

Conclusões da Pesquisa “Trabalhando e Inovando em Ambientes Complexos”

Normalmente, um trabalho de pesquisa de inovação, como o que agora se encerra com a apresentação deste artigo, não finaliza após a obtenção de uma “arquitetura e teste de solução”, pois ele faz parte de um processo que pode e deve ter continuidade ao se visar outras alternativas de solução

Carlos Augusto Riscado Chaves
cariscado@gmail.com – (21) 2715-1563, (21) 9617-4951

Resumo: este artigo expõe a finalização da pesquisa “Trabalhando e Inovando em Ambientes Complexos”, por meio da apresentação das conclusões obtidas para o desenvolvimento do trabalho em questão e indica caminhos complementares e alternativos, objetivando atender às necessidades do que foi inicialmente buscado.

Esta publicação visa finalizar a exposição do labor, envolvendo a pesquisa “Trabalhando e Inovando em Ambientes Complexos”, tendo sido organizada e composta por uma única seção contendo os seguintes tópicos:

- Análise dos Questionamentos que Levaram o Autor Realizar a Presente Pesquisa;
- Assuntos Sugeridos para Pesquisas Futuras;
- Atendimento aos Compromissos Assumidos;
- Considerações Finais.

1. Análise dos Questionamentos que Levaram o Autor Realizar a Presente Pesquisa

O que me levou a partir para a realização da pesquisa “Trabalhando e Inovando em Ambientes Complexos” foram basicamente três questionamentos, os quais foram se desenvolvendo e configurando ao longo dos últimos 31 anos (a contar de 1973) da minha vida profissional e de relacionamentos.

Acho válido retomá-los, mostrando como foram atendidos, ao serem apreciados segundo a visão desenvolvida nesta pesquisa, pois considero que eles (questionamentos) possam ser de ocorrência comum a outras pessoas como eu.

Ao voltar apresentá-los, com os correspondentes entendimentos, penso que posso estar proporcionando contribuições com o objetivo de esclarecer inquietudes semelhantes por meio da utilização deste trabalho.

Visando melhor expor estes resultados, fruto da aplicação dos estudos, irei repetir os meus três questionamentos iniciais, porém, agora com as respectivas análises e entendimentos alcançados - sendo eles resumidamente apresentados por meio da utilização do material pesquisado -, a saber:

- Apresentação do Cenário para o Questionamento 1 - Demanda de cunho social e profissional:

Nos últimos anos, com frequência lia e ouvia notícias do tipo: “AT&T planeja cortar 10 mil postos de trabalho após fusão com BellSouth.”; “Volkswagen demitirá 20 mil nos próximos três anos.”; “A montadora Ford anunciou o seu plano de fechar 14 fábricas e eliminar de 25 mil a 30 mil postos de trabalho.”; “Gigante do setor farmacêutico, a Merck, anunciou uma reestruturação para economizar US\$ 4 bilhões e que levará ao corte de sete mil funcionários. Ao todo serão fechadas 31 fábricas como parte da reestruturação.”.

Assim, ao trabalhar nas grandes empresas, vivia e participava dos efeitos e consequências referentes às notícias semelhantes às relatadas.

Observei que estas notas produziam em mim, e em meus colegas, longos momentos de conversa, apreensão, insegurança, conflitos e redução na eficiência dos trabalhos com resultados danosos às relações das pessoas integrantes das equipes de serviço. Lembro, também, do grande estrago que causavam nas vidas pessoais de cada um.

Com este cenário, coloco a questão da seguinte maneira: como tratar e coexistir com estes momentos adversos com os quais, com frequência, convive-se hoje em dia?

- Análise da questão 1:

De um modo geral, eu não vislumbro como o profissional empregado, nos dias de hoje, venha conviver em seu ambiente de trabalho sem tomar conhecimento e se envolver com este tipo de notícia e, conseqüentemente, poder sofrer certa tensão psicológica ao viver e participar das mudanças impostas pelo meio.

A tecnologia, no atual momento de desenvolvimento da sociedade, evolui com uma velocidade muito grande vindo a exigir rápidas transformações e adaptações das pessoas que dela (sociedade) participam. Na realidade, o que acontece é uma forte realimentação de atitudes em relação às necessidades e à rapidez das mudanças neste processo evolutivo, ou seja, a sociedade se transforma velozmente em função das rápidas mudanças tecnológicas e, para estas, são exigidas muitas e novas inovações, com evidentes e correspondentes participações das pessoas, visando satisfazer as aceleradas mudanças clamadas pela sociedade...

Uma demonstração deste fato é a presente pesquisa, exposta por meio de 11 artigos sequencialmente publicados ou via a apresentação da tese de doutorado defendida por Carlos Augusto Riscado Chaves (ver bibliografia) em 2009 na COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, que está voltada justamente para a busca de novos procedimentos que venham facilitar, promover e dinamizar as inovações, por meio da redução das tensões pessoais e de relacionamentos criadas pelo processo das mudanças.

