



“Os Talentos que temos... e o que deles fazemos”

Carlos Sezões

Partner da Stanton Chase International

Os leitores da Bíblia conhecem, seguramente, a famosa Parábola dos Talentos (Mateus, cap. 25, vv. 14 a 30). A história relata a situação de um homem que, ao ausentar-se em viagem, chamou seus servos e entregou-lhes os seus bens monetários. Ao primeiro deu cinco talentos (moeda da época), ao segundo, dois e ao terceiro, um. Os dois primeiros negociaram os talentos recebidos e devolveram, respetivamente, dez e quatro talentos. O terceiro devolveu apenas o que havia recebido. Os que rentabilizaram seus talentos ganharam apreço e novas responsabilidades do seu senhor. Mas o que o guardou, sem dele fazer uso, foi repreendido e ficou sem o que lhe foi dado.

Essa parábola trata, não só do dinheiro mas também, simbolicamente, das aptidões e potencialidades, enfim, dos “Talentos” (no sentido atual do termo) de cada um. Refere-se à responsabilidade do aproveitamento e multiplicação dos dons recebidos – seja por concessão divina ou pelo mero acaso da vida, para os menos crentes.

A forma como se aproveitam os Talentos vem a propósito do cenário a que assistimos na sociedade atual - nas escolas, nas universidades e, consequentemente, nos mercados de trabalho: o pouco aproveitamento dos nossos talentos. Talento é a aptidão que um indivíduo possui de realizar algo com nível de qualidade extraordinário e, geralmente, com um grande potencial de evolução associado. Mas, efetivamente, temos todo um sistema que parece orientado para a massificação, sem ter em conta as diferenças e as capacidades de cada um. Resumidamente, consiste em fornecer conteúdos, uniformizar saberes, definir processos, formatar comportamentos e deixar andar. Em suma, investir no ensino, desprezar a aprendizagem. Quantas crianças e jovens vêm o seu potencial criativo esmagado por um sistema educacional muitas vezes ineficaz, inflexível e redutor? Quantos estudantes se arrastam pelas universidades em cursos que não lhes proporcionam competências ou empregabilidade? Quantos profissionais se sentem apáticos das 9 às 6,

sem motivação ou sentido de pertença, sem noção do significado do seu trabalho ou sem aplicarem nem metade do seu potencial, seja por causa de organizações arcaicas ou por causa de chefias incompetentes? Quantos estão no desemprego, sem uma oportunidade de mostrar do que são capazes? Quantos, sem formação continuada, estagnam, com o tempo, na obsolescência técnica ou tecnológica?

Tudo isto é verdadeiro e claro para qualquer um de nós. Os “sistemas” que temos podem e devem ser melhorados, olhando mais para as Pessoas menos para si próprios. Mas, mais do que culpar o “sistema” e o “contexto”, há que procurar também a responsabilidade e a vontade individual. Primeiro, cada um deve conhecer os seus “talentos”, seguramente em parte inatos, fruto de traços de personalidade, em parte adquiridos, pelas suas vivências. Há quem tenha o dom “conceptual”, excelente a planear e conceber um projeto; há quem seja ótimo a comunicar, há quem tenha uma destreza técnica excecional, há quem seja um analítico, a quem não escapa um pormenor; há quem seja ótimo a gerir uma equipa ou uma empresa, e há quem esteja orientado para a criatividade artística. Há que reconhecer o talento que se tem, orienta-lo e refina-lo; treinar bastante, reforçar, apostar em formação e ser determinado e persistente nas apostas que faz. E, por último, colocar os talentos, de forma útil, ao serviço da Sociedade – por conta própria ou por conta de outrem, seja nesta imperfeita mas ainda essencial economia de mercado ou numa economia social em grande crescimento. Difícil nos tempos que correm? Sem dúvida!

Mas muito mais útil e entusiasmante que ficar resignado e esperar que caia do céu a solução que cada um deve desenhar, para si, à sua medida!

Carlos Sezões