplares) e diretor da 893 Produções e Eventos, em Balneário Camboriú, SC (professor@eniopadilha.com.br)

RESUMO:

A Valorização Profissional é, em última análise, o objetivo de todas as instituições componentes do Sistema Confea/Crea (Universidades, Conselhos Profissionais, Mútua, Sindicatos e Entidades de Classe). Cada uma, à sua maneira e dentro de suas limitações legais e econômicas deve agir para alcançar essa meta e garantir aos profissionais e à sociedade um exercício profissional digno e sustentável.

Este artigo apresenta uma perspectiva dessa questão à partir das Entidades de Classe e suas relações nem sempre claras com os demais atores do sistema profissional, com os profissionais associados e com a sociedade.

Parte-se do pressuposto de que uma Entidade de Classe, para cumprir o seu papel, deve ser empreendedora, livre, dinâmica, comprometida com valores sociais e com a valorização da profissão. E que seus dirigentes devem ser líderes comprometidos com os colegas profissionais em vez de simplesmente comprometidos com suas ambições políticas e sistemeiras.

Palavras Chave: Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Valorização Profissional, Entidades de Classe, Sistema Confea/Crea.

1 INTRODUÇÃO: CONSIDERAÇÕES INICIAIS

As entidades de Classe sempre foram objeto da minha atenção.

Me formei Engenheiro em 1986. Logo abri meu escritório em Rio do Sul (SC). E uma das primeiras coisas que eu fiz foi justamente me associar à AEA VI (Associação dos Engenheiros, Arquitetos e Agrônomos do Alto Vale do Itajaí) e começar a participar das reuniões e dos eventos da entidade. Fui membro "operário" de diversas diretorias, até que, em 1991, fui eleito presidente da entidade, fato que eu sempre considerei a primeira conquista importante da minha carreira profissional.

Depois transferi minha empresa para Jaraguá do Sul (SC) onde cheguei em 1992. Da mesma maneira que tinha feito em Rio do Sul, assim que cheguei na cidade procurei a AEAJS (Associação dos Engenheiros, Arquitetos e Agrônomos de Jaraguá do Sul) e me associei. E já me escalei para as tarefas operacionais que demandavam mão de obra com alguma experiência. Em 1994 fui eleito Presidente da Associação. Outro grande momento, muito especial.

No exercício da presidência das duas entidades, tive o privilégio de dividir o desafio com colegas valorosos que muito contribuíram para que essas gestões sejam lembradas por atividades empreendedoras e marcantes em termos de participação de associados e conquistas para as duas entidades. Conseguimos promover palestras, cursos, seminários, jantares, festas, além de garantir uma participação ativa da entidade junto à Prefeituras, Bombeiros, Comissões Municipais e órgãos do governo em geral.

Desde então meu carinho, respeito e consideração pelas Entidades de Classe aumenta a cada dia. Especialmente por conta do trabalho que tenho realizado desde 1998, com meus livros, palestras e cursos realizados em todo o Brasil, muitas vezes com a realização e promoção das Entidades de Classe. Por isto, a oportunidade de escrever este artigo e fazer esta palestra foi recebida por mim com enorme entusiasmo. Trata-se de uma grande chance de fazer uma revisão geral do papel dessas instituições, particularmente nesse momento de transição em que boa parte dos seus integrantes estão divididos em dois Conselhos Profissionais que ainda buscam estabelecer com clareza os seus territórios.

UMA INFORMAÇÃO IMPORTANTE: a primeira versão deste artigo está sendo publicada no primeiro semestre de 2013 e foi concebido para servir de base nas discussões dos Encontros Preparatórios do 8º Congresso Nacional de Profissionais.

Durante essas discussões o conteúdo certamente receberá contribuições de colegas de toda parte e algumas informações ou posições aqui colocadas poderão ser alteradas. Uma versão final (definitiva) será publicada no meu site (www.eniopadilha.com.br/biblioteca) em novembro de 2013. Portanto, se você está lendo este artigo depois de novembro de 2013, saiba que já existe uma **versão melhorada** disponível.

