

Agosto, a gosto

Tá proibido dizer que "a vida não é um morango": tem um montão de gente que acredita que é sim; é morango sim, morango do amor e quem diz que não é porque "não faz só o que gosta"! Bobo do Kant, que não entendeu nada da vida e foi falar que "liberdade é fazer o que não se quer"; afinal, vida boa (e livre) é a que se vive a gosto! Fazer o que se deve!? Só em agosto... a gosto de Deus!



Ou podemos apenas admitir que a razão, por vezes, busca racionalizar quando nos convém, porque a realidade mesmo é outra: a contragosto, fazemos um bocado de coisas. Por exemplo, para acessar ou exercer um direito, nos submetemos a processos que, parecem saídos de um Kafka, de tão labirínticos, recursivos e sem fim; parecem feitos para não se conseguir chegar ao fim, ou seja, para dificultar o acesso ou impossibilitar.

Mas não se pode afirmar isso, seja por negligência, ou ofensa, pois via de regra o processo faz muito sentido para quem o executa: é simples, claro e absolutamente necessário cada uma das infinitas etapas - o demandante é que não entendeu (o tecnicismo e o rebuscado quase barroco escrito para dificultar o entendimento), não leu com a devida atenção as infundáveis páginas ou regras...

A contragosto, cadeirantes precisam se humilhar, idosos precisam implorar, crianças precisam esgoelar... A contragosto, aceitamos o inaceitável, tentando nos convencer de que "é assim mesmo", "não vai mudar, nunca", "é o preço que se paga por...". Hipócritas precisam parar, inertes precisam despertar. É muito desgosto.

A servidora mãe que, todo mês, segue tendo de comprovar que continua sendo mãe de uma criança de 9 anos, autista, que precisa de acompanhamento para terapias... Antes do "Ah, mas ela tem redução de carga horária", não é sobre isso, é sobre ter que provar a mesma coisa, reiteradamente, incrédula, exausta, envergonhada (como se fizesse algo errado) e acanhada (com medo de possíveis consequências), mas seguir, insistindo, pela sua criança, para fazer direito, mesmo que... a contragosto.

E isso não é ó sobre administração pública.

Como as coisas
vão mudar
para fora ...



...se não conseguirmos mudar, de verdade, por dentro?

Narcissus

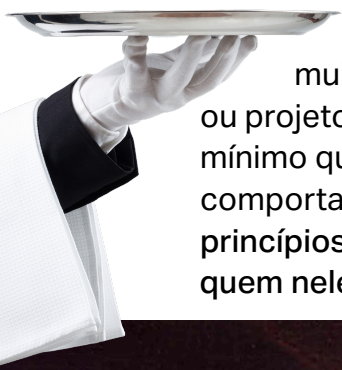
Uma parcela de servidores parece trabalhar a contragosto. A tentativa de se chamar ao envolvimento e responsabilidade é recebida quase como uma ofensa, manifesta ou velada, de assédio, como se ser cobrado por fazer o mínimo fosse uma afronta. Horas e horas a fio de um presentismo silencioso, preguiçoso e mal disfarçado, travestido de assiduidade, pontualidade e obediência.

Tem se tornado frequentes as manifestações de comportamentos que caracterizam fenômenos como o "fauxductivity", que é a falsa produtividade: funcionários dispendem horas e horas em tarefas sem nenhum valor, apenas pelo "teatro de produtividade".

Nas ações passivas, é, por exemplo, manter a tela do computador ativa enquanto não se está realizando nenhuma tarefa no dispositivo, e sim navegando no celular. Já nas ações ativas é simular ocupação, como passar a digitar mais vigorosamente na presença da chefia para causar a impressão de atividade intensa, ou andar apressado por corredores, sem efetivamente estar fazendo nada.



Uma vertente que tem, também, cada vez mais ganhado espaço, em razão das narrativas internas distorcidas, é a da individualização levada além do limite: o senso de merecimento que deve ser suprido por terceiros, a gosto, sempre. O rol de atividades necessárias passa a ser encarado como um menu que não apetece o *sommelier* de demandas; então a ocasião pede nada menos que um *Escoffier* de projetos à disposição.



Menu, só se for omakase. A liderança que lute, tem que me-re-cer a atenção e disposição de quem já está fazendo muito por ter saído de casa. Do contrário, não haverá demanda ou projeto interessante o suficiente para motivar a pessoa a fazer o mínimo que seja. Porém, no setor público, há premissas que não comportam a autoindulgência profissional. O atendimento aos princípios da administração pública não podem estar a gosto de quem nele (não) trabalha; haja desgosto!

Tem muita gente boa e qualificada trabalhando bastante, e muito do que se espera de mudança e atitude é papel das lideranças, mas não só. Seja na falsa produtividade ou na inércia, não existe liderança - adaptativa, ambidestra, educadora (escolha o estilo de liderança que mais lhe agrada) - que vá salvar / mudar / ajudar a desenvolver ou integrar quem não quer.

Os desafios atuais da gestão pública são, em sua grande maioria, intelectuais, da ordem do pensar, mas não é possível obrigar ninguém a pensar; não é possível obrigar ninguém a crescer; não é possível obrigar ninguém a ser mais.

