



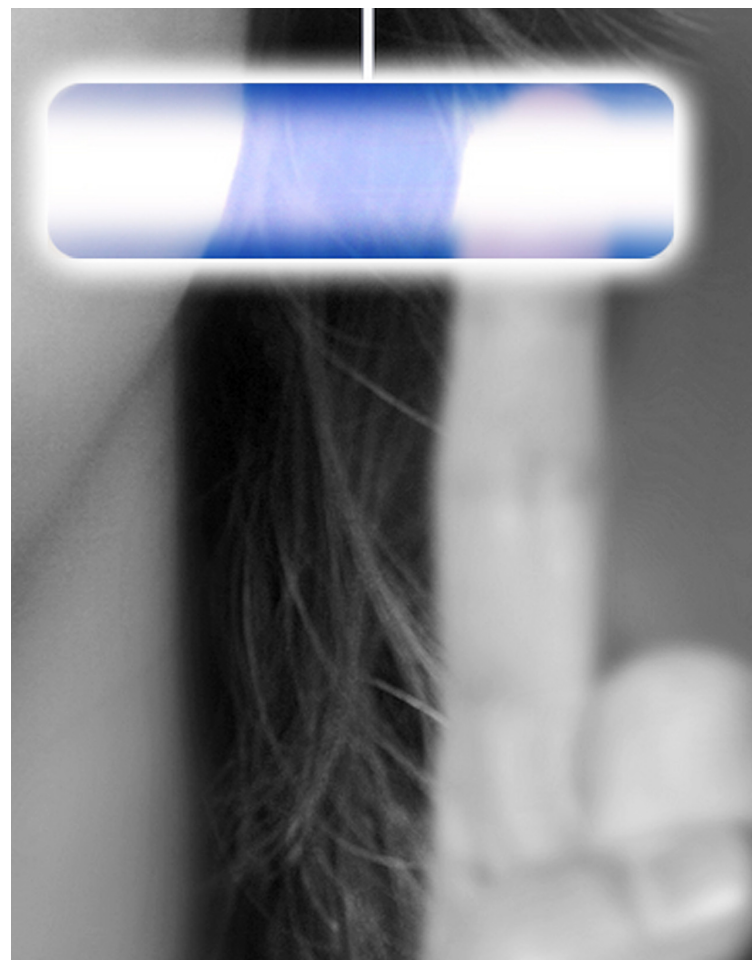
RISCO HUMANO E BIOMETRIA

SUMÁRIO

O RISCO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES.....	5
<i>Apsara Freitas, Marilda Vendrame e Jay Reiss</i>	
A REVOLUÇÃO NO AMBIENTE DE SEGURANÇA COM A BIOMÉTRICA TECNOLOGIA	9
<i>Ricardo Takeshi Yagi</i>	
O PODER DA SIMPLICIDADE	15
<i>Paulo Beni da Silva</i>	

A Revista Eletrônica Brasileiro & Associados nº37 é uma publicação bimestral. Reservado todos os direitos.

Diretor Executivo: Antonio Celso Ribeiro Brasileiro
Diretora de Treinamento: Enza Cirelli
Projeto Gráfico e Editoração: Marina Brasileiro
e-mail: mabrasiliano@gmail.com





A IMPORTÂNCIA DO ENTENDIMENTO DAS ESTRATÉGIAS ASSIMÉTRICAS PARA A PREVENÇÃO DE RISCOS

Uma série de questões de riscos - desde a crise de liquidez nos mercados financeiros até as preocupações emergentes sobre a segurança em longo prazo da disponibilidade de alimentos – focou a atenção global na fragilidade do sistema global. Uma conscientização do risco e gerenciamento de risco é cada vez mais vista como um pré-requisito para controle efetivo tanto no setor privado e como público.

A incerteza sobre o futuro a curto e médio prazo continua sendo tão alta como tem sido durante uma década. Economicamente, a incerteza se centra na maneira pela qual a economia global irá responder à falta de liquidez, incluindo a crise americana, que hoje abala o mundo. A taxação incorreta do risco financeiro, tema central de Riscos Globais 2007, talvez tenha mais margem para se desenvolver. Geopoliticamente, a incerteza se foca na possibilidade de um aumento nas tensões com Iran e com temores sobre a integridade em longo prazo do Iraque e do Afeganistão.

A incerteza poderia derivar na falta de ação para abordar outros Riscos Globais, menos imediatos. A ação para mitigar as mudanças climáticas, por exemplo, pode ser colocada em perigo se a economia global se enfraquecer substancialmente – apesar de que muitas das decisões políticas, econômicas e de investimento que determinarão o futuro caminho do clima global terão que ser feitos nos próximos cinco anos. As correntes de incerteza predominantes poderiam desbaratar o gerenciamento proativo da globalização para assegurar sua sustentabilidade em longo prazo. Mas a inação em respeito a riscos de longo prazo só enfraquece a capacidade global para gerenciar futuros desafios.