Comentários, críticas e sugestões podem ser enviados para professor@eniopadilha.com.br

2 O SISTEMA PROFISSIONAL

A Lei Federal 5194/66, de 24 de dezembro de 1966 Regulamenta as profissões de Engenharia e Agronomia no Brasil, cria os Conselhos Regionais e Federal de Engenharia e Agronomia bem como determina que suas composições sejam feitas a partir de escolhas feitas pelas Entidades de Classe Profissionais e das Universidades. Modernamente temos o nosso Sistema Profissional (Confea/Crea) composto de cinco pilares¹:

- a) As Universidades (escolas de Engenharia, de Agronomia e de Arquitetura)
- b) o Conselho Profissional (o Confea e os Creas);
- c) a Mútua;
- d) os Sindicatos de Profissionais e
- e) as Entidades de Classe.

Cada uma das instituições integrantes do sistema tem funções e obrigações bem definidas, mas, no final das contas, há um interesse comum que as une: a valorização da profissão e dos profissionais.

O profissional, que é o motor e o combustível do funcionamento de todo o sistema também é, no final das contas, o seu principal beneficiário. E é importante que seja assim.

As entidades de classe, historicamente, sempre foram criadas para congregar profissionais e permitir que a união permitisse ações na defesa dos seus próprios interesses, tais como reservas de mercado, tabelas de honorários, pleitos políticos, etc.

A partir da década de 1980, com o surgimento do marketing de serviços², o desenvolvimento das comunicação (particularmente a telefonia celular), a proliferação de poderosos softwares de auxílio a projeto (tecnologias CAD e BIM), bem como os avanços intermináveis da internet e suas redes sociais, a Engenharia e a Agronomia (igualmente a Arquitetura) viram-se forçadas a rever e adaptar as suas crenças e valores.

O evento recente da Criação do Conselho de Arquitetura e Urbanismo, no início desta década de 2010 foi mais um elemento importante a demandar dos profissionais e de suas Entidades de Classe um novo conjunto de Parâmetros e Modelos de Gestão para que possam continuar a perseguir os objetivos originais: a valorização da profissão e dos profissionais.

É nesse cenário que apresentamos este novo trabalho, com o objetivo de discutir e tentar responder algumas perguntas relevantes³:

¹ Observe que as instituições estão colocadas aqui não por ordem de importância (o que seria difícil de determinar). A ordem escolhida tem motivação didática.

² Embora muita gente não se dê conta, o marketing de serviços é uma área de estudo muito recente e teve seus primeiros trabalhos publicados nos anos 1980

³ Se é verdade que as perguntas são sempre mais importantes do que as respostas, fico tranquilo quanto ao desenvolvimento deste trabalho. Se o leitor não gostar ou não se sentir satisfeito com a qualidade das minhas respostas poderá, ele próprio, buscar respostas melhores. E é isso o que importa: que as perguntas sejam respondidas. Talvez as melhores respostas somente sejam obtidas no final do Congresso Nacional dos Profissionais, em novembro.

Esta é a nossa jornada. Este é o nosso desafio.

2.1 O que é uma Entidade de Classe? qual é a sua utilidade? para o que ela serve, afinal? em que contexto ela está inserida? o que uma entidade de classe faz que já não esteja sendo feito pelo Crea, pelo Sindicato, pela Mútua ou pelas Universidades?

Desde que ingressamos em uma escola de Engenharia somos apresentados ao discurso sobre a composição do nosso Sistema Profissional. Portanto, não é necessário, aqui, entrar em detalhes sobre quais são as instituições que compõem o nosso Sistema Profissional. Basta dizer que as instituições (e suas respectivas atribuições e responsabilidades) são as seguintes:

a) As universidades

• *Principal função: formar profissionais;*

b) Os Conselhos Profissionais

• *Principal função: regulamentar e fiscalizar o exercício da profissão;*

c) Os sindicatos

• *Principal função: garantir aos profissionais os direitos trabalhistas;*

d) A Mútua de Assistência

• *Principal função: garantir aos profissionais assistência social e desenvolvimento pessoal;*

e) As entidades de classe

• *Principal função: promover a integração social dos profissionais associados, facilitar o acesso aos benefícios garantidos pelas demais instituições do sistema.*

É muito comum que os profissionais confundam as funções (responsabilidades e prerrogativas) das entidades de classe com as dos Conselhos Profissionais e dos outros integrantes do sistema (e vice-versa).

