



Nunca está bom

Toda meta deve ser factível. Portanto, erra o gestor que desafia a equipe com objetivos além das possibilidades. Como Fernando Pessoa (em seu heterônimo Álvaro de Campos), deseje impossivelmente o possível. Queira tudo e um pouco mais, se puder ser, ou até se não puder ser. Mas não viole a integridade emocional daqueles que estão ao seu lado, empenhados pelo tangível.

Vontade e determinação, com toques de ousadia, são fundamentais em qualquer rotina empresarial, porque senão o ambiente de trabalho perde a vivacidade e a capacidade de estimular as pessoas envolvidas no projeto. Mas não faça dessa ambição a força geradora do cansaço. Expectativas inúteis, jamais realizáveis, ao invés de ser o alimento de uma jornada virtuosa pode, com o tempo, esvaziar os ânimos e se tornar um impulso inócuo, infecundo.

Quando o gestor perde o controle da sua equipe? Essa condição já pode ser a real, mas ele, sedado pelo seu compromisso com o irrealizável, não percebe que as pessoas ao seu lado não lhe dão mais ouvidos, mesmo se submetendo, por senso de sobrevivência, às suas reprimendas. Tornou-se, então, aquele profeta ranzinza que apenas cobra desempenho com os olhos voltados ao poderia ter sido, mas não foi e nem será.

Esse desligamento da realidade pode ser fruto de uma ideia equivocada que o alimenta. De fato o gestor quer o melhor para a empresa, mas nunca o que acontece está bom para ele. Exige progresso contínuo da equipe, mas se esquece de que ali ninguém está para brincadeira e todos se empenham de verdade. Crê que agindo assim está estimulando o time. E nem se dá conta que dessa maneira insensível está obtendo o efeito contrário. Ao invés de avançar, a equipe está retrocedendo e perdendo o comprometimento.

Todo sistema tem sua dinâmica e sofre alterações permanentemente. Caso contrário não seria um mecanismo vivo. O que a empresa precisa entender é que os resultados almejados precisam também ser avaliados tendo em vista essa constante alteração provocada pela realidade, pelas coisas vivas. A caminhada exige, portanto, ajustes contínuos para alinhar a meta às circunstâncias. Quando você, com a mania de falar que nunca está bom, visando ganhar comprometimento, não reconhece as evoluções em cada etapa a médio e longo prazo, não reconhece o desempenho da equipe, ao invés de comandá-la, pode estar perdendo o controle da situação, sem perceber também que pode estar matando o sistema que pensa alimentar.



Alessandro Natal é Diretor da UNIC Gestão e Negócios Empresariais - Empresa especializada em Gestão Empresarial e Desenvolvimento de Profissionais e Lideranças.

Formado em Administração de Empresas – Habilitação em Sistemas de Informação.

Palestrante em cursos, treinamentos e eventos para preparação de profissionais para o mercado atual.

Auditor Líder de Sistema de Gestão da Qualidade certificado pelo RABQSA.

Colunista do Carreira & Sucesso da Catho nos assuntos de Gestão Empresarial e Liderança e na Revista Atitude Empreendedora.

Contato: alessandro@unicgestaoenegocios.com.br