Cada um sabe a dor e a delícia de ser o que é. Não é incomum encontrarmos pessoas com "síndrome de Gabriela", seja porque estão estacionadas em estado de autocomiseração, indiferença e vitimização, seja por "se achar (de)mais", mesmo não entregando quase nada. Há um senso comum em se adotar apenas o uso pejorativo do termo "mediócre", mas ele também significa: característica ou estado de medíocre, do que não é bom nem ruim. Em se tratando de inovação, escolher a mediocridade exaure a liderança, pois esta precisa endereçar desafios com confiança, o que não é possível quando, a gosto, opta-se pela postura medíocre.

Casa cheia e cozinha parada. Entre um cenário e outro, pratos vazios e a necessidade de servir; de se fazer diferente de verdade, com vontade e intencionalidade. Entre um e outro, um gap de liderança, apesar da sobrecarga diante do cenário das (poucas) entregas sem "cocância", sem "tômpero". Dá para revisar o *mise en place*, dá para otimizar a metodologia, mas não dá para editar as pessoas. Não existe metodologia ativa com gente passiva. Não é possível obrigar ninguém a ir além da mediocridade que escolheu para si.

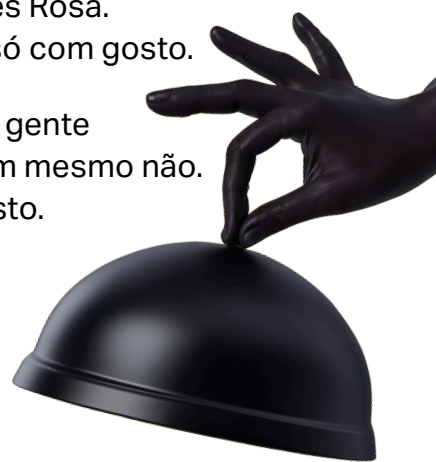
As histórias que cada um se conta são as que mais libertam ou aprisionam, porque a "palavra pode ser poesia ou cativeiro", como disse Carla Madeira. Não é possível inovar a contragosto; é só refluxo, engasgo, queimação... Para estar a gosto, não serve o tanto faz, a passividade, a inércia; daí que para quem já perdeu o gosto, fica difícil.

Com gosto é aquilo que a gente faz com vontade, com intenção, com tesão!
Com gosto, a gente vai além, para de dizer só amém, deixa de ser só refém,
deixa de lado o que só retém e traz para a pauta o que amplia o bem:
bem-estar, bem querer, bem fazer, bem agir.

Com gosto, a gente muda tudo; a contragosto, a gente (se) justifica muito.
Com gosto, a gente faz milagre; a contragosto, só por um milagre.
Com gosto, a gente torna possível; a contragosto, tudo beira o impossível.
Com gosto, a gente age; a contragosto, mal reage.
Com gosto, agosto é só mais um mês no calendário,
um conjunto de possibilidades para o agir; a gosto...
a contragosto, é só mais uma desculpa para o eterno fingir.

Inovar com gosto é fazer de tal forma que o retrogosto seja de orgulho.
"Obedecer é mais fácil que entender", nos lembra o gênio Guimarães Rosa.
Fazer o que não se quer é, quase sempre, contragosto. Entender é só com gosto.

Assim, as coisas fazem sentido e ganham sabor. E quando tá sem, a gente aprende a temperar, a gosto. Mas para quem não quer, nada fica bom mesmo não. Do delivery ao serviço *à la carte* mais chique, tudo é ruim, só desgosto. É preciso começar a aprender, cozinhar em casa, experimentar, apreciar, se dispor, porque certos aprendizados, só com imersão, vontade, intenção, consciência, humildade, mão na massa, pois sem ação, eles só chegam em agosto... a gosto de Deus!




O sentido para a vida profissional não se restringe ao ambiente de trabalho. É emocionalmente desgastante para quem lidera e profundamente insatisfatório para quem vive sob o sistema dependência de recompensas voláteis.

As respostas para mudanças de perspectiva podem estar além das competências, habilidades e poder de intervenção da liderança

Porque...



post by 
@susanocorreia

***“Viver é um
rasgar-se
e remendar-se.”***

Guimarães Rosa.

e **ntender**
é o primeiro passo
para mudar a
forma de pensar

ARTIGO: Como o
resenteism pode
impactar
negativamente
a sua empresa?
- por Great Place To
Work



q **uerer**
é componente
essencial da
mudança

ARTIGO: Por que a
motivação sumiu das
empresas e o que
deve entrar no lugar -
por StartSe

O compromisso consigo mesmo não no sentido de comodidades, mas no sentido de legado.



u **nir**
é a melhor
forma de enfrentar
grandes desafios

ARTIGO: A Cultura do
Protagonismo deu
errado - por Piero
Franceschi

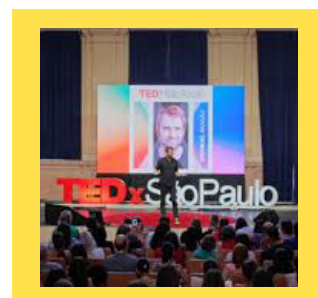
É quando ninguém está olhando que os problemas mais críticos são resolvidos, que a confiança se consolida o valor real é criado.



i **nspirar**
é plantar sementes
de futuros possíveis

VÍDEO: O estranho caso
da vida confortável e
sem sentido - Emanuel
Aragão | TEDx SãoPaulo


Por que, paradoxalmente, o caminho mais confortável pode ser o mais vazio?



pequiLAB

Laboratório de Inovação e
Desenvolvimento de Pessoas

Escola de Governo | SEAD

 (62) 3201-4525

 pequi.lab@goias.gov.br