De uma maneira geral, as Entidades de Classe do Sistema Confea/Crea se comprometem (através de seus estatutos) a zelar pela ética profissional, cuidar dos interesses dos profissionais associados, promover a cidadania, defender o meio ambiente e a Sociedade. E tudo isso para obter ou sustentar a Valorização profissional.

No entanto, suas funções parecem não ser tão claras quanto sugerem os estatutos.

A Entidade de Classe não tem a função de formar profissionais. Isto é função das **Universidades**. Portanto, não cabe às entidades de classe a formação ou viabilização de Cursos de Graduação ou de Pós-Graduação e nem a condução de pesquisas acadêmicas na área;

A Entidade de Classe não tem a função de regulamentar a profissão nem de fiscalizar o seu exercício. Isto é trabalho dos **Conselhos Profissionais**. Portanto, não cabe às Entidades quaisquer ação no sentido de avaliar ou autorizar os cursos de graduação nem o de definir se este ou aquele profissional está ou não apto a exercer o seu trabalho;

A Entidade de Classe não representa nem defende os profissionais na sua relação com os empregadores. Isto é tarefa dos **Sindicatos**. Portanto, não cabe à Entidade de Classe a discussão sobre salários e outros direitos trabalhistas dos seus associados;

A Entidade de Classe não tem obrigações de apoio material ou de caráter previdenciário para com os seus associados. É obrigação da **Mútua** dar conta disso. É pra isso que a ela é reservado, por lei, 20% da arrecadação do Conselho Profissional com as taxas de ART. Portanto, não cabe à Entidade de Classe manter planos de saúde, planos odontológicos, seguro de vida, financiamentos, previdência, etc.

Sendo assim, não é de estranhar que tantas Entidades de Classe tenham "crises de identidade" e sintam dificuldade em definir seus papéis. Afinal de contas, num primeiro olhar, parece que todas as posições na defesa da Valorização Profissional já estão ocupadas.

Aí é que entra o Senso Empreendedor e a Criatividade como elementos essenciais para a

condução das Entidades de Classe. As (importantes) questões já assumidas pelas Universidades, pelos Conselhos Profissionais, pelos Sindicatos e pela Mútua deixam de fora algumas tarefas igualmente importantes. senão vejamos:

- a) A representação social (junto às Prefeituras, Bombeiros, Comissões Municipais e órgãos do governo em geral);
- b) A representação nas demais instituições do Sistema
- c) A formação continuada dos profissionais, através da realização de Seminários, Congressos, Simpósios, Cursos e Palestras ;
- d) Os eventos de confraternização (cultural, esportiva, gastronômica ou meramente festiva);
- e) As ações junto à sociedade organizando atividades voluntárias e sociais

Assim a Entidade de Classe torna-se um vetor (intensidade, direção e sentido) para a valorização profissional.

2.2 O que as Entidades de Classe devem esperar (e cobrar) de cada um dos demais integrantes do Sistema Confea/Crea?

A primeira coisa que a Entidade de Classe deve esperar (e cobrar) dos demais integrantes do Sistema Profissional é que cumpram integralmente suas funções e obrigações.

A segunda coisa é que não se envolvam com questões que são funções e obrigações delas (das Entidades de Classe);

A terceira coisa é que estejam abertas à cooperação e parceria (e a recíproca precisa ser verdadeira) pois a maioria das ações visando a Valorização Profissional deve ser encabeçada pela instituição responsável e apoiada e/ou patrocinada pelas demais;

2.3 Por que um profissional deveria dispor do seu tempo para participar de uma entidade de classe? Que tipo de líderes existem nas nossas entidades de classe?