- Busca por solução ao analisar as inquietudes levantadas pela questão 1:

Penso que, uma das primeiras alternativas a ser adotada pelos profissionais que atuam no segmento voltado para onde o conhecimento é matéria corrente, é estar continuamente absorvendo e aplicando inovações direcionadas às suas áreas de interesse, atuação e vida. Com isto, vai dinamicamente se adaptando, participando e contribuindo para a evolução do seu meio e fazendo-se atuante neste processo, ou seja, vai transformando as condições correntes de trabalho e vida, da posição de onde se encontrava para uma nova posição, caso deseje realmente modificar as pressões que incidem sobre si.

Neste processo de mudança faz com que, para os estados mentais e sensíveis representados por possível sensação de desconforto, aos quais estava envolvido sob tensão, os minimize e/ou os transforme em estímulos, por meio da identificação de outros cenários com novas oportunidades de existência. Esta mudança de estado pode ser obtida por meio da aplicação da metodologia desenvolvida e apresentada na 8ª publicação intitulada “Metodologia para Aplicação do Modelo de Representação do Sistema Comportamental do Indivíduo”.

O que o indivíduo irá fazer é rever e melhor definir o “arquétipo” de profissional e pessoa pretendidos para si (ver tópico “2.1.Arquétipo de Ser Pretendido pelo Indivíduo – Etapa 1” da referida 8ª publicação), de modo a poder transformar uma situação não confortável para uma outra onde os estímulos prevalecem, em função das oportunidades que se descortinam. Assim, procura, por meio da busca e aplicação de novos conhecimentos e criação de valores, redefinir o/s caminho/s a ser/em traçado/s visando mitigar e até mudar os efeitos dos possíveis conflitos em novas oportunidades.

Uma vez definidas estas alternativas de ação, deve buscar alcançar os objetivos traçados, porém revendo-os, sempre que necessário, para que sejam realizáveis em função dos recursos que são, ou podem ser, disponíveis para si.

Seguindo esta visão, estará transformando as possíveis tensões que se apresentam, ao mudar as condições sob as quais está submetido, e criando estímulos e energia para atingir o que foi almejado.

- Apresentação do Cenário para o Questionamento 2 - Demanda de cunho exclusivamente profissional, ligada à gerência de projetos:

A base de conhecimentos normalmente utilizada na gerência de projetos é formada por ampla metodologia envolvendo o planejamento, administração e acompanhamento do desenvolvimento do empreendimento gerenciado. Esta metodologia é frequentemente apoiada em vasto ferramental, normalmente, de uso computacional.

A gerência de projetos enfrenta com frequência, apesar da sofisticação dos conhecimentos e recursos utilizados, reações e insucessos em sua atuação.

Neste ambiente, a seguinte questão pode ser colocada: qual linha de conhecimento complementar pode ser utilizada para assegurar maior nível de sucesso na gerência do projeto, ou seja, na realização do empreendimento em si ?

- Análise da questão 2:

Observo acontecer que, com certa assiduidade, os profissionais das diversas áreas, envolvidos no projeto, assumirem compromissos e não os atenderem segundo o que foi combinado e comprometido.

Outro tipo de ocorrência que se apresenta, é uma carência de comprometimento dos indivíduos em relação ao trabalho da equipe como um todo, ou seja, uma falta de harmonia e foco, entre as realizações das atividades individuais, envolvendo os vários componentes da equipe do projeto.

Como era de se esperar, os projetos onde, com relativa frequência, acontecem mais insucessos ao longo de seu desenvolvimento, são aqueles de organização mais complexa, possuidores de características multidisciplinares. Neste contexto, as complementações dos conhecimentos e trabalho, entre os profissionais, se fazem necessárias e imprescindíveis. Porém, neste ambiente, é muito comum ocorrer à competição, de modo intenso, entre os profissionais. Com este cenário, a incompreensão e o desentendimento entre as pessoas se fazem presentes e as incompetências pessoais são “polarizadas” e “engrandecidas”. Assim, no lugar de se agregar competências, somam-se incompetências. Nesta atmosfera de relações, as condições para as dificuldades e insucessos estão ativas e bem caracterizadas...

Conforme as complexidades dos empreendimentos aumentam, o não respeito pela cronologia programada provoca grandes descompassos, descontroles e prejuízos na evolução dos trabalhos.

Desta breve análise, chama-nos atenção, para um ponto de desequilíbrio e faltas, ao focar a evolução e a busca pelo sucesso de um projeto. A ressalva se dirige intensamente para o lado humano do processo, voltando-se para as relações entre os indivíduos ao serem criadas resistências, desentendimentos e desarmonia no trabalho em equipe, relações estas que geralmente não são devidamente abordadas e tratadas pelas gerências e coordenações envolvidas com estas atividades.

- Busca por solução ao analisar as inquietudes levantadas pela questão 2:

Nos artigos 5º, 6º e 7º de “Modelando o comportamento do indivíduo – Parte 1, Parte 2 e Parte 3”, quando modeliei o comportamento do indivíduo, foi com a finalidade de procurar conceber uma ferramenta auxiliar, com o intuito de ajudar as pessoas a melhor entender como se produzem e se desenvolvem as relações comportamentais entre elas.