O terrorismo político como o terrorismo praticado pelo crime organizado constitui uma outra preocupação e o mais gigantesco e urgente desafio lançado hoje a toda a sociedade, perto do qual outros problemas de vulto parecem muito pequenos, seja o esgotamento das fontes renováveis ou até a poluição ambiental. O dilema está posto e a vista: ou a sociedade desarticula o terrorismo internacional, ou este liquida a sociedade e o Estado, semeando o caos universal.

Há a necessidade dos especialistas em segurança empresarial, passarem a entender a lógica das estratégias assimétricas. Pois só assim é que poderemos nos antecipar aos



fatos do tipo 15 de maio de 2006 em São Paulo, onde a sociedade e especialistas foram surpreendidos com as ataques de facções criminosas.

A estratégia assimétrica, seu nome já está falando por si mesmo, foge completamente ao convencional. Depende exclusivamente da criatividade, da inovação e isto vale para os dois lados, quem ataca e quem defende. A grande sacada da dinâmica das estratégias assimétricas é possuímos uma compreensão lógica da conjuntura, uma compreensão histórica, sociológica e psicológica. Este entendimento é crucial para que se possa traçar estratégias de dissuasão e de contingência.

A estratégia hoje deste novo tipo de terrorismo é o de minar a resistência e a moral da sociedade, fazendo com que nos sintamos indefesos e vulneráveis. Eles podem atacar a qualquer hora e em qualquer lugar!! Na verdade não, desde que haja a compreensão das dinâmicas da assimetria estratégica do terror. Este é mais um desafio para a nosso segmento, pois mais uma vez fomos surpreendidos e mais uma vez, pelo menos por enquanto, eles se mostraram extremamente estratégicos.

Este novo terrorismo desafia-nos a todos com sua assimetria, exigindo uma aliança integrada, com objetivos muito claros e um amplo entendimento, além de uma estratégia!! Entendendo a estratégia, sua concepção, teremos condições de poder prever, antecipar e contingenciar. Esse é nosso desafio, possuir uma atitude conspiradora, pró ativa e não somente uma atitude reativa e de bombeiro!!!

Aproveitem a leitura dos nossos artigos focando o Risco Humano nas Organizações onde três especialistas discutem suas origens e o que podemos fazer para mitigar. Leiam também sobre a biometria, suas técnicas e respectivos avanços, onde o especialista descreve o emprego dos variados sistemas. E temos por último um artigo onde seu autor critica a maneira as vezes complicada de executarmos nossas tarefas e projetos.

Boa leitura e sorte!

Antonio Celso Ribeiro Brasileiro

Publisher

abrasiliano@brasiliano.com.br

O RISCO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Apsara Freitas, Marilda Vendrame e Jay Reiss*

Há um consenso no meio empresarial de que a falta de mão-de-obra qualificada é um dos gargalos que podem frear o crescimento brasileiro. O diagnóstico mais óbvio considera nosso sistema educacional como o grande responsável pela baixa qualificação dos trabalhadores e pelos baixos índices de produtividade das empresas. Mas é necessário ter uma visão mais abrangente do problema, pois as empresas não podem esperar. Elas querem soluções práticas agora. Por isso, as maiores companhias brasileiras vêm investindo pesado no treinamento e capacitação de seus funcionários. Esse esforço do nosso empresariado já repercutiu lá fora. Recentemente, o New York Times publicou uma extensa matéria sobre o assunto.

No entanto, esse esforço não garante que os funcionários irão cumprir as metas traçadas pelas empresas. No complexo mundo em que vivemos, o profissional de talento é, antes de tudo, uma pessoa que está bem situada emocionalmente. E este pode ser um problema que pode afetar muitos profissionais.

As empresas preocupam-se muito com o seu posicionamento no mercado, mas poucas percebem que esse posicionamento depende, sobretudo, do status emocional dos seus funcionários. Profissionais muito preparados tecnicamente podem comprometer o seu trabalho se o seu comportamento não ajudar a agregar outros profissionais em busca dos objetivos traçados pela empresa.

O líder sabe que o sucesso da empresa está diretamente relacionado à sua capacidade de envolver a equipe com as metas da companhia. A questão, como salienta o consultor indiano Ram Charan, é que nem sempre as organizações sabem trabalhar o sistema social que funciona à sua volta e que reflete as percepções de seus empregados. Um simples cafezinho com três ou quatro funcionários pode ser o termômetro da capacidade de uma empresa cumprir seu plano de metas.



Se nessa ocasião eles compartilham sentimentos positivos, é porque estão alinhados com os objetivos traçados. Se ao contrário o que predomina é a ansiedade ou a percepção de que estão ali apenas "para ganhar a vida", bem, não é preciso ser nenhum profeta para antever as dificuldades que essa empresa terá se quiser manter seu posicionamento no mercado.

Boicote Inconsciente

Nem sempre é fácil detectar as razões que levam profissionais a boicotar o plano de metas da empresa. Essa atitude geralmente não é consciente. Justamente por isso se torna necessário ampliar o nível de competência dos profissionais através de uma cuidadosa estratégia de Reeducação Emocional.