Um profissional tem muitos benefícios ao se associar e participar ativamente de uma entidade de classe. Os principais ganhos são os seguintes:

a) A oportunidade de contribuir para o desenvolvimento da profissão. Muita gente pode não dar importância para esse benefício, mas os profissionais que se tornam importantes naquilo que fazem não fazem apenas por si e sim pela coletividade. Profissionais egoístas geralmente não vão longe. Apenas têm a ilusão de que estão obtendo conquistas, mas, na verdade, estão se isolando dos seus colegas e dos objetivos que unem seus pares.

b) A possibilidade de desenvolver uma excelente atividade social, fazer ótimos amigos e talvez até uma boa rede de relacionamentos profissionais; Uma Entidade de Classe é o principal pilar da construção de Redes de Relacionamentos Valiosas porque ela permite que você conheça pessoas da melhor qualidade. Desprendidas, comprometidas com o bem comum, dispostas a dar algo de si em benefício dos colegas. Este é o melhor tipo de amigo que um profissional pode querer.

c) A chance de ser visto, pela sociedade (leia-se "mercado") como um bom profissional, reconhecido entre os seus pares. Isso é muito bom. Bom para a vida e bom para os seus negócios. De todas as instituições que compõem nosso sistema profissional (Conselho, Mútua, Universidade, Sindicato, Entidade) a Entidade de Classe é aquela que representa os profissionais no sentido social do termo. Os profissionais que atuam nas diretorias das entidades de classe tendem a serem bem-vistos pela sociedade porque as pessoas, em geral, entendem que, se a pessoa foi escolhida pelos seus pares para fazer parte da diretoria da sua Associação de classe é porque ela deve ser um bom profissional, respeitado pelos seus colegas, que sabem avaliar melhor quem é bom ou quem não é. Não estou aqui julgando se essa avaliação está correta ou não. Estou dizendo que é assim que as pessoas pensam.

2.4 Qual é o perfil do Líder em uma Entidade de Classe?

Uma boa definição de Líder é aquela feita por John C. Lovas e Thomas W. Fryer no livro *Leadership in Governance* (San Francisco: Jossey-Bass, 1991. 214p): **"líder é o indivíduo capaz de fazer com que os outros tenham vontade de fazer algo que ele, o líder, está convencido de que deve ser feito, à serviço da missão da instituição que ele lidera"**.

Observe que a última frase da definição muda tudo: se a pessoa é capaz de fazer com que os outros façam aquilo que ele considera importante que seja feito, mas o beneficiário dessa ação for ele próprio, estamos apenas diante de um manipulador, e não de um líder!

É preciso que o grupo seja convencido, motivado e conduzido a fazer coisas PARA O BEM DO PRÓPRIO GRUPO.

O Confea e as demais organizações do Sistema Confea/Crea, em que pese o considerável nível de rejeição que enfrentam entre os profissionais do sistema, tem a seu favor um fato indiscutível: seus representantes (desde os presidentes das entidades de classe nas cidades do interior até o presidente do Confea) são escolhidos em eleições democráticas às quais qualquer um dos mais de 700 mil profissionais do sistema têm acesso, como eleitor ou como candidato. Portanto, praticamente 100% dos profissionais que ocupam posições de liderança nas instituições do nosso Sistema Profissional estão lá por conta dos votos que receberam dos seus pares em eleições legítimas.

Muitos desses líderes realmente merecem o título, por serem profissionais movidos por ideais e princípios. Pessoas que têm uma visão de país e da posição que cabe à Engenharia, à Agronomia e à Arquitetura no processo histórico.

Além disso, esses Líderes são operários, fazedores. Não ficam esperando convites dourados nem passagens, diárias e outros benefícios para fazerem o que precisa ser feito. Por isso têm legiões de admiradores e seguidores. Felizmente seria possível citar dúzias de gente assim no sistema.

