

O MERCADO E A AUTONOMIA PROFISSIONAL

Armando Correa de Siqueira Neto

Psicólogo, consultor, conferencista e escritor.

Professor de Gestão de RH pela Faculdade de Administração de Limeira.

Mestrando em Liderança pela Unisa Business School.

selfpsicologia@mogi.com.br

RESUMO

O mercado procura com enorme interesse profissionais que disponham de boa capacidade para executar variadas tarefas e resolver os problemas cotidianos. Na sua formação deve constar boa dose de autonomia, tendo em vista que a independência para transpor obstáculos é resultado de uma aprendizagem séria, questionadora, e especialmente crítica. No entanto, a cultura educacional e organizacional torna passiva a atitude de a pessoa encarar, agir e transformar o cenário sócio-histórico. Não obstante, a necessidade de sobrevivência clama por uma modificação neste panorama. Tanto empresas quanto escolas despertam para este novo fato, e empenham-se em criar alternativas para colaborar na formação de pessoas que prezem a autonomia em detrimento da passividade, e assim, modifique a sua maneira de ser, e dê um novo rumo na evolução de suas vidas: pessoal e profissional.

Palavras-chave: Passividade, aprendizagem, atitude, mudança, conhecimento e prática

EM BUSCA DA AUTONOMIA

Sabe-se que estamos na era da informação e do conhecimento e, portanto, quem os detiver em maior quantidade, e, sobretudo em qualidade, encontrar-se-á em posição privilegiada, haja vista as organizações ao redor do mundo buscarem, com empenho, pessoas desta magnitude.

A evolução do trabalho, ao longo do tempo, revelou uma transição de períodos que se sobrepuseram, até desembocar nos dias presentes, valorizando o saber. De Masi (2001) relata que a sociedade rural prezava os proprietários da terra e o seu sistema de produção agrícola, a sociedade industrial alterou o cenário, através da produção em série de bens materiais e os donos de fábricas, e, finalmente, a sociedade pós-industrial privilegiou a produção de bens imateriais (serviços, informações, símbolos, valores e estética) e os produtores de idéias.

Este indicativo faz referência as muitas transformações pelas quais passa o mercado, dando destaque ao novo modelo de trabalhador que precisa: o multiprofissional, capaz de liderar a si mesmo e aos demais de convívio, ter conhecimentos técnicos e variados com aprofundamento, desenvolver habilidades de planejamento, execução e controle dos projetos aos quais está ligado e, principalmente, ser criativo e agente de soluções, com autonomia. É neste ponto, que trata sobre a capacidade de ser independente e auto-motivado para a vida e os resultados, que se encontra o foco das necessidades atuais em toda parte.

A cultura de muitas organizações está centrada na idéia do autoritarismo, e com isso, reduz-se as chances de abertura e maior participação das pessoas que nelas trabalham. O perfil de empregado, desde há muito tempo, é o de aguardar ordens e cumpri-las. Tal é o fato, que foi criada a já conhecida frase: “Você não é pago para pensar, apenas obedeça”. Existe, inclusive, uma descrição de De Vries e Miller do tipo de comportamento doentio de algumas organizações, citada por Bergamini (2002): “Organização Compulsiva”, que é perfeccionista e valoriza a dominância/submissão, falta a espontaneidade e as regras devem ser seguidas com obstinação, dificultando as mudanças. Em decorrência, estabeleceu-se um arraigado hábito de ser pouco ativo, com relação à autonomia, gerando assim, uma forma mais limitada de se administrar os obstáculos que sempre surgem no cotidiano.

No entanto, o panorama social demonstra novidades sobre a questão passividade-autonomia, levando muitas pessoas a transitar por outros caminhos, na busca por uma independência que precisa ser conquistada, ainda que a duras penas, uma vez que velhos hábitos resistem a novas e necessárias transformações. Inércia, rejeição e indecisão são parte do processo de mudança no ser humano, até que se alcance a adaptação. Entretanto, ressalva-se que de nada adianta convidar as pessoas às mudanças desta envergadura, da noite para o dia, e esperar que elas simplesmente compreendam e aceitem o novo modelo de ser e agir. É preciso oferecer tempo, educação e boa vontade a elas, para que possam construir o seu novo entendimento e acomodação de coisas tão diferentes das quais estavam acostumadas. Além deste suporte externo, as situações inovadoras e de transformação merecem o auxílio de um importante instrumento interno: a criatividade. Ela é uma forte aliada nos momentos de transição.

A criatividade, nos descreve Fromm (1979), faz parte da nossa inteligência manipulativa, que é capaz de nos livrar de problemas concretos e imediatos ou ainda, que possa garantir recompensas, visando gratificações complexas; psicológicas e espirituais, o que nos faz pensar a respeito do quanto podemos reelaborar determinadas situações nas quais nos encontramos, modificando os rumos de nossas vidas. A criatividade, baseada nesta forma manipuladora, nos oferece a chance de modificar as condições nas quais, queremos ou precisamos mudar. Assim, pode-se contar com esta preciosa ajuda, tanto externa quanto interna, e deve ser levada em conta em qualquer planejamento de projetos, cujo objetivo contenha aprendizagem, motivação e mudança. E, conforme Alencar (2001), na criatividade encontra-se a formação de algo novo ou reelaboração e aperfeiçoamento de idéias, apropriadas a uma determinada situação.