Como diz Peter Senge, um dos maiores especialistas em inteligência empresarial, as pessoas tem muita dificuldade para pedir ajuda nas empresas. Como não podem errar - afinal, esse é paradigma vigente, as pessoas acabam desenvolvendo uma série de mecanismos de defesa para manter seu emprego. Dessa forma, jamais estará alinhado com os objetivos da empresa e dificilmente se tornarão um talento.

Indigestão Empresarial

As empresas têm consciência que precisam contar com um sólido e eficaz sistema de gerenciamento de riscos que contemple o controle da informação, da tecnologia, a qualidade de seus produtos, o meio ambiente, fatores determinantes para o seu crescimento e sucesso. Mas o que se percebe, é que muitos dirigentes acreditam que este é o único caminho para a inovação e o aumento da produtividade. Não se dão conta de que a competitividade tem uma outra dimensão da maior relevância, o patrimônio humano. Nesse sentido, a empresa precisa também investir na gestão do "risco humano" para transformar uma possível ameaça em uma potência a seu favor.

Foi pensando nisso que surgiu a EMPRESA COM ALMA, com a proposta de ajudar as organizações a enfrentarem os bloqueios emocionais que tolhem a criatividade dos seus funcionários. Mas, você deve estar se perguntando, qual a abrangência dessa proposta?

Diversos autores já deram o alerta de que as empresas terão mais êxito em seus projetos se entenderem "a hierarquia das necessidades" que permeia a vida de seus funcionários. Isso significa que o sucesso de uma empresa vai muito além de definir metas, perseguir resultados e alcançar uma determinada posição no mercado.

As pessoas têm necessidades que podem ser atendidas por elementos tangíveis (como um plano de saúde oferecido pela empresa), de sentir-se seguro para progredir dentro de uma organização, de fazer parte de um “time”. Há necessidades de estima, que passam pelo reconhecimento do esforço pessoal, e necessidades de auto-realização. Estas, ao contrário do que se pensa comumente, nem sempre são satisfeitas com um aumento de salário. O contentamento por estar fazendo um trabalho prazeroso, por exemplo, é algo que não tem preço.

Você deve estar pensando que uma empresa não tem condições de suprir tantas expectativas. Afinal, “auto-realização” e “satisfação” pessoal são sentimentos muito complexos que vão muito além das metas estratégicas de uma companhia.

Mas aí é que reside o “x” da questão. Uma empresa com alma atinge seus objetivos estratégicos justamente porque compreende as necessidades dos seus funcionários.

E como fazer isso, afinal, no dia-a-dia? O primeiro passo é analisar como a sua empresa vem avaliando as pessoas. O processo de seleção de pessoal, por exemplo, normalmente tem como objetivo encontrar uma pessoa que tenha competência para um determinado cargo. Esse procedimento faz sentido, evidentemente, quando a empresa precisa suprir lacunas bastante específicas. Mas se ela busca um líder capaz de fomentar resultados na equipe que comanda, é melhor se concentrar primeiro nas pessoas, depois nos cargos.

Além disso, em algum momento a equipe terá de se conscientizar de seus próprios bloqueios emocionais. Do contrário, ela não terá clareza necessária para transmitir o que realmente espera dos seus funcionários.

Nossa Proposta

Nosso foco é a gestão de competências emocionais. Quanto mais uma empresa tiver pessoas qualificadas emocionalmente para lidar com frustrações, pressões, cumprimento de metas, resultados, medo de fracasso, mais habilidade para o sucesso a empresa terá.

As empresas podem ser comparadas a um organismo vivo que tem um corpo (processos e resultados), uma mente (o mercado, o cliente, o ambiente de negócios), nos quais investem fortemente. No entanto, dão pouca atenção à sua alma (as competências emocionais de seus colaboradores). Com isso, comprometem seus valores, suas lideranças e, principalmente, o espírito de equipe. Falta-lhes consciência do risco que correm por negligenciarem as competências emocionais.

Desenvolver essas competências é o melhor investimento que uma em-



presa pode fazer. Não só para cultivar os talentos que tanto necessita, mas para garantir sua sobrevivência no mercado.

Nossa proposta é auxiliar pessoas e organizações em processos de mudança, sucessão, tomada de decisões, formação de liderança, situação de crises ou conflitos. O objetivo central é fortalecer competências de sucesso através da superação de emoções negativas que dificultam o alinhamento dos funcionários com os objetivos da empresa.

A Empresa com Alma permite uma nova luz sobre os estados emocionais das empresas. Com isso, abre-se uma nova perspectiva para destravar os condicionamentos mentais que impedem a realização do seu plano de metas. Nós pensamos em produtividade, sim. Mas entendemos que o desempenho, o crescimento da empresa será muito mais consistente se ela souber aproveitar de uma forma mais profunda as habilidades e potencialidades emocionais de cada indivíduo.

A Empresa com Alma surgiu da associação de profissionais com vasta experiência e vivência no desenvolvimento e implantação de projetos para gestão de competências emocionais em empresas de todos os segmentos de mercado.

