

ATITUDES E TECNOLOGIA

Daniel Nascimento e Silva, PhD

Presidente da Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa, Extensão e Interiorização do IFAM

Uma coisa curiosa que chama a atenção de quem não tem familiaridade com as organizações tecnológicas é a sua produtividade explícita, ou seja, o quanto essas organizações são capazes de produzir e que é percebido pela população. Tem-se visto que organizações pequenas podem gerar soluções para os problemas sociais e econômicos de grandes repercussões, enquanto organizações de grande porte se caracterizam pela timidez dos seus produtos com baixa repercussão. Por que isso acontece? Este artigo tem como objetivo mostrar que as atitudes dos indivíduos que fazem parte das organizações tecnológicas respondem por grande parte da capacidade de suas produções e a consequente qualidade do que produzem.

João (nome fictício) é pesquisador em uma fábrica de uma cidade brasileira de médio porte. Comanda uma equipe de oito pessoas, cujo desafio é criar novas máquinas e equipamentos que permitam a melhoria contínua dos produtos de sua organização e, ao mesmo tempo, colocá-la entre as indústrias do seu setor com o maior grau de inovação no cenário internacional. Essa equipe de pesquisadores é referência não apenas internamente à sua fábrica, mas em todo o planeta, tanto pela quantidade (relativa, naturalmente) quanto pela qualidade do que produzem.

José (nome fictício) faz parte de uma grande organização tecnológica e lidera uma equipe de 10 doutores, 32 mestres, 65 especialistas e 115 graduados e graduandos divididos entre os cursos de graduação, especialização e mestrado de sua instituição. Esse grupo tem a sua disposição máquinas, equipamentos e pessoal de porte bem acima do razoável para uma organização tecnológica. No entanto, a produção desse grupo não foi capaz de gerar nenhuma inovação nos últimos dez anos, nenhum artigo científico em revista acima de B3 no Qualis da Capes, não registrou nenhuma patente e o pessoal que tem formado não tem sido mais absorvido pelo mercado de trabalho do que as instituições sem esse aparato todo.

Olhando por dentro esses dois grupos, percebe-se que o que falta ao grupo de João em termos de infraestrutura sobra em capacidade humana materializada. Dito de outra forma, os componentes da equipe de João fazem toda a diferença! A primeira coisa que chama a

atenção é a disposição para fazer. Sim, fazer. Mas fazer o quê? Fazer qualquer coisa! Para se ter uma ideia bem precisa, se o banheiro da unidade do grupo de João quebra, eles não chamam o pessoal de serviços gerais: eles mesmos consertam, e imediatamente e por qualquer um da equipe. Se esse comportamento é feito com relação à quebra do banheiro, o mesmo acontece com a limpeza dos móveis ou com qualquer coisa: se o responsável pelo serviço não o fez, eles o fazem.

A segunda característica é a iniciativa da equipe. A maturidade é tanta que a chefia imediata da equipe jamais, mas jamais mesmo, soube de qualquer problema que tivesse que resolver para João e seus liderados. Todos os problemas são resolvidos, se não com maestria, mas sempre de forma altamente satisfatória pela equipe. Resumindo, a equipe de João não leva problemas para a sua chefia, qualquer que seja o desafio que tenham que enfrentar; em toda a história da equipe, sempre levou soluções inovadoras e simples para problemas que a chefia teria que levar tempo para resolver.

A equipe de José é muito diferente. Para começar, ninguém sabe o que deve produzir, não têm tarefas específicas que não seja o horário de ir para a sala de aula ensinar. Se José não pedir, implorar, os membros de seu grupo não fazem outra coisa que não seja ir para a sala de aula ensinar, e muitas vezes contrariados. A insatisfação é o aspecto visível mais forte, apesar dos sorrisos constantes que os pesquisadores colocam nos seus rostos. Se o ambiente de trabalho está sujo ou com mal cheiro, recusam-se a trabalhar e não fazem o mínimo esforço para que fique mais limpo ou com cheiro mais agradável. Aquilo não é responsabilidade suas, afirmam.

As atitudes respondem pela maior parte do sucesso que um indivíduo obtém. É lícito e razoável até afirmar que somos, hoje, o resultado dos investimentos que fizemos em nós no passado. As atitudes geram não apenas os resultados nos nossos trabalhos e ocupações, mas, essencialmente, nos movem para o aperfeiçoamento, para a auto-iluminação, como dizem os estudiosos religiosos. Uma organização com pessoal de atitudes é extremamente diferente de outra, em que seus membros são apáticos, sem iniciativas, dependentes, imaturos. Indivíduo com atitude é indivíduo maduro, disposto a inovar, a mudar o mundo porque muda a si mesmo.

As organizações de tecnologia, pela própria essência do termo tecnologia, deveriam ser compostas por indivíduos com postura, atitudes, iniciativas. Infelizmente, o processo

seletivo, baseado no centenário esquema de prova de português, matemática, raciocínio lógico e o desatual (com o perdão do neologismo) “conhecimento de informática”, só é capaz de captar gênios idiotas, ou seja, pessoas que treinaram durante anos para passar em um concurso que, ao final, não compreendem a natureza dessas organizações. Formas inteligentes, legais, simples e precisas já têm sido utilizadas por organizações tecnológicas, seja na indústria, comércio e serviços, seja nas organizações governamentais e não governamentais. As atitudes das organizações tecnológicas englobam, também e principalmente, seu processo seletivo.