

FERRAMENTAS PARA TRANSITAR NA NOVA ERA (E EM QUALQUER) ERA

NEVES, Carlos. Ferramentas para transitar na nova(e em qualquer) era.RECURSOS HUMANOS on line . N. 71.,Maio 1999.

RESUMO: "Muito além da empregabilidade, do aprendizado de línguas e do computador está a consciência humana de aprendizado permanente. É possível, mais que sobreviver, existir plena e satisfatoriamente no próximo século".

PALAVRAS-CHAVE: Empregabilidade – Qualificação Profissional – Aperfeiçoamento de Pessoal.

FERRAMENTAS PARA TRANSITAR NA NOVA (e em qualquer)ERA

"Cada um tem claras as idéias que estão no mesmo grau de confusão que as suas próprias"

Marcel Proust

Você já jogou Riven, navegou por Gabocorp, Nagafuji? Quer mais? Um mergulho no arcabouço: "Ascensão e queda do Império Romano", de Gibbon, "A caverna", de Platão, "As Confissões", de Santo Agostinho. As seguintes películas, entre outras, também são imperdíveis: "O sétimo selo", de Ingmar Bergman, "Ivan, o Terrível", de Eisenstein, e toda a obra de Federico Fellini, Antonioni, François Truffaut, etc.,etc. Novidades? Que tal uma ida à Bienal de Arte de São Paulo? A atual mostra de cinema na cidade é imperdível se você está atrás de originalidade. Quem sabe um passeio, ainda que virtual, pelo Louvre ou pelo teto da Casa

Pela Sistina, ou uma olhada em "Cacilda", de Zé Celso Martinez Correa, em cartaz? O.K. Você talvez deva estar olhando o título deste artigo, virando a capa da revista para ver se faz sentido, e se perguntando: o que há de administração, mudança e empregabilidade nessas obras? O que se pode aprender com, ora, Pedro Almodóvar —o diretor de "Kika"—, que possa ser usado num currículo, na apresentação de uma proposta ou num processo de negociação? Desde quando Zé Celso entende de gestão, participação, mudança organizacional? Será que dá para desenvolver algum senso crítico, ter algum *insigth* com "Os Sertões", de Euclides da Cunha, ou, para ficar na mesma seara, com "Grande Sertão, Veredas", de Guimarães Rosa?

Será?

Será.

Para esta resposta não existe pergunta. A todo o instante nos questionam sobre o que se pode fazer para transitar e sobreviver na nova economia. Então, o trivial: línguas, informática, postura empreendedora, visão generalista, etc., etc. Atualização, reciclagem, congressos, conferências e a leitura ou participação em palestras de gurus, muitos gurus, os mestres da Nova Ordem. Começamos com o consagrado Peter Drucker, depois caminhamos pelo coração de Peter Senge, subimos ao cérebro, com vertigens, de Stephen Covey, entre outros, para cairmos nos braços do paranóico Tom Peters. No Brasil disputamos cadeiras —e outros espaços— para ouvir Marco Aurélio Vianna, J. C. Bemvenuti, Luiz Marins, Valdez Ludwig, e tantos outros. Chegamos a caminhar sobre brasas acompanhados de Roberto Shinyashiki, em busca de alta performance. Tudo para transitar e sobreviver na nova era —se possível, com prosperidade, como recomenda Lair Ribeiro, e prazer, como ensina Flavio de Almeida Prado.

Enfim, estamos atrás do vôo do búfalo, do boi voador, das vacas sagradas. Nada é por acaso, como costuma dizer a pesquisadora e palestrante Leila Navarro, pois tudo faz sentido, como recomendou, genialmente, o escritor Saul Bellow. Nestes tempos bicudos, caóticos e incertos, estamos expostos a tudo, exatamente porque estamos atrás de tudo. Nada se convence pela eternidade, pois tudo é efêmero e se desgasta facilmente. Qualidade total, *empowerment*, *Learning Organization* e Gestão Participativa são insígnias que não se sustentam mais por si só. É preciso sempre participar, oferecer qualidade, valorizar as pessoas, treiná-las, motivá-las em torno dessas idéias. Mas como? Surgem aqui os livros, as fitas, os cursos, os gurus, as tais ferramentas —e junto delas mirabolantes idéias, técnicas, metodologias. Todas, diga-se, atendem ao menos o propósito de oferecer alguma alternativa de mudança para adaptação aos novos tempos. A qualidade e eficácia daquilo que propõem, porém, são aspectos discutíveis. A maioria é bastante questionável. O restante consegue mostrar alguns caminhos, delinear algumas posturas, indicar algumas soluções. Mas são todos paliativos, emergenciais, circunstanciais, apesar das nobres intenções.