Ao desejar melhor entender o processo de desenvolvimento comportamental do ser, um dos caminhos a serem seguidos, é primeiro procurar compreender as diversas razões que levam o indivíduo a assumir e realizar determinadas atitudes. Uma segunda posição é, ao considerar a semelhança existente entre as pessoas, procurar entender as razões para as ações comportamentais delas, ao considerar o entendimento das suas próprias razões. Conseguindo este intento, pelo menos em parte, o indivíduo começará a estar em condições para atuar com maior compreensão e paciência, ao visar o seu mundo de relações. Assumindo esta atitude (maior compreensão e paciência) irá possibilitar atenuar a corrente modalidade existente pela competição, ao adotar posições de colaboração de um modo mais marcante. Isto é, é incentivado e inicia-se um processo onde ocorre a soma das competências e a minimização das faltas. Começam-se criar condições para que as facilidades e sucessos se façam presentes nestes ambientes onde se predominam os conhecimentos, como matéria corrente de trabalho.

Como resposta à “questão 2” analisada, eu apresento o modelo e a sua metodologia de aplicação, como linha de conhecimento complementar a ser utilizada, com a finalidade de se buscar entender as várias causas que provocam resistência, desentendimento e desarmonia referentes ao comportamento individual e relacionamento entre as pessoas componentes de um time de projeto.

A intenção é que, ao ser este conhecimento devidamente aplicado, o profissional ao assim fazer, terá um complemento, para o seu ferramental técnico, que o auxiliará por meio de maior compreensão no desenvolvimento de uma abordagem mais cooperativa e, bem como, na concepção de planos flexíveis e alternativos de ação que irão melhor se moldar à realidade vivida.

- Cenário para o Questionamento 3 - Inquietude de cunho existencial:

Os estímulos pessoais que conduzem à realização de determinadas ações, podem ser entendidos como se fossem verdadeiras “forças psicológicas” que atuam no interno do ser.

Estas forças objetivam a criação e desenvolvimento de ações, por parte do indivíduo, de modo gerar dinamismo e participação pessoal no contexto da vida e da sociedade onde este atua.

Nesta visão, coloco a questão do seguinte modo: transcorre o tempo e eu, continuamente, procuro gerar momentos produtivos e felizes que, pela maneira como eu os desenho, encontram-se frequentemente a minha frente e distantes de mim, ou seja, eu não os vivencio ... Quando e como vou torná-los realidade e desfrutar da felicidade que, imagino, eles me proporcionariam? ... O que é, aliás, a felicidade?

- Análise da questão 3:

Conforme apresentação desta inquietude se depreende que os objetivos colocados não estão bem definidos, não possuem os seus contornos de modo bem caracterizados e fechados, já que nunca são alcançados, pois à medida que se aproximam deles os mesmos se afastam...

- Busca por solução ao analisar as inquietudes levantadas pela questão 3:

Nos artigos 5º, 6º e 7º de “Modelando o comportamento do indivíduo – Parte 1, Parte 2 e Parte 3”, ao modelar o comportamento do indivíduo, assim o fiz utilizando uma abordagem sistêmica, pois existe uma grande e forte realimentação entre as variáveis produzidas pelos três Sistemas (Mental, Sensível, Instintivo) componentes do Modelo, em todo o processo da geração comportamental, ou seja, somos os grandes herdeiros de nossas ações...

Considerando este entendimento, foi que ao desenhar a metodologia a ser utilizada para aplicação do Modelo, coloquei logo na primeira etapa do método a necessidade do indivíduo, ao desejar traçar a sua evolução consciente, em definir para si o tipo de Ser que concebe como pessoa.

Ao assim fazer, o indivíduo define para si um processo de ação onde os estímulos que induzem o seu comportamento surgem de um movimento originário e direcionado do seu mundo interno para o externo de relações, isto é, as suas ações deverão ser fruto de sua própria vontade.

Neste processo, o indivíduo tem e deve considerar as necessidades oriundas de suas relações externas e avaliá-las adequadamente, visando alcançar o que deseja para si, ao definir o seu arquétipo proposto de ser. Com estas considerações, a figura do indivíduo se torna mais proeminente, passando a ser dono de um maior controle e participação sobre a sua evolução.

Em linhas gerais, estas são algumas das razões que o indivíduo ao desenhar o arquétipo pretendido de ser, deve ele (arquétipo) se apresentar como sendo realizável, em função do ambiente de atuação da pessoa, e, também, deve estar em conformidade com os valores de vida e relações que foram e estão sendo criados para si.

Respeitando esta arquitetura desenhada (Modelo Comportamental do Indivíduo e a correspondente metodologia para a sua aplicação), os momentos produtivos e felizes do indivíduo passam a se realizar ao longo de todo o processo de sua vida, e não só em “grandes” e “proeminentes” instantes que, evidentemente, podem acontecer, porém são menos freqüentes de ocorrer ao longo da existência das pessoas.