Outros, porém (os que eu chamo de "líderes", com minúsculas e aspas) infelizmente ainda estão longe disso. Além de serem dirigentes incompetentes, que levam suas entidades ao desprestígio e à indignância, são pessoas movidas por interesses mesquinhos, subalternos ou subterrâneos. Estão sempre nos bastidores, articulando estratégias e negociando apoios e votos. Suas posições pessoais estão sempre acima dos interesses dos seus "liderados".

Nunca sabemos de onde eles surgiram e nem como chegaram àquela posição de liderança. Não têm talentos nem características de líderes ou empreendedores sociais. São, antes de mais nada, alpinistas e sistemeiros. Seus posicionamentos diante das grandes questões nacionais são obscuros e nunca são manifestados abertamente e claramente. Trabalham com um universo que atende apenas seus interesses e projetos pessoais.

Infelizmente esses "líderes" existem (e não é privilégio do nosso sistema profissional).

Combatê-los é simples. Está ao alcance de qualquer profissional: basta fazer o seguinte: na próxima vez que houver eleição para Diretoria da sua entidade de classe, para conselheiro do seu Crea, para Conselheiro Federal do seu Estado, para Presidente do Crea, da Mútua ou do Confea... Preste atenção. Veja se o seu voto está sendo creditado para alguém **capaz de fazer com que os outros tenham vontade de fazer algo que ele está convencido de que deve ser feito** e se esse "algo" está, realmente, **à serviço da missão da instituição**. Ou se é alguém que ganha os votos no cansaço e apostando sempre no quorum mínimo para obter, no futuro, cobrança zero.

Você verá que alguns colegas fazem por merecer o título de Líder. Os outros são apenas aventureiros, oportunistas e, em última análise, estelionatários vestidos de líderes profissionais.

Ninguém questiona o fato de que a valorização profissional e o engrandecimento da marca profissional no mercado passa pelo fortalecimento das Entidades de Classe, mas...

2.5 O que é uma Entidade de Classe Forte? Se um dirigente pretende fortalecer as entidades de classe, como podemos avaliar o seu desempenho nessa missão? E por que existe esse consenso de que Entidade de Classe Forte é igual à profissão forte e valorizada?

Vamos por partes. E começamos pela última questão: Entidades de Classe são organizações que, geralmente, são bem acolhidas pela sociedade. Em geral, são vistas como uma manifestação coletiva dos indivíduos que a compõem. Uma espécie de representante do pensamento do grupo na sociedade. Por serem organizações que brotam de dentro pra fora (e de baixo pra cima, fruto da vontade de seus integrantes originais) são, geralmente, consideradas mais legítimas do que organizações que existem para dar suporte a determinações legais, como os conselhos e sindicatos (*veja bem, eu não estou afirmando que elas SÃO MAIS LEGÍTIMAS. Estou dizendo que elas são consideradas mais legítimas, pelos outros. Pela sociedade em geral*).

Em outras palavras, as entidades de classe são a parte, digamos assim, pura, das organizações do sistema. Ou, pelo menos, é assim que são vistas pela sociedade. Se elas forem fortes e determinantes a profissão que ela representa tende a ser considerado forte e determinante também.

E o que é ser uma entidade forte e determinante?

É ser percebida, pela sociedade, como uma instituição que precisa ser ouvida e respeitada nas questões que envolvem o objeto da profissão representada. Se, numa determinada cidade, a prefeitura promove uma discussão sobre saúde pública e dela não participa, de forma determinante, a Associação Médica local, podemos ter certeza de que essa entidade de classe não é forte.

Da mesma forma, uma Entidade de Classe de Engenharia, de Arquitetura ou de Agronomia, para ser considerada forte, precisa estar presente, de forma determinante, em todas as discussões da região que envolvem os objetos de interesse dessas profissões (isto significa praticamente toda a atividade social da região).