JAY REISS E APSARA FREITAS. Terapeutas organizacionais especializados em relacionamentos, com formação em renomados centros localizados na Califórnia e na Flórida. Durante a última década coordenaram em conjunto programas voltados à gestão de competências emocionais nos Estados Unidos e no Brasil. Ambos têm vasta experiência como assistentes dos maiores terapeutas internacionais, somados a dezessete anos de trabalho em consultório. Em organizações, conduzem processos de avaliação e aperfeiçoamento de competências emocionais específicos para profissionais em posições de comando e também para equipes. O trabalho de ambos é baseado em ferramentas práticas de autoconhecimento que permitem às pessoas reconhecer e aprender a lidar com seus padrões repetitivos, medos e inseguranças.

MARILDA VENDRAME. Psicóloga, com especializações em Gestão de Recursos Humanos, Gestão Avançada de Negócios e mestre em Gestão Educacional. Há anos vem investindo em sua capacitação profissional para atuar como Mentoring/Coaching, participando de cursos, congressos e seminários. Atualmente realiza trabalhos de Mentoring/Coaching em empresas auxiliando executivos em posições de comando a assumirem um direcionamento e posicionamento profissional centrado em suas necessidades, princípios, objetivos e metas.

Os três criaram a Empresa com Alma com o propósito de lançar uma nova luz sobre os estados emocionais das organizações através da gestão das competências emocionais, essenciais para o equilíbrio interno dos indivíduos e das empresas.



A REVOLUÇÃO NO AMBIENTE DE SEGURANÇA COM A BIOMÉTRICA TECNOLOGIA

Ricardo Takeshi Yagi *

1. Introdução:

Vários filmes de ficção científica tem mostrado tecnologias como a impressão digital ou a íris, como meios de controle de acesso a locais restritos. A verdade é que, a tecnologia biométrica, responsável por tais façanhas, está hoje disponível ao nosso alcance, em plataformas de hardware PC e sistemas operacionais Windows, com custos acessíveis. Um equipamento que há alguns anos atrás custava US\$2.000,00 hoje custa menos de US\$200,00. É interessante destacar que o interesse dos clientes em utilizar a tecnologia é muito grande. Após os testes, e conseqüentemente maior conhecimento prático da tecnologia, o índice de aprovação da tecnologia é de mais de 90%, comprovando a facilidade em seu uso e a comodidade frente aos métodos tradicionais de senha ou cartões.

2. Um Pouco de História:

- Desde o início, o reconhecimento básico natural de um indivíduo era feito através da face e da voz. Marcas de nascença e cicatrizes eram também utilizadas.
- Também a necessidade de posse ou personalização, fez com que há milhares de anos atrás, o povo chinês utilizasse a impressão digital para autenticar um documento.
- Na Roma antiga, tatuagens eram marcadas em soldados, como forma de reconhecimento e meio de evitar a deserção.
- O povo ocidental passou a utilizar a assinatura para reconhecer a autoria de um documento.
- Em 1882, a polícia de Paris adotou o sistema criado por Alphonse Bertillion de medida de partes do corpo para a identificação de criminosos mas mostrou-se ineficiente.
- No final de 1960, o equipamento Identimat, foi o primeiro dispositivo biométrico a reconhecer a geometria da mão.
- O FBI, no final de 1960, começou a automatizar o reconhecimento através da impressão digital.



- Em meados de 1990, a tecnologia restrita para os sistemas criminais, começa a ser utilizado também em sistemas não criminais, devido a uma queda em seu preço, o que vem acontecendo até hoje.

3. Que é a Tecnologia Biométrica:

A palavra biométrica, originária do grego é a união das palavras Bios(vida) e Métron(medida), significando “Medida da Vida”.

A tecnologia Biométrica é o Reconhecimento Automático do Indivíduo através de suas Características Físicas ou Comportamentais Únicas.

As características físicas podem ser : Impressão Digital, Face, Íris, Retina, Geometria da Mão, Mapa Termal da Face, Veias da Palma da mão ou do dedo e outras.

As características comportamentais podem ser: Dinâmica da Assinatura, Dinâmica da Digitação, Reconhecimento pela Voz, pelo Movimento e outras.

4.Tecnologia Biométrica x Métodos

Tradicionais:

O Controle de Acesso pode ser feito através dos seguintes processos:

1- Senha: é um conhecimento, pode ser roubado, copiado, deve ser substituído periodicamente, não deve ter similaridade com os dados pessoais como data de nascimento, nomes familiares, não possui irrefutabilidade(ou seja, se alguém utilizar sua senha, você não consegue provar que não foi você), pode causar sérios problemas quando esquecido, e existe a preocupação em ter de decorar e proteger N senhas.

2- Cartão: é um objeto, pode ser roubado, clonado, esquecido, quebrado, desmagnetizado, perde a validade, não possui irrefutabilidade.