A existência do indivíduo passa compor uma combinação entre “ser” e “ter” (nesta ordem) e não “TER” e “ser”. Caso a segunda opção seja adotada, o indivíduo passa a existir em função do “TER”, onde a componente “ser” geralmente é desprezada ou se apresenta com muito pequena participação...

No mundo atual, onde as inovações são por demais aclamadas por acontecer, a presença e participação do indivíduo, como elemento criador destas inovações, se faz cada vez mais importante. Com isto, outra realidade se mostra imprescindível em ser traçada, é onde a figura humana se faz presente com características específicas como, entre outras, por exemplo:

- deve apresentar vontade própria;
- saber se relacionar e atuar em equipe;
- deve eliminar as ideias preconcebidas, em função da necessidade de inovação;
- deve ser livre para pensar e agir, desde que haja ordem e disciplina combinadas entre o conjunto das pessoas atuantes;
- deve viver em harmonia consigo mesmo e com o ambiente circundante, ou seja, deve buscar momentos felizes de existência ;
- a cooperação se faz cada vez mais presente em sua vida, pois o conhecimento é matéria de seu uso corrente. Por ser o conhecimento um bem não tangível, ao acontecer seu compartilhamento não haverá perda para nenhuma das partes, que assim o faz. Portanto, cada vez mais, o ato de competir se apresenta com menos força em sua vida, ao ser comparado com o ato de cooperar.

2. Assuntos Sugeridos para Pesquisas Futuras

Nos artigos 5º, 6º e 7º de “Modelando o comportamento do indivíduo – Parte 1, Parte 2 e Parte 3” apresentei o Modelo Lógico Funcional referente à representação do “Sistema Comportamental do Indivíduo” e no 8ª artigo, intitulado “Metodologia para Aplicação do Modelo de Representação do Sistema Comportamental do Indivíduo”, a metodologia para a sua aplicação. Visando identificar algumas sugestões para futuras pesquisas, irei relacioná-las seguindo a ordem dos artigos, a saber:

1 – Sugestões para futuras pesquisas abordando o Modelo Lógico Funcional

1.1 – Variáveis do Modelo

- Realizar um estudo mais aprofundado visando melhor caracterizar os principais fatores, causas e efeitos que atuam e geram as variáveis de entrada para o Modelo (necessidade, estímulo, desejo, inquietude, impressão).
- Caracterizar as variáveis de entrada para o Modelo - ao considerar os seus vários tipos -, procurando correlacioná-las com as variáveis de saída (pensamento, sentimento, impulso) visando melhor entender as razões das manifestações produzidas no comportamento do indivíduo.
- Procurar identificar o que se deve e se pode fazer de modo a vir aumentar a intensidade das variáveis, abarcadas pelo Modelo, pois, assim fazendo, poderá gerar um maior dinamismo, ou seja, produzir mais “energia” para maior ação na vida do indivíduo.

1.2 – Funções que compõem os Subsistemas do Modelo

- Realizar uma revisão na conceituação destas Funções, talvez substituindo umas ou acrescentando outras, de modo a se ter entre 5 (cinco) e 8 (oito) Faculdades por Subsistema. Por exemplo: incluir no Subsistema Mental a Função “Entender” e no Subsistema Sensível a Função “Intuir”.
- Realizar um estudo mais aprofundado visando melhor caracterizar as diversas Funções identificadas.
- Procurar identificar o que se deve e se pode fazer de modo aumentar a intensidade de atuação das diversas Funções, para os subsistemas Mental e Sensível assim como, o que fazer para que elas atuem com maior atividade e harmonia ao considerar os seus funcionamentos.

1.3 – Arquivo de Conhecimentos

- Realizar um estudo mais aprofundado visando melhor caracterizar o funcionamento desta Base de Conhecimentos.
- Estudar os vários conceitos existentes para o termo Consciência de maneira a criar um modo para, possivelmente, relacionar o Arquivo de Conhecimentos com a Consciência.

2 – Sugestões, para futuras pesquisas, abordando a Metodologia para aplicação do Modelo Lógico Funcional

2.1 – Estruturação do Arquétipo: Criar Arquétipo – Criar Valores – Buscar Conhecimentos

- Realizar um estudo mais aprofundado visando melhor caracterizar e entender este ciclo de busca e criações objetivando estruturar o arquétipo pretendido para o Indivíduo.

2.2 – Identificar e entender os comportamentos que atuam e prejudicam a geração de atitudes visando à cooperação entre os indivíduos

- Identificar e caracterizar os principais fatores, causas e efeitos de alguns tipos de manifestações que conspiram contra as atitudes de cooperação entre os indivíduos, por exemplo: egoísmo, cobiça, intolerância, impaciência, rancor, inércia, indiferença, etc.

2.3 – Procurar identificar e enunciar algumas leis que correlacionem às ações, reações e relações comportamentais, às quais poderão colaborar, por meio de suas aplicações, para alcançar o Arquétipo pretendido de ser, para o indivíduo.