Por isso, ser presidente, membro da diretoria ou participante ativo da sua entidade de classe é tão interessante e constitui uma contribuição tão relevante para o engrandecimento da categoria e a valorização profissional.

Participar da Entidade de Classe e trabalhar pelo seu funcionamento e crescimento, tarefa que geralmente consome tempo e energia sem nenhuma contrapartida direta é um gesto de desprendimento que caracteriza os profissionais que desejam verdadeiramente que a profissão seja valorizada e que a marca profissional permaneça viva (e forte) na mente das pessoas.

2.6 O que tem levado tantas entidades de classe a perderem seu espírito empreendedor e sua capacidade de representação no sistema profissional e na sociedade?

No artigo "O fortalecimento das organizações profissionais integrantes do sistema confea/crea" publicado no caderno de textos referenciais para o 6º CNP (2010) **Paulo Roberto da Silva**, após fazer uma ótima resenha histórica do processo de planejamento estratégico no Sistema Confea/Crea desenha um panorama (infelizmente realista) da situação das entidades nacionais, destacando as seguintes questões como elementos essenciais para explicar a fragilidade da maioria das Entidades de Classe no Brasil:

- a) O número de associados (*quase sempre muito baixo em relação ao número de profissionais aptos a serem associados*);
- b) A infra-estrutura (*muito fraca e, no mais das vezes insuficiente*);
- c) A sustentabilidade financeira (*beirando a indigência*);
- d) A participação do profissional na entidade (*lamentavelmente, muito baixa*);
- e) A participação social e comunicação das entidades (*extremamente amadora e ineficiente*);

f) Os programas de capacitação profissional (*confusos e desconectados de uma estratégia clara*).

Aliás, de uma maneira geral, da série de artigos que tratavam desse tema nos textos referenciais do 6º CNP, pode-se dizer que as entidades de classe são mal administradas, ou porque não têm recursos financeiros suficientes para uma qualidade mínima de gestão ou porque desperdiçam o dinheiro que arrecadam em ações desconectadas de estratégias que façam sentido para o público-alvo: os profissionais do campo, que pagam a conta.

Num artigo de minha autoria, publicado no meu website em 2007⁴ abordei este assunto, dizendo o seguinte:

No estatuto das Associações de Engenheiros e Arquitetos (ou seja qual for a denominação da entidade de classe) encontramos, na definição, que se trata de uma "entidade sem fins lucrativos".

Seus dirigentes, cada vez mais, tomam essa definição ao pé da letra e trabalham no sentido de que a entidade não tenha lucro algum, de maneira alguma, em momento algum.

É preciso refletir um pouco sobre a noção de lucro que está sendo utilizada pelas lideranças das nossas entidades de classe. Quando se diz (nos estatutos) que a entidade é "sem fins lucrativos" isto se refere a lucros individuais. Lucros a serem divididos entre os associados ou dirigentes. Este é o lucro que não é visado pela entidade.

As atividades da entidade devem sim ser orientadas para o lucro. O lucro com o qual a entidade possa adquirir um imóvel para sua sede, construir um patrimônio, comprar equipamentos e móveis, manter uma biblioteca ou mesmo promover eventos de confraternização.

Nossas entidades não têm noção de quais são suas potenciais "fontes de receita". Não se dão conta de que têm acesso privilegiado a um público-alvo selecionado e de razoável poder aquisitivo e que isto pode ser capitalizado em forma de negócios lucrativos.

A promoção de eventos, por exemplo, que é, potencialmente, a principal fonte de renda de uma entidade de classe, é geralmente relegada a um segundo plano, gerida por amadores e transformada, em última análise, no oposto diametral de "fonte de renda": vira principal destino de recursos da entidade.

A grande maioria das entidades de classe no Brasil é refém do CREA e do famigerado retorno de 10/15% sobre a arrecadação de ARTs. Só faz o que o dinheiro do CREA permite (e acaba fazendo só o que o CREA permite). Não tem vida própria, porque não se sustenta. E não se sustenta porque não se garante. Não é empreendedora.