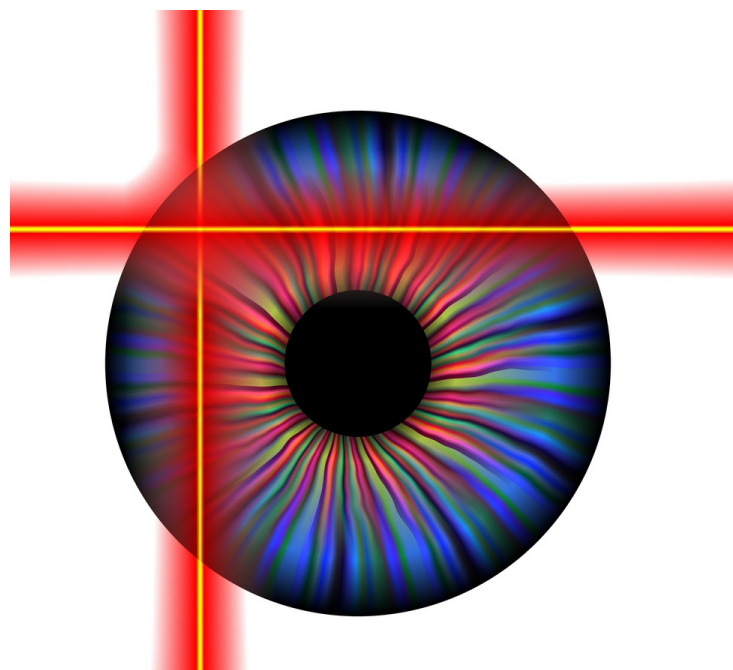
3- Tecnologia Biométrica: não perde validade, você não esquece, é difícil de ser copiado, é irrefutável, é intransferível, é definitivo.

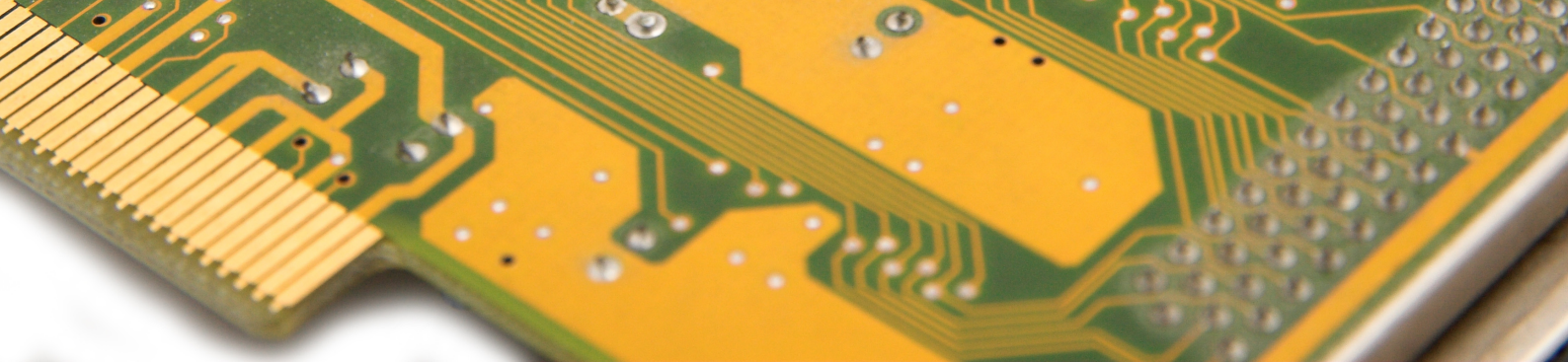
3. Template ou Registro Biométrico:

Toda tecnologia biométrica é baseada na comparação de “templates” que são registros específicos da característica física ou comportamental de cada indivíduo. No caso da impressão digital, por exemplo, os pontos geométricos que mais diferenciam um indivíduo do outro (também chamados de minutiae) são gravados em um registro chamado “template”. O tamanho de um template varia desde dezenas de bytes até mais de um kbyte, dependendo da tecnologia empregada. O template pode ser armazenado em cartões magnéticos, transponders, códigos de barra, laser cards, smart cards ou no próprio disco rígido da rede.

4. Como é feito o processo:

- Captura: Um dispositivo é utilizado para capturar a imagem ou informação básica da característica biométrica do indivíduo.
- Extração: Através de um leitor biométrico, são extraídos os pontos geométricos que irão caracterizar unicamente o indivíduo (template).
- Comparação: Um algoritmo é utilizado para comparar dois templates.
- Autenticação: O resultado da comparação dos dois templates, trabalhando com uma precisão estabelecida previamente, determinará se o template apresentado pertence ou não ao indivíduo do template cadastrado.





5. Verificação x Identificação:

1) Verificação ou comparação 1:1 (um para um) é o método em que :

1.1) Você cadastra e grava um template associado a um índice que pode ser um número ou um nome.

1.2) Toda vez que você se apresentar através desse número ou nome, o template associado já cadastrado será comparado ao template solicitado.

Obs.:

1.3) Por exemplo, no caso da impressão digital, somente são registrados os pontos característicos do dedo e não sua imagem.

1.4) Exige menor poder de processamento e memória.

1.5) Normalmente utilizado para fins comerciais.

2) Identificação ou Comparação 1:N (um para n) é o método em que:

2.1) Você cadastra e grava no mínimo um template, todos associados aos seus dados pessoais.