2.4 – Analisar algumas relações existentes entre os processos de Competição e Colaboração, focando as influências da atuação de específicas Funções dos correspondentes Subsistemas (Mental, Sensível e Instintivo), pertencentes ao Sistema Comportamental do indivíduo.

3. Atendimento aos Compromissos Assumidos

Ao iniciar a pesquisa, que agora finalizo com a defesa de Tese de doutorado (ver bibliografia CHAVES, C. A. R., 2009, Trabalhando e Inovando em Ambientes

Complexos, Tese de D.Sc., COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil) complementada com a exposição destes 11 artigos, comprometi-me a realizar o seguinte plano de pesquisa:

- O propósito da pesquisa seria a busca, identificação e classificação de variados e diferentes conhecimentos (não os comumente aceitos) envolvendo as áreas técnica, administrativa, financeira e humana, visando racionalizá-los e agrupá-los de modo a criar novas facilidades, objetivando a melhoria dos trabalhos realizados pela gerência de projetos.
- Na gerência de projetos usam-se conhecimentos, facilidades e técnicas visando o planejamento, coordenação e controle das atividades para efetivação dos objetivos (escopo, tempo, custo, risco... – itens ligados ao empreendimento), levando-se em conta as limitações impostas pelo trabalho.

Uma estrutura é concebida, são definidos objetivos e criadas regras e estímulos para que as pessoas envolvidas nos trabalhos realizem suas atividades de modo coordenado e harmônico, recebendo e/ou emitindo informações para o bom andamento do projeto.

Esta pesquisa visaria propor um complemento, para a corrente metodologia, com o objetivo de melhorar o processo de gerência de projetos.

Acredito que os compromissos listados, e aceitos por mim, foram atendidos ao apresentar as atuais publicações. Expus uma metodologia para ser utilizada, via aplicação do Modelo concebido, o qual (o Modelo) visa por meio de sua utilização e análise de seu resultado facilitar o entendimento das ações e reações envolvendo os relacionamentos entre os profissionais participantes de uma equipe de projeto.

Esta maior compreensão, abrangendo o contexto comportamental dos componentes da equipe de desenvolvimento de um empreendimento, permitirá aos membros da sua gerência atuar com mais visão, paciência ativa e tolerância construtiva em suas iniciativas de coordenação, cobrança e tomadas de decisão.

Portanto, será mais fácil harmonizar as relações no interior da equipe, ao conter e administrar possíveis conflitos e atitudes que nada agregam a evolução do bom andamento e resultado dos trabalhos.

Outra facilidade que a aplicação do material exposto pode proporcionar aos coordenadores e gerentes, é que estes ao melhor entenderem e controlarem os seus

respectivos contextos de relações e trabalho, tornam mais fácil o desenvolvimento de visões e planos, com alternativas mais flexíveis, e em maior sintonia com a realidade do ambiente onde se processam.

O bom seria se todos os componentes do time de trabalho, envolvidos no desenvolvimento de um projeto, gerentes e demais profissionais, melhor entendessem as razões de suas ações e reações (proposta do Modelo concebido) desenvolvidas e apresentadas ao longo de suas atividades, e as harmonizassem em conjunto. Evidentemente, com um melhor entrosamento, as atitudes de cooperação e compreensão seriam propiciadas de modo muito mais fácil e vantajoso para todos. Não sendo plausível, todavia, que todos componentes da equipe tenham este tipo de conhecimento e dele façam uso em suas atividades, seria interessante que ao menos os profissionais envolvidos nas gerências e coordenações o tivessem e utilizassem, já que ao aplicarem os conceitos e as concepções aqui apresentados, certamente poderão alcançar e usufruir de significativos resultados em suas ações pessoais e nas de suas equipes.

4. Considerações Finais

Nos dois últimos séculos, ao considerar as transformações em nossa sociedade, a cultura industrial foi a grande direcionadora das mudanças referentes às modernizações que aí ocorreram. Contudo esta cultura encontra-se, já há algum tempo, em acelerada transformação ao ser influenciada pelas descobertas tecnológicas que estão provocando grandes alterações nas relações de trabalho e em sua organização social.

A cultura industrial foi caracterizada fortemente pela participação do homem massa. É uma cultura direcionada para o consumo e, conseqüentemente, para valores criados pelo ambiente externo ao indivíduo. As pessoas que dela participam estão voltadas, em sua maioria, para atividades dirigidas pelo trabalho competitivo e possuidor de particularidades rotineiras, onde as tarefas assumem peculiaridades, na maioria das vezes, verdadeiramente cruéis. É uma cultura que atua voltada para a redução imediata de custos em seus produtos, e quando chamada para mais diminuição dos mesmos, uma das primeiras medidas consideradas e sugeridas é o corte dos ditos “recursos humanos”, a dispensa das pessoas do seu trabalho... Como estamos ainda muito influenciados por esta educação e formação, em nossa corrente instrução,

dedicamos maior parte do tempo e atenção focando a eficiência na produção, via utilização de ferramentas e técnicas voltadas aos produtos e ao meio, com o objetivo de se obter menores custos de fabricação.