Algumas organizações já se preocupam, planejam e investem em programas de treinamento com foco na auto-gestão, de forma intensiva, a fim de facilitar a construção da autonomia em seus colaboradores. Trabalham por etapas: preparação psíquica, conhecimento técnico e exercícios de solução de problemas, por exemplo. Elas dependem de gente que solucione os problemas diários, reduzindo custos e aumentando as suas chances competitivas no mercado. Pessoas que antigamente resolviam os problemas com exclusividade da própria função foram demitidas, enxugando o quadro de profissionais intermediários. Ou seja, a coisa acontece entre a cúpula e a mão-de-obra operacional. Tudo precisa ser resolvido a partir desta nova realidade. Portanto, é preciso preparar, educando cada pessoa que integra a organização. E ainda, Pinchot (1994) se refere à necessidade de uma nova concepção a respeito do ser humano, percebendo suas capacidades, subjetividade, consciência crítica e necessidades de auto-realização; dentre eles, a capacidade de se superar mediante os entraves do dia-a-dia.

Há outro exemplo a respeito da autonomia: a educação. Teorias e muitas discussões públicas e privadas, e projetos sobre a formação educacional contam com estratégias que visam a construção de um ser humano agente das transformações sociais; mais participativo e colaborador. Nas palavras de Freire (1996): “Ensinar não é transferir conhecimento”, a relação entre aluno e professor deve ganhar espaço para indagações, curiosidade, respeitando o ser crítico, inquiridor e inquieto. Para colaborar: “como professor é preciso ser um aventureiro responsável, predisposto à mudança, à aceitação do diferente”. Desta forma, afasta-se o tradicional modelo de controlar os alunos através de imposições conceituais sobre este ou aquele assunto. Constrói-se em conjunto, por meio da contribuição que permite participação e, conseqüentemente, mais independência.

Tenciona-se, também, com novas perspectivas do ensino superior, fazer uma conexão entre a teoria e a prática. Os estágios tradicionais não dão conta de capacitar os alunos à vida profissional, ocasionando dificuldade de como aplicar o conhecimento na prática e na solução de problemas. Com estes objetivos, almeja-se, ainda, a provocação científico-profissional no estudante, para que ele não repita apenas o que leu ou observou, mas que avance com pesquisa e contribua com nova produção de sua autoria, estruturada e consistente. Há quase dois milênios e meio, o filósofo Sócrates (2004) afirmava que o verdadeiro conhecimento nasce do diálogo; não é transmissível do mestre ao aluno, porém extraído do interior de uma discussão. E, somente a autonomia desenvolvida internamente, é capaz de proporcionar este tipo de resultado nas pessoas, tornado-as mais capazes e motivadas para empreender na vida e no trabalho, lembrando que a auto-estima encontrará, natural e decorrentemente, espaço para a sua elevação no progresso que se estabelece.

Em suma, as organizações: escolas, empresas e instituições, abrem-se para esta mudança crucial do ser humano, movendo esforços para promover a autonomia. Contudo, vale lembrar que uma palavra-chave para alcançar este objetivo é a aprendizagem. Ela permite que ocorra a mudança, principalmente pelo fato de a cultura ter de acompanhar esta revolução. Conforme

Fleury (1995), para acompanhar as mudanças constantes é preciso existir um nível flexível e habitual de aprendizagem.

Preocupações das organizações com as respostas que devem dar quando se deparam com as mudanças são importantes, mas, ainda mais relevante é criar situações de aprendizagem, gerando nas pessoas e grupos, sistemas eficientes de conduzir as suas próprias mudanças (Schon, 1971).

Agir com conhecimento, educação, motivação, planejamento, criatividade transformadora, objetivos, mudança e persistência abrem novas vias de acesso à capacidade ilimitada de desenvolvimento que o ser humano possui. A autonomia é um bem valioso a ser conquistado, e merece a atenção constante das pessoas. Aprender sempre é uma regra de sobrevivência e de evolução. Entretanto, é preciso atitude; o primeiro passo para sair do lugar comum. As dificuldades se farão presentes, porém, os resultados justificam os sacrifícios.

Portanto, o mercado reconhece a autonomia profissional e estende o seu tapete vermelho àqueles que compreendem a prisão exercida pela passividade, e modificam-se, desenvolvendo em si mesmos a independência libertadora, e com isso, são construtores dos fatos históricos, além de participar muito mais da solução de problemas que fazem parte da vida, e que conspiram para o desenvolvimento.

Vive-se um novo momento, no qual todos precisamos arregaçar as mangas, buscar conhecimento, trabalhar os medos, colaborar mais mutuamente, andar por caminhos desconhecidos, avaliar e refletir com mais empenho. Obtêm-se ganhos desta forma, não apenas no campo individual, mas no comunitário, sem esquecer-se, é claro, que se deixa às futuras gerações uma cultura de maior ação e resultados, senão, no mínimo, um campo fértil para que as próximas sementes sejam plantadas e colhidas conforme os passos dados por quem deseje a sua autonomia também.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALENCAR, Eunice M.L. Soriano. Criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. O líder eficaz. São Paulo: Atlas, 2002.
- DE MASI, Domenico. A economia do ócio / Bertrand Russel, Paul Lafargue. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.
- FLEURY, Maria Tereza e FLEURY, Afonso. Aprendizagem e inovação organizacional. São Paulo: Atlas, 1995.
- FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- FROMM, Erich. Psicanálise da Sociedade Contemporânea. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1979.

PINCHOT, Gifford e PINCHOT, Elizabeth. O poder das pessoas. Rio de Janeiro: Campos Editora, 1994.

SCHON, Donald. Beyond the Stable State. New York: The Norton Library, 1971.

SÓCRATES. A história da Filosofia: Coleção Os Pensadores. São Paulo: Nova Cultural, 2004.