2.2) Toda vez que você se apresentar com sua característica biométrica (por exemplo a impressão digital), o template gerado será comparado com o banco de dados de templates e trará os dados daquele template, cujo resultado será o seu nome e demais dados pessoais.

Obs.:

1.3) Por exemplo, no caso da impressão digital, são registrados os pontos característicos dos dez dedos (escaneamento rolado ou de unha a unha, para obter o máximo de informa-

ções dos dedos para comparação com um fragmento qualquer deixado em uma cena de um crime), juntamente com as suas imagens.

1.4) Exige maior poder de processamento e memória.

1.5) Normalmente utilizado para fins criminais e chamados de AFIS (Automated Fingerprint Identification Systems).

1.6) O reconhecimento pela íris e face são as tecnologias biométricas mais rápidas.

8. Critérios de Precisão:

1- Índice de Falsa Rejeição (FRR): é a probabilidade de que o indivíduo correto não seja reconhecido pelo sistema.

2- Índice de Falsa Aceitação (FAR): é a probabilidade de que o indivíduo não autorizado acesse o sistema.

3- Índice de Erro Equivalente (EER): é o ponto em que as duas curvas acima se encontram, simbolizando um equilíbrio entre os extremos.

- Para certos sistemas, é preferível que seja evitada a situação de uma falsa rejeição em detrimento a uma falsa aceitação (Ex.: é crítico e necessário que um cliente de madrugada precisando retirar o dinheiro de um caixa automático possa retirá-lo). Mesmo neste caso, a segurança resultante da utilização da tecnologia biométrica é bem maior do que somente cartão+senha.
- Para certos sistemas, é preferível que seja evitada a situação de uma falsa aceitação em detrimento a uma falsa rejeição (Ex: é crítico e necessário que o presidiário correto é quem saia da penitenciária e não um outro presidiário).

9. Critérios para Avaliação de uma Tecnologia Biométrica (Análise Zephyr):

1- Grau de intrusão: O grau em que o indivíduo se sente invadido pela tecnologia.

Por exemplo, a retina é mais invasiva, pois um feixe de luz deve atravessar sua retina.

2- Precisão: O que possui menor grau de falsa rejeição e falsa aceitação.

Exemplo: Íris, veias da palma da mão e do dedo.

3- Custo:

Exemplo: A tecnologia de menor custo é a da dinâmica da digitação.

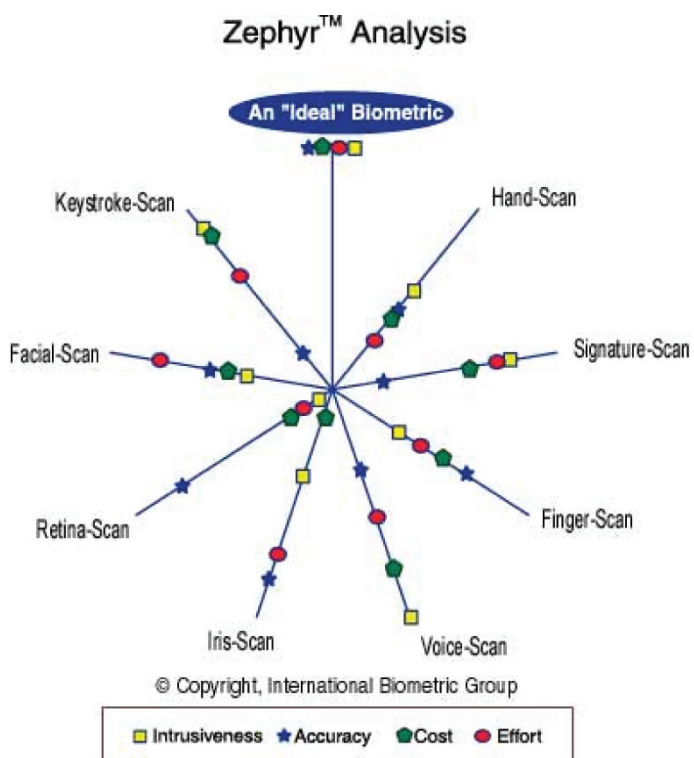
4- Esforço: por parte do usuário.

Exemplo: O de menor esforço é o Reconhecimento da Face.

10. Tecnologia Biométrica:

Impressão Digital:

- A tecnologia da impressão digital, é sem dúvida o que oferece maior precisão a baixo custo, mas pode apresentar limitações individuais em sua utilização.