Agora, com as inovações e mudanças acontecendo e influenciando diretamente na geração de riquezas, chegamos ao momento onde, segundo a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), mais de 55% da riqueza mundial advém dos conhecimentos. Acontece que, para se produzir riquezas nesta nova realidade, os resultados oriundos dos conhecimentos, como as inovações, devem ocorrer de uma maneira rápida e contínua. Assim, neste processo é importante focar não só mais a técnica e o meio físico, mas também os seus principais “geradores”, que são os indivíduos.

Neste mutante cenário, onde os conhecimentos passaram a serem os principais fatores geradores de riqueza, se faz necessário mudar o modo de se educar, viver e formar as relações entre os indivíduos, pois os conhecimentos não se desenvolvem sem a participação e cooperação entre as pessoas com condições de pensar, observar e criar. Do mesmo modo como na cultura industrial se investiu muito na fabricação e consumo dos produtos e na competição entre estes, via menores custos, urge agora, também investir tempo e recursos na formação das pessoas com capacidade de criação, e no relacionamento cooperativo entre as mesmas, por meio de modificações em sua educação e qualidade de vida. Para que isto aconteça, é importante entender e educar as mentes e sentidos, visando desenvolver e harmonizar as relações entre as pessoas na coletividade - e também no interior do próprio indivíduo -, condições indispensáveis para que as inovações surgidas neste cenário sejam devidamente compreendidas, tratadas e concretizadas.

A busca por este processo certamente acarretará em criação de um distinto ambiente onde um positivo e estimulante convívio se produzirá. Neste local, mais coeso e tranquilo, visa-se a geração de ideias por meio da complementação dos conhecimentos e trabalhos executados em equipe, onde se possam desenvolver relações caracterizadas por mais equilíbrio e cooperação. Esta atmosfera, ao concretizar-se, propicia a manifestação de diversas qualidades que são necessárias para que haja uma atuação criativa do homem, neste novo contexto de trabalho, vida e geração de riqueza.

Nesta nova organização social se faz importante compreender que a troca construtiva de conhecimentos leva ao proveito e ganho para todos. Aceita esta visão, ela deve ser realizada procurando desenvolver um processo onde atua fortemente a cooperação entre os indivíduos e minimamente a competição. Resulta daí, uma das muitas razões para se estudar e entender a importância da busca pelo equilíbrio nos relacionamentos, e a correspondente realização da arte de formação, criação e enriquecimento dos conhecimentos nos cenários individual e coletivo.

Hoje, em nossa porção da sociedade voltada para o conhecimento, é preciso que os seres compreendam as causas de suas ações e reações, de modo que consigam identificar e entender os pontos deficientes em seu comportamento. Assim, poderão atuar visando à diminuição destas falhas, via utilização e fortalecimento de suas redes de valores e relações. Para tanto, faz-se indispensável o cultivo inteligente desses valores, tais como e entre vários outros: a independência, o livre pensar, o respeito, a ordem, a disciplina, a prudência, a paciência, a tolerância, etc...

Para isto acontecer, faz-se muito importante desenvolver o conhecimento de si mesmo – visando criação de vida interna, mental e sensível, rica em recursos e energias – e compreender as causas de suas atitudes (em decorrência de seus movimentos comportamentais), o que irá levar, como já foi abordado anteriormente, ao entendimento das ações adotadas pelos seus semelhantes. Tudo isto possibilita ao indivíduo a melhoria dos relacionamentos com os seus pares, através da instituição de ambientes harmônicos e criativos, para si e para o conjunto.

Respeitando o nosso livre arbítrio, a ideia é que, ao projetar um arquétipo de comportamento que almejamos para nós, como indivíduos, possamos nele nos inspirar e atuar visando alcançá-lo. Logo, poderemos melhor definir um processo de evolução que desejamos conscientemente realizar, onde estaremos atentos à própria existência e à criação de situações propícias para o livre pensar e viver.

Na conjuntura de vida atualmente existente, a nossa corrente educação não nos leva a aprender, nem a saber, como descansarmos ou nos distrairmos, que são situações básicas para produzir estados mentais e sensíveis com condições nas quais se possa criar e produzir inovações. Este fato se mostra uma realidade, pois quando o tempo livre se apresenta, em uma boa parte de nós, o tédio também se faz presente.

Neste diferente contexto de existência a construir, o trabalho com criação e a diversão são situações e momentos de vida que estão muito próximos e que podem e devem

se fundir. Viver “feliz” é aprender desfrutar da vida de modo consciente, o que significa pensar, observar, refletir, sentir e criar valores. Quanto mais tivermos conhecimentos, dirigidos para estes objetivos, mais iremos apreciar a vida e experimentá-la transcorrer em nosso mundo interno e em seu entorno...

Estamos passando por um momento bastante propício para organizar o projeto deste “novo perfil” de ser. Penso que este “indivíduo”, possuidor do conhecimento como matéria corrente de uso, para fazer parte do processo criativo e produtivo de conhecimentos e inovações nesta sociedade emergente e em rápida transformação, deverá ser uma pessoa fortemente participativa e cooperativa, menos egoísta, com capacidade de pensar, inovar, sentir e realizar escolhas.