Mudando o imutável

Para o propósito deste artigo —oferecer ferramentas para transitar na nova (e em qualquer) era—vamos nos ater ao essencial: só sobrevive quem é intuitivo, talentoso, sabe lidar com gente, trabalha em equipe, é empreendedor e, claro, tem o conhecimento (preferencialmente a vivência) de outras terras, territórios, culturas. Bem, então você assiste uma palestra de mudança organizacional, em que ouve alguém dizer, berrar e alardear num palco que as pessoas são um bem precioso demais para serem abandonadas numa folha de pagamentos. Diz-se que quanto mais cabeças pensam, mais e melhores resultados são produzidos. Você então raciocina: "Faz sentido". Vai para a sua empresa, reúne as pessoas e decreta que a partir daquele instante as pessoas estão intimadas a usar toda a

massa cefálica disponível em prol das aspirações do negócio —ai de quem não usar a cabeça para pensar! Voltando à palestra: o consultor diz que seus funcionários precisam ser criativos. E acrescenta que eles não o são porque você não deixa. Você então fica uma noite sem dormir, pensa, reflete e concorda. E toma uma decisão: no dia seguinte, sem muita criatividade, você ordena que todos deverão ser mais criativos, deverão buscar soluções novas para problemas antigos, deverão trabalhar em equipe e serão, por isto, muito mais valorizados.

As pessoas da sua empresa acham ótimo. Eis a percepção: dizem que você mudou, é um cara bacana, aberto a mudanças, está mesmo disposto a crescer. Eis o fato: você realmente está mudando na forma, e não necessariamente na essência. As pessoas à sua volta também vão mudar a forma como se apresentavam e faziam o trabalho. Mas a essência, possivelmente, será a mesma. O que está acontecendo? Resposta: você está trocando palavras, estamos todos trocando palavras, mudando o sentido para designar antigas sensações. Isto significa o seguinte: você ainda vê o seu funcionário como alguém que tem o dever de trabalhar para a sua empresa —alguém cujas conquistas devem ser capitalizadas integralmente pelo negócio; se ele crescer pessoalmente por conta disso, parabéns a você. Você está mais amigável, é verdade, tem sido mais tolerante, incorporou o "erro" como parte do processo de desenvolvimento, mas isto não altera aquilo que profundamente você é. Portanto, suas ações não terão o mesmo impacto que teriam se o que você fizesse fosse realmente motivado por uma mudança interior. Tudo o que faz, como tudo o que a maioria dos programas e fórmulas prometem, é efêmero, dilui-se no espaço e no tempo.

Se você realmente está interessado em ascender na carreira, estão vai ler todos os "best sellers" sobre o assunto. Empregabilidade é o seu tema favorito. Você faz marketing pessoal, participa de clubes, é amigo de gente influente, chama todo mundo pelo primeiro nome e acredita que pode ser vendido como um "solucionador de problemas". Você mudou? Sim, antes você só olhava os classificados no jornal e vivia entupindo caixas postais com currículos e propostas de emprego. Você, também aqui, mudou a forma. O fato de seguir novas regras não lhe faz alguém diferente. Você está sintonizado com os sinais da nova era —mas, me perdoe, se você fosse um músico, só tocaria de ouvido, como dizem no meio. Talvez sobrevivesse, mas sem muita convicção.

Mas, afinal, qual é o objetivo? É muito bom que sobrevivam os naufragos, que sobrevivam os famintos, que sobrevivam os que não têm onde morar. Mas será possível que alguém pode optar por sobreviver —ante a possibilidade de gozo— ? E o que tem nos ensinado todos os manuais da nova era, os sagrados gurus? Apenas isto: sobrevivência.

Queremos mudança interior.

Todo mundo diz que a mudança deve ser interior. Então você vai e muda. Diz: "Hoje vou fazer uma mudança interior". E aí muda. Muda? Você conhece alguém que mudou, da noite para o dia, depois de uma palestra, depois de um destes livros fatais? Mudou, quero dizer, nesse sentido de trânsito pela nova era. Ninguém muda assim. A mudança tem a ver com a verdade que existe em cada um de nós. É a partir dela que criamos nossas referências. Se mudamos um posicionamento, isto não significa uma mudança interior, que produz resultados consistentes. Um posicionamento novo pode ajudar aqui e ali; ajuda a gente a sobreviver, mas não dura para sempre —quer dizer, às vezes dura; é que nem sempre serve.