- Quatro tipos de mecanismo de captura são utilizados para a obtenção do template da impressão digital: 1) leitor óptico, 2) dispositivo de variações de calor, 3) dispositivo sensor de sinais elétricos e 4) dispositivos de ultrassom.
- Alguns dispositivos alegam possuir detector de dedo artificial, feito por exemplo com silicone.
- A partir do template, é impossível restaurarmos a imagem do dedo, o que nos protege quanto a disseminação dessa informação, o que poderia nos trazer algum problema, se utilizado indevidamente.
- São capturados cerca de 30 a 80 pontos característicos (minutiae), sendo que bastam 12 para se caracterizar um indivíduo. Ver abaixo figura exemplo:

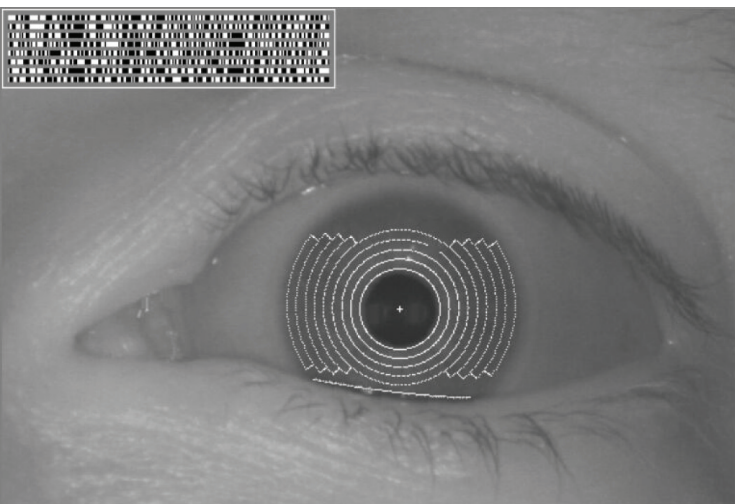
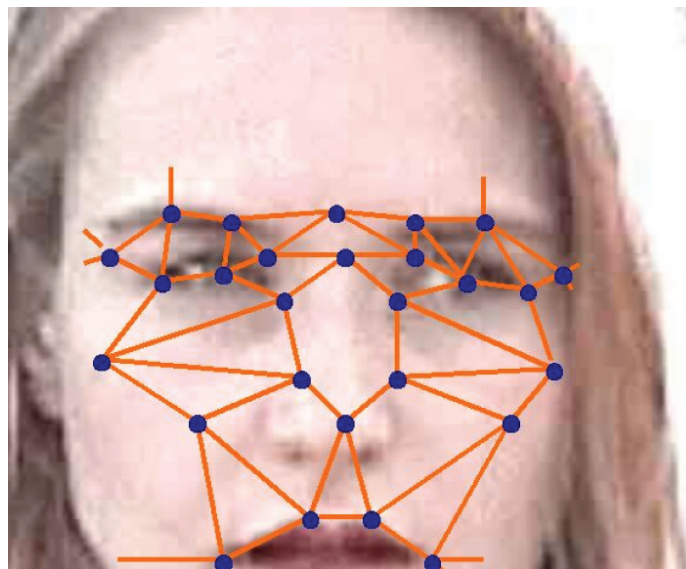


- O tamanho típico de um template de impressão digital está na faixa de 100 a 600 bytes.
- Exemplos: 1) Controle de Votação e Frequência na Câmara dos Deputados em Brasília (O Senado está estudando a implantação da tecnologia Biométrica), 2) Controle de Acesso ao CPD da Telemar em Belo Horizonte, 3) Hospital Albert Einstein., 4) Datacenter da Tnext.

11. Tecnologia Biométrica:

Reconhecimento de Face :

- O reconhecimento da face é utilizada para situações em que o esforço por parte do usuário é mínima e a precisão não é grande, geralmente em sistemas 1:N. Basicamente são situações de Vigilância/Monitoração de ruas e ambientes abertos/fechados com pouca variação nas condições ambientais,
- Uma das tecnologias de reconhecimento da face, baseia-se na caracterização de 80 pontos da face, com variação de ângulo de 300 para a direita ou esquerda,
- Pode trabalhar com o cadastramento de fotos normais 3x4 ou similares,
- Funciona com retrato falado,
- O tamanho do template varia de 84 bytes até mais de 1Kb.
- Robusto a diferenças como barba, bigode, óculos,
- Exemplos: 1) Newhan com 300 câmeras para Vigilância, 2) Controle de Fronteira em Israel, 3) Sistema de Votação no México, 4) Caixas Automático nos E.U.A.



12. Tecnologia Biométrica:

Reconhecimento pela Íris:

- O reconhecimento pela íris é utilizada para sistemas que exigem alta segurança,
- O tamanho do template é de cerca de 512 bytes.
- Exemplos: 1) Bank United do Texas, 2) Aeroporto do Canadá, 3) Departamento do Tesouro dos E.U.A., 4) Citibank.

12. Conclusão :

A Tecnologia Biométrica proporciona um nível de segurança maior, assegurando a autenticidade do usuário, seja em um controle de acesso físico ou em uma transação via internet. Pode assegurar a autenticidade do usuário do cartão smart card, tendo o próprio template gravado nele (match on card).

Para a Internet, a Tecnologia Biométrica complementa a arquitetura de segurança de troca de informações com encriptação da informação com chaves públicas e privadas (PKI), assegurando 1- sua Integridade (a informação é genuína, não foi manipulada ou alterada), 2- Autenticação (verificando a identidade do remetente da mensagem) 3- Não Repudição

(assegurando que o remetente da mensagem não pode negar que a enviou) e 4- Confidencialidade da informação para as pessoas envolvidas.