Referências Bibliográficas Utilizadas na Pesquisa e nos 11 Artigos Correlatos

ANDRADE, A. L., SELEME, A., RODRIGUES, L. H., *et al.*, e outros, 2006, *Pensamento Sistêmico: o desafio da mudança sustentada nas organizações e na sociedade*, 1ed. Porto Alegre, Bookman.

CAPRA, F., 2005, *As Conexões Ocultas*. 4 ed. São Paulo, Editora Cultrix.

CAPRA, F., 1995, *O Tao da Física*. 1 ed. São Paulo, Editora Cultrix.

CASTELLS, M., 2003, *A Sociedade em Rede*. 7 ed. São Paulo, Editora Paz e Terra S/A.

CAVALCANTI, M., GOMES, E., PEREIRA, A., 2001, *Gestão de Empresas na Sociedade do Conhecimento*. 9 ed. Rio de Janeiro, Editora Campus.

CAVALCANTI, M., NEPOMUCENO, C., 2007, *O Conhecimento em Rede: Como implantar projetos de inteligência coletiva*. 1 ed. Rio de Janeiro, Editora Campus.

CHAVES, C. A. R., 2009, *Trabalhando e Inovando em Ambientes Complexos*, Tese de D.Sc., COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

CHIAVENATO, I., 2005, *Gestão de Pessoas*. 2 ed. Rio de Janeiro, Elsevier Editora Ltda.

CHOMSKY, N., 2002, *Novos horizontes no estudo da linguagem e da mente*. 1 ed. São Paulo, Editora UNESP.

CHOMSKY, N., 1998, *Linguagem e mente*. 1 ed. Brasília, Editora UnB.

CHOMSKY, N., 2006, *Sobre Natureza e Linguagem*. 1 ed. São Paulo, Martins Fontes.

COVEY, S. R., 2004, *Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes*. 35 ed. Rio de Janeiro, Editora Best Seller Ltda.

CUNHA, A. G. da, 1982, *Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa*. 2 ed. Rio de Janeiro, Editora Nova Fronteira S/A.

DEUTSCHER, J. A., 2004, *Notas de Aula do Curso Avaliação de Ativos Intangíveis*. Rio de Janeiro, COPPE/UFRJ.

DEUTSCHER, J. A., 2008, *Capitais Intangíveis - Métricas e Relatório*, Tese de D.Sc., COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

DRUCKER, P.F., NONAKA, I., GARVIN, D.A. *et al.*, 1998, *Gestão do Conhecimento - Harvard Business Review*. 6 ed. Rio de Janeiro, Editora Campus.

DURANT, W., 2000, *A História da Filosofia*. São Paulo, Editora Nova Cultural Ltda.

EDVINSSON, L., MALONE, M., 1998, *Capital Intelectual*. 1 ed. São Paulo, Makron Books.

FELDMAN, R., SANGER, J., 2006, *The Text Mining Handbook*. Cambridge www.cambridge.org/9780521836579; Chapter XI Link Analysis.

FERREIRA, A. B. de H., 1975, *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. 1 ed. Rio de Janeiro, Editora Nova Fronteira.

GLEISER, I., 2002, *Caos e Complexidade*. 1 ed. Rio de Janeiro, Editora Campus.

GOLEMAN, D., 2001, *Inteligência Emocional*. 1 ed. Rio de Janeiro, Objetiva.

GOLEMAN, D., 1998, *Trabalhando com a Inteligência Emocional*. 1 ed. Rio de Janeiro, Objetiva.

IAS 38, *Intangible Assets*. Disponível em: <http://www.iasb.org/NR/rdonlyres/149D67E2-6769-4E8F-976D-6BABEB783D90/0/IAS38.pdf>. IASC Foundation Education. Acesso em: 29 jul. 2009, 20:42.

JOHNSON, S., 2003, *Emergência – a dinâmica de rede em formigas, cérebros, cidades e softwares*. 1 ed. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor Ltda.

LAFARGUE, P., RUSSELL, B., 2001, *A Economia do Ócio*. 1 ed. Rio de Janeiro, Editora Sextante.

LESSA, E. M. C. M., 2003, *Cooperação e Complementaridade em Equipes de Trabalho: Estudo com Tipos Psicológicos de Jung*, Tese de D.Sc., COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

LEV, B., 2001, *Intangibles Management, Measurement, and Reporting*. 1 ed. Washington, D.C., Brookings Institution Press.

LÉVY, P., 2001, *A conexão planetária*. 1 ed. São Paulo, Editora 34.

MACHADO, A. C., 1998, *Pensando a Energia*. 1 ed. Rio de Janeiro, Eletrobrás - Diretoria de Operação de Sistemas.

MASI, D. de, 2000, *O Ócio Criativo*. 10 ed. Rio de Janeiro, Editora Sextante (GMT).

