

10/07/2014 - As lições da Copa para o mundo corporativo

Autor: Samara Teixeira

| Compartilhe

A Copa do Mundo está em sua reta final e muitas atitudes durante o evento servem para refletirmos sobre o dia a dia dentro das organizações e sobre comportamentos que podem mudar o destino de nossas carreiras.

Destacamos abaixo 6 fatos que podemos analisar e levar para vida pessoal e profissional:



Mordida do Suarez

O jogador é um exemplo de superação, por sua infância sofrida e pela luta para chegar a um clube que o respeitasse. Porém, seu comportamento é questionável e, de certa forma, não condiz com os valores do esporte.

Dentro de inúmeras equipes convivemos com tipos parecidos, mas, que como Suarez, apresentam resultados satisfatórios para a empresa.

Segundo o **professor e psicólogo do Mackenzie, Nelson Destro Fragoso**, existem diversos tipos de empresas, porém, as empresas sérias, nos dias atuais, não costumam tolerar atitudes inadequadas no ambiente de trabalho.

“Antigamente era comum ouvir, ele é difícil, mas trabalha muito bem, então temos que aprender a lidar com ele. Hoje as empresas refletem no sentido inverso: ele trabalha bem, mas destoa completamente da equipe, ou melhora seu humor ou teremos que trocá-lo”, explica Nelson.

Como as empresas devem atuar neste caso?

Para Nelson a forma que uma empresa tem para ajudar é, primeiramente, aplicar uma avaliação 360 graus para que o colaborador receba um feedback amplo, de todos os níveis profissionais que atuam com ele, pois desta forma receberá as críticas de níveis diferentes e os elogios que irão fazê-lo perceber que há pontos positivos e negativos em suas ações.

Além disso, segundo Ramy Arany, **co-fundadora do Instituto de Desenvolvimento da Consciência Empresarial**, se for pessoal, o funcionário deverá ser encaminhado para um suporte psicológico ou médico. “Penso que a demissão deve ser a última opção, quando não há respostas positivas do funcionário em relação à ajuda oferecida”, explica a especialista.

É importante destacar este comportamento, pois, a imagem estará atrelada ao profissional e isso pode ser decisivo para projetos futuros. “Uma forma muito comum de atrapalhar é impedindo promoções e outra forma também frequente é a demissão e posterior dificuldade de recolocação no mercado pela resistência dos chefes anteriores em fazer uma indicação profissional”, explica Ramy.

Chorar no trabalho

Vimos muito choro durante partidas da Copa, principalmente da nossa Seleção Brasileira, era nítida a instabilidade emocional dos jogadores e o desfecho não poderia ser o mais otimista.

No entanto, o choro é humano e não devemos esquecer que equipes são formadas por pessoas e sentimentos extremos são normais para quem vive em constante cobrança por metas e resultados.

De acordo com Nelson, hoje vemos com mais frequência a aceitação das pessoas quando temos um comportamento humano natural. No passado isto já foi considerado um erro fatal.

“Chorar era a chave principal para uma pessoa perder completamente a possibilidade de um desenvolvimento profissional numa empresa. Porém, uma prática constante de desequilíbrio emocional pode ser considerada uma

fraqueza no indivíduo, o que poderá comprometer seu desenvolvimento. Temos empresas que não admitem que seus profissionais sejam humanos, tenham fraquezas emocionais, mas hoje em dia não vejo como uma máxima como já foi no passado”, explica Fragoso.

Para Ramy, muitas vezes isto pode ser uma atitude decorrente de alguma descompensação emocional gerada por questões pontuais. “De uma forma geral, isto não é muito bem visto no ambiente de trabalho podendo ser interpretado como fraqueza, pessoa ‘mimada’, despreparada ou até mesmo problemática ou doente, principalmente quando o comportamento é frequente”, enfatiza.

Sendo assim, é bom controlar as emoções e caso o nervosismo seja enorme, é aconselhável sair da sala e voltar após o choro estar contido.



Provocação após perder um projeto

Estranhamente fomos surpreendidos por um placar aterrorizante e outras equipes também viveram esta angústia durante o mundial.

Em algumas partidas foi nítida a provocação por parte dos adversários buscando desestabilizar o time. “Vejo como um elemento de semelhança nestes casos à inveja. A pessoa não tem a capacidade ou a energia de fazer da mesma maneira que o colega e por isso ele passa, em virtude da inveja, a desvalorizar o que este colega faz. Claro que dependendo de várias circunstâncias como o cargo, tempo de casa, essa situação pode ser altamente desmotivadora para o profissional que faz e não é valorizado ou mesmo sofre chacotas”, exemplifica Nelson.