Atinge o mercado de forma horizontal, fornecendo soluções para Condomínios, Clubes, Universidades, Hospitais, Bancos, Penitenciárias, Aeroportos, Rede de computadores de empresas, Sistemas de votação, INSS, Polícia Federal, Segurança em cidades, Shopping Centers, Eventos e outros segmentos.



RICARDO TAKESHI YAGI, Engenheiro Eletrônico, Pesquisa e Implementa Soluções com Tecnologia Biométrica há mais de 15 anos, participou de projetos envolvendo tecnologias inovadoras: Banco 24 Horas, OLTP (On Line Transaction Processing), EDI (Eletronic Data Interchange), Projeto Banco 30 Horas, Automação Bancária da Fujitsu, Biometria na Serasa, Banco Itaú, Congresso Nacional e Piloto Unibanco com Íris, é Consultor Master da Brasileiro & Associados em Tecnologia de Segurança e Diretor de Soluções Tecnológicas da ID-Tech.

O PODER DA SIMPLICIDADE

Paulo Beni da Silva*



Aprendemos na língua portuguesa, que, concisão – consiste em se apresentar uma idéia em poucas palavras sem, contudo, comprometer a clareza. Sempre que me lembro da figura do “Profissional” ou “Especialista” em segurança, me deparo com um dilema. Afinal, qual a verdadeira função deste? Pois tenho encontrado alguns que até mesmo se acham o “007” do seguimento ora mencionado.

Alguns dizem que segurança é uma atividade complexa devido aos seus processos e meios de emprego. No entanto, qualquer que seja a atividade fim, esta apresenta certo grau de complexidade. Porém, vejo que toda complexidade referida, é de fato, gerada pelo homem, que é o principal agente em qualquer processo.

Já que estamos na era da inteligência, devemos atentar para a avalanche de “pseudo-especialistas” que tem surgido. Estes, com um “belo” discurso e certa imaturidade, tentam iludir “platéias” com o desejo apenas de projetar suas frustrações e satisfazer seu ego em crise. Isso apenas pelas credenciais que carregam. A saber, que, credenciais embora necessárias - não devem servir apenas de status. Ou melhor - status - não protege ninguém. Caráter sim! Este é o fundamental “escudo protetor” do Profissional em Segurança de sucesso. Arrisco em dizer – de qualquer profissional.

O Especialista em Segurança sabe que o conhecimento em si não tem valor, pois o valor advém do que a ele se agrega e do seu emprego. Portanto mesmo respeitando certos tipos de gestões, não posso concordar com aqueles que se gabam de especialidades, contudo, não conhecem “qual a distância da portaria principal, para a guarita um ou cinco”. Não sabem ao menos o nome do vigilante ou funcionário a ele subordinado, e ai por diante.

Vemos nas páginas dos livros de história, que tanto Alexandre o Grande, como o próprio Cesar - imperador romano – levaram seus exércitos a grandes conquistas, devido ao simples fato de estarem “lado a lado” com a tropa. Talvez conhecessem cada um de seus soldados, suas vulnerabilidades e necessidades.

Faço um apelo aos gestores de segurança, para que não compliquem a atividade, com processos complexos e indecifráveis. Segurança não é uma ciência exata. Quando o assunto é mudança e inovar, sou o primeiro a “levantar a bandeira”. Porém, se precisamos levar conhecimento “a tropa” – que o façamos aos moldes locais. Já que segurança é a certeza de que tudo está bem. E isso de forma simples! Que nossa comunicação ao público desejado, seja objetiva e transparente. Não façamos do próximo apenas um “banco de dados”.

Antes, que haja o empenho de cada gestor, em gerar transformação. A palavra comunicação tem sua raiz na palavra latina communis, que significa tornar comum. Portanto, simplifiquemos.

Entre muitas das tentativas de por fim a mais sangrenta guerra civil do EUA. Uma se destaca, pela sua forma simples de ação. E a interpreto como o “tiro certo” – que pôs fim àquela crise interna. Segundo relatos, o General Ulisses S. Grant, enviou uma mensagem ao seu presidente com os seguintes dizeres:

“Se dificultarmos a situação, acho que Lee se renderá”

A ação do presidente foi imediata. E, em resposta à mensagem recebida, de forma objetiva e simples, resumiu o que chamaríamos, hoje, de ação de “contra-medidas”. Como segue:

“ 7 de abril de 1865.

11 horas da manhã

Que a situação seja dificultada

A. Lincoln ”

Ao receber a mensagem, Grant agiu de acordo com o seu “precioso” conteúdo e apertou tremendamente a situação. E, como resultado, em apenas dois dias após sua investida, Robert E. Lee se rendeu, finalizando tão exaustiva guerra.

Fico a pensar, que, se hoje tivesse que tomar uma decisão como Lincoln tomou, convocaria outros “profissionais” para reuniões e elaborar estudos e análises, a fim de encontrar estratégias, para por em prática as mais acertadas táticas de emprego. No entanto, com um “simples legado”, Lincoln nos ensina, que, por mais hercúleo que seja o problema – podemos agir de forma precisa e simples, ou seja, fazer o que precisa ser feito. Em apenas três linhas.