MATURANA, H. R., VARELA, F. J., 1984, *A Árvore do Conhecimento: as bases biológicas da compreensão humana*. 6 ed. São Paulo, Editora Palas Athena.

MARKOV, Z., LAROSE, D. T., 2007, *DATA MINING THE WEB: Uncovering Patterns in Web Content, Structure, and Usage*. 1 ed. New Jersey, WILEY-INTERSCIENCE A JOHN WILEY & SONS, INC., PUBLICATION.

MORIN, E., 2002, *O Método 4. As ideias*. 3 ed. Porto Alegre, Editora Sulina.

NONAKA, I., TAKEUCHI, H., 1997, *Criação de Conhecimento na empresa*. 1 ed. Rio de Janeiro, Editora Campus.

PECOTCHE, C. B. G., 1951, *Introdução ao Conhecimento Logosófico*. 1 ed. São Paulo, Editora Logosófica.

PECOTCHE, C. B. G., 1956, *O Mecanismo da Vida Consciente*. 6 ed. São Paulo, Editora Logosófica.

PECOTCHE, C. B. G., 1956a, *Exegese Logosófica*. 4 ed. São Paulo, Editora Logosófica.

PECOTCHE, C. B. G., 1957, *Logosofia Ciência e Método*. 6 ed. São Paulo, Editora Logosófica.

PECOTCHE, C. B. G., 1962, *Deficiências e Propensões do Ser Humano*. 9 ed. São Paulo, Editora Logosófica.

PECOTCHE, C. B. G., 1963, *Curso de Iniciação Logosófica*. 13 ed. São Paulo, Editora Logosófica.

PECOTCHE, C. B. G., 1968, *O Espírito*. 5 ed. São Paulo, Editora Logosófica.

PECOTCHE, C. B. G., 1980, *Coletânea da Revista Logosofia Tomo 1*. 1 ed. São Paulo, Editora Logosófica.

PECOTCHE, C. B. G., 2005, *Coletânea da Revista Logosofia Tomo 2*. 1 ed. São Paulo, Editora Logosófica.

PENROSE, R., 1998, *O Grande, o Pequeno e a Mente Humana*. 1 ed. São Paulo, Fundação Editora UNESP.

PIAGET, J., 1967, *Biologia e Conhecimento*. 4 ed., Petrópolis, Editora VOZES.

- PINKER, S., 1997, *Como a mente funciona*. 2 ed. São Paulo, Companhia das Letras
- PINKER, S., 2008, *Do que é feito o pensamento*. 1 ed. São Paulo, Companhia das Letras
- REZENDE, S. O., EVSUKOFF, A. G., GARCIA, A. C. B. *et al.*, 2003, *Sistemas Inteligentes*. 1 ed. São Paulo, Manole.
- RITTO, A. C., 2005, *Organizações Caórdicas – Modelagem de Organizações Inovadoras*. 1 ed. Rio de Janeiro, Editora Ciência Moderna.
- ROSA, L. P., 2005a, V.1, *Tecnociências e humanidades: novos paradigmas, velhas questões - O determinismo newtoniano na visão de mundo moderna*. 1 ed. São Paulo, Editora Paz e Terra S/A.
- ROSA, L. P., 2006, V.2, *Tecnociências e humanidades: novos paradigmas, velhas questões - A Ruptura do Determinismo, incerteza e pós-determinismo*. 1 ed. São Paulo, Editora Paz e Terra S/A.
- ROSA, L. P., 2005b, *Notas de Aula dos Cursos Teoria do Conhecimento Científico I, II e III*. COPPE/UFRJ, Rio de Janeiro.
- RUSSEL, B., 2002, *O Elogio ao Ócio*. 4 ed. Rio de Janeiro, Editora Sextante.
- SEARLE, J. R., 2006, *A Redescoberta da Mente*. 2 ed. São Paulo, Martins Fontes.
- SENGE, P. M., 2005, *A Quinta Disciplina*. 20 ed. Rio de Janeiro, Editora Best Seller.
- SEBRAE, 2004, *Inteligência Comercial para Arranjos Produtivos Locais*. Brasília, Edição SEBRAE.
- SEBRAE, 2004, *Metodologia de Desenvolvimento de APLs*. Brasília, Edição SEBRAE.
- SYKES, B., 2003, *As Sete Filhas de Eva – a ciência que revela nossa herança genética*. 1 ed. Rio de Janeiro, Editora Record.

SVEIBY, K. E., 1998, *A Nova Riqueza das Organizações*. 7 ed. Rio de Janeiro, Editora Campus.

TEIXEIRA, G. M., 2007, *Redes Semânticas em Discurso Oral: Uma proposta metodológica baseada na psicologia cognitiva utilizando redes complexas*, Dissertação de Mestrado, Fundação Visconde de Cairu, Salvador, BA, Brasil.

THOMPSON, W. I., TODD, J., ATLAN, H. *et al.*, 2000, *Gaia – Uma Teoria do Conhecimento*. 2 ed. São Paulo, Editora Gaia.