A grande maioria das entidades de classe do país não é capaz de correr riscos mínimos e, com isto condena-se à condição de primo pobre da região, enquanto a **OAB** dos advogados, a **ABO** dos dentistas e a **AM**, dos médicos roubam a cena.

Quando eu me formei, em 1986, ouvia dizer sempre, que o sistema profissional era formado por um tripé: CREA, Sindicatos e Entidades de classe⁵. Sinceramente, não é isso que eu vejo hoje. Não creio que a divisão de prestígio, poder e lucro esteja distribuído tão equitativamente.

E não creio que a culpa seja dos CREA que esteja impondo seu poder financeiro sobre as outras partes. A culpa é das próprias entidades, que perderam sua capacidade empreendedora e se acomodaram com o dinheirinho fácil que vem do CREA, e se esqueceram que essa fonte de renda deveria ser a menos significativa de todas.

É preciso reagir.

Para minha surpresa, em vez das esperadas críticas ao artigo, recebi muitas manifestações de reconhecimento por parte dos dirigentes de que essa visão estava, de fato, contaminando a sua entidade e querendo discutir alternativas de gestão e de busca de geração de valor ao associado. Resultou daí um pacote de sugestões do que as Entidades de Classe podem fazer para fugir da mesmice de apenas fazer aquilo que está no regulamento financeiro do Crea.

⁴ PADILHA, Ênio. **Nossas entidades de classe não são empreendedoras**. disponível em <http://www.eniopadilha.com.br/artigo/631> (acesso em 17/09/2007)

⁵ Hoje, como já vimos, as universidades e a Mútua também são consideradas na composição do sistema profissional

Entre outras coisas, eis o que foi sugerido:

- a) Buscar o patrocínio de empresas para os eventos da entidade, oferecendo como contrapartida o acesso aos profissionais através do material de divulgação e da ocupação de espaços e tempo no dia e local do evento (observar que o mailing dos profissionais - nomes e endereços - jamais deve ser fornecido para as empresas ou parceiros. Apenas o acesso aos profissionais ATRAVÉS da entidade;
- b) Criar festas temáticas para as quais possam ser convidados pessoas de fora da entidade (jantares dançantes, bailes, gincanas, etc)
- c) organizar competições esportivas, inclusive com a participação de equipes de fora da entidade (cobrando inscrições das equipes participantes e, eventualmente, ingressos de quem for assistir).
- d) organizar palestras, cursos, seminários e/ou congressos sobre os temas ligados às profissões associadas, cobrando inscrições dos participantes.
- e) Criar identidades diferentes para eventos patrocinados pelo Crea, eventos patrocinados por empresas e eventos próprios da Entidade;
- f) Sistematizar os processos produtivos da organização e promoção de eventos, além de profissionalizar a equipe de trabalho (com treinamento dos envolvidos e uso de equipamentos e ferramentas apropriadas).
- g) Manter um registro ativo das atividades representativas da Entidade de Classe junto à Prefeituras, Bombeiros, Comissões Municipais e órgãos do governo em geral, através de edição de veículos de comunicação como jornais ou revistas.
- h) Criar, na entidade de classe, um cargo de Diretoria responsável pela comunicação na internet (atualização do website e dos conteúdos nas redes sociais)

Com algumas dessas providências as entidades envolvidas puderam incorporar ao seu *modus operandis* a inovação, o empreendedorismo e a excelência, que são típicos das profissões (Engenharia, Agronomia, Arquitetura) mas que, por alguma razão, não são transferidos para as atividades das Entidades de Classe desses profissionais.

CONCLUSÕES

Do que foi visto acima, concluímos que uma Entidade de Classe deve ter como meta principal a VALORIZAÇÃO DA PROFISSÃO E DOS PROFISSIONAIS. Mas esta é uma meta que ela divide com todas as instituições do sistema profissional. As Universidades, Os Conselhos, a Mútua, e os Sindicatos também buscam a valorização da profissão e dos profissionais. O que muda, de uma instituição para outras são os meios utilizados para alcançar esse fim.