Por qual motivo os seres humanos não sabem perder com dignidade?

Segundo Ramy, isto tem a ver com a natureza do comportamento humano e a ética. “A competição é parte natural do comportamento humano, porém a educação e a cultura é o que faz com que saibamos ou não perder com dignidade”, explica.

Desta forma, um ser humano que é educado numa cultura que entende que perder é parte da competição e, que por isto é uma grande oportunidade de aprendizado, dificilmente olhará para isto como uma derrota humilhante. “Terá uma postura de profunda dignidade e de reconhecimento para com a força dos adversários”, enfatiza Ramy.

Ainda segundo ela, estas pessoas não estão preparadas para o mercado de trabalho. “Muitas se desenvolveram tecnicamente, mas seu coeficiente emocional é péssimo”, conclui.

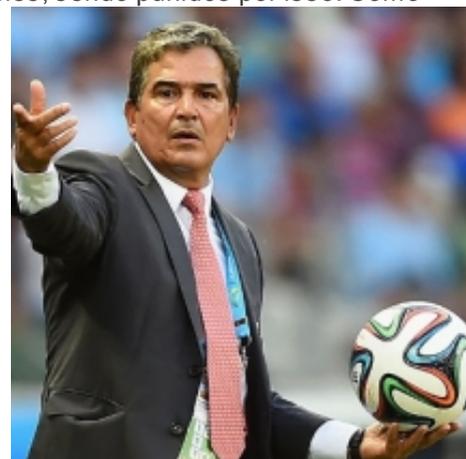
Líderes que buscam explicações levianas para justificar uma derrota

Foi visto durante os finais de jogos líderes batendo boca com o juiz e, muitos deles, sendo punidos por isso. Como os líderes devem se comportar após uma derrota?

“Devem refletir onde erraram, onde a equipe errou, e a partir dos erros e acertos, numa avaliação honesta, procurar evoluir seus projetos. Aprendendo com os acertos dos concorrentes. Devem mostrar para equipe que entrar no jogo é estar preparado para ganhar ou perder”, explica Nelson.

Para Ramy é importante, também, que o líder sinalize os pontos frágeis da equipe, bem como o que favoreceu e desfavoreceu o trabalho em equipe. “As orientações pessoais também devem ser passadas para que cada um saiba seus pontos fortes e fracos e assim, poderem crescer individualmente e em equipe”, revela.

Ter um Messi ou Neymar na equipe: há espaço para mais alguém?



De acordo com Nelson, ter uma estrela maior na equipe deve ser importante na medida em que esta ajude o todo a se destacar. Caso contrário, é melhor evitar a estrela.



“O líder precisa estar atento e entender o motivo deste fenômeno estar acontecendo. Deve acompanhar de perto e fazer com que todos participem do projeto”, enfatiza.

Quais prejuízos isso pode trazer?

Para Ramy, o agir sozinho já é um problema e o líder tem o dever de equilibrar a ação de todos e entre todos.

“Desta forma, a presença de profissionais que se destacam não pode ser sinônimo de ‘fazer sozinho’ mas sim, de que a equipe está fortalecida pela presença deles”, ressalta.

Superar uma derrota humilhante

Para **Ricardo Barbosa**, diretor executivo da **Innovia Training & Consulting**, o trabalho em equipe é fundamental para se atingir resultados. “É importante que o líder estabeleça um relacionamento de confiança com sua equipe, pois só assim a comunicação entre o emissor-receptor será eficaz”, explica.

Uma alternativa para superar a derrota humilhante da seleção é desenvolver atividades que melhorem a relação entre a equipe, “é fundamental para que as pessoas tenham condições de se conhecerem melhor e instaurar um ambiente de cooperação e não de competição. É importante conhecer e respeitar o perfil de cada profissional, para que possam obter o seu melhor”, enfatiza Barbosa.

O técnico Felipão mostrou nos últimos dias um descontrole na função de líder, e isso se refletiu dentro de campo, pois, quando do primeiro gol na partida Brasil X Alemanha, faltou a figura do líder que pegasse a bola e acalmasse o time.

Outro fator destacado por Ricardo foi que faltou treinamento em grupo, isso porque todos os jogadores têm um treinamento pesado em seus clubes, possuem talento, um técnico forte, porém o problema principal está na falta de conhecimento do esquema tático adotado, pois em seus clubes principais os jogadores jogam de uma maneira e na seleção de outra.

Com isso, concluiu-se que para superar uma derrota como a vivida pelos brasileiros é fundamental um trabalho de reformulação, muito treino e seriedade que comece desde já, se queremos realmente conquistar o hexa na Rússia em 2018.