As Entidades de Classe têm à sua disposição três mecanismos importantes para a promoção da Valorização Profissional: a representação social, as publicações e a promoção de eventos.

A **Representação Social** se dá na medida que a Entidade de Classe busque estar presente no dia-a-dia da sociedade, participando de forma qualificada dos grupos de trabalho e das comissões municipais, estaduais ou federais. Quanto mais efetiva (e produtiva) for essa participação e quanto mais relevantes forem as contribuições dos seus delegados nesses grupos e comissões, mais visibilidade e respeitabilidade a Entidade de Classe conquistará.

Portanto, a escolha do profissional que irá representar a entidade nesse tipo de grupo deve ser feita com cuidado e critério (melhor se esses critérios estiverem muito claramente estabelecidos no estatuto da Entidade).

As **Publicações** da Entidade de Classe (jornal, revista, livros e internet), também merece cuidado especial (e profissionalizado). Quanto mais eficiente for a comunicação social, mais efetiva será a ação da Entidade de Classe na tarefa de promover a Valorização Profissional.

A **Organização e Promoção de Eventos** deve ser encarada pela entidade de Classe não como uma tarefa ou uma obrigação a ser cumprida e sim como uma grande oportunidade de explorar e desenvolver um dos recursos mais valiosos de uma Entidade de Classe: o seu quadro de associados.

Os eventos são atividades através das quais a Entidade de Classe reúne e obtém o envolvimento de pessoas visando a consecução dos seus objetivos finais. Uma Entidade de Classe de profissões de nível organiza e promove eventos nos quais, via de regra, conta-se com a participação de pessoas de nível de médio e superior, incluindo autoridades políticas, sociais e culturais. São interações que propiciam oportunidades de intervenção (através de ações esclarecedoras e produtivas) sobre as percepções dos envolvidos.

A maioria dos problemas identificados nos eventos das Entidades de Classe são decorrentes da fragilidade do sistema de organização e promoção. E é aí que entra o que eu costumo chamar de **Equação do Evento** (que relaciona a qualidade e os custos de um evento com a demora que os responsáveis apresentam para tomar as decisões necessárias).

Explica-se: uma das características fundamentais dos eventos é a sua “hora marcada”. Uma vez determinado, o evento não espera. Ele irá acontecer no momento previsto. Isto é dado como variável incontornável. As outras coisas é que vão variar de acordo com as decisões dos organizadores.

A qualidade de um evento bem como seus custos são resultados diretamente vinculados à antecedência das decisões tomadas. Em linguagem de engenheiro podemos dizer que a qualidade do evento (Q_e) é diretamente proporcional ao tempo decorrido entre a Tomada de Decisão (TD_e) e a realização do evento; por outro lado, os custos do evento (C_e) são inversamente proporcionais ao tempo decorrido entre a Tomada de Decisão (TD_e) e a realização do evento.

Assim, (1) $Q_e = k * TD_e$

e (2) $C_e = k * 1 / TD_e$

A combinação das equações (1) e (2) pode ser enunciada da seguinte forma:

“quanto mais demorada é a decisão sobre o evento, menor será a sua qualidade e maior será o seu custo”.

Esta conclusão, por mais óbvia que possa parecer, não tem sido observado pelas pessoas responsáveis pelas decisões sobre os eventos, gerando enormes desgastes e prejuízos para as Entidades (e para o Sistema Profissional como um todo).

E o principal problema é que esses prejuízos são invisíveis, pois não estão relacionados à PERDAS de coisas que já existam e sim a ausência de GANHOS. Por exemplo: se uma Entidade de Classe promove um evento e recebe 30 inscrições, as outras 70 inscrições (que não foram feitas porque o evento foi mal organizado e promovido) não aparece como prejuízo em nenhum relatório. Trata-se de um prejuízo invisível.

PROF. ÊNIO PADILHA (Eng. e Msc.Adm.)
professor@eniopadilha.com.br