

“O Líder e o Espírito de Equipe”

A unidade mínima da relação interpessoal – duas pessoas – já costuma ser fonte de muitos conflitos. A coisa se complica quando se trata de liderar um grupo maior. O líder tem, em seu papel de “coach”, um de seus maiores desafios para gerar os resultados dele esperados. Certa vez, refletindo sobre os “mandamentos do espírito de equipe”, cheguei a estes seis que tiveram importância fundamental em minha vida:

“Uma equipe é como um organismo vivo.”

... Um ser composto de partes interdependentes. Se uma delas estiver “doente”, ou a interação entre elas estiver com problemas, o organismo como um todo, sofre.

A liderança tem como uma de suas missões mais importantes, desenvolver a empresa como uma equipe. Um grupo de pessoas alinhadas em torno de um objetivo e uma visão comum. Para ser capaz de realizar essa missão, o líder tem que se esforçar para que todos se sintam e ajam como órgãos interdependentes de um mesmo ser.

“O ser humano não é uma ilha”.

... A comunicação franca, o “feedback” autêntico, construtivo, na hora certa, são essenciais para a sobrevivência dos organismos e principalmente das equipes.

Infelizmente, não somos apenas aquilo que pensamos ou queremos ser, mas muitas vezes somos mais o que parecemos ser para os outros. Por isso, esclarecer sempre o que quisemos dizer e o que o outro entendeu é fundamental para o relacionamento da equipe. Falar o que pensamos de uma pessoa para ela e não dela para outros, é um mandamento, uma condição para não nos afogarmos pela falta de ética.

“Respeito é bom e nós gostamos.”

... Trate o outro como você gostaria de ser tratado. São tantas as maneiras de se dizer a mesma coisa -- por que será tão difícil praticá-la?

Respeito vem antes da cor, sexo, credo, classe social, escolaridade, título ou nível de cargo. O respeito que temos por escalões superiores de uma organização deve ser idêntico àquele dedicado ao colega do cargo mais simples. Tratar as pessoas diferentemente por estarem num escalão inferior é um pecado mortal para uma equipe.

“Todo mundo é inocente, até prova em contrário.”

...A rotulação precoce, o julgamento clandestino, a condenação sem provas e a sentença sem um veredicto são erros capitais do direito humano, no entanto, quantas vezes ignorado?

As pessoas são diferentes entre si, têm ritmos diferentes de um dia para o outro, têm prioridades e problemas distintos dos nossos, e nem ficamos sabendo ou procuramos entender -- pessoas diferentes -- rótulos injustos -- conclusões inadequadas, e já se tem uma equipe debilitada.

“Quando um não quer, dois não brigam”.

...Conflitos em equipes são inevitáveis, de nada adianta ignorá-los. O desafio é enfrentá-los abertamente, com respeito e profissionalismo, para que a equipe alcance seu melhor resultado.

A situação ideal é aquela em que os dois lados ganham. A vitória de um, às custas da derrota do outro, só pode interessar ao jogador individualista. A situação de *Ganha-Ganha* depende de que uma das partes dê o primeiro passo e proponha uma cooperação em que ambos ganhem um pouco e o coletivo, muito mais. O líder deve sempre reconhecer e celebrar uma realização individual, porém, antes dela, vem o espírito de equipe – deste, não pode abrir mão.

“Corações, ouvidos, mentes e portas abertas”.

... Devemos estar sempre prontos para discutir com franqueza os conflitos e diferenças que temos, para não levar um carço na garganta ou algo podre no estômago para casa.

Nenhuma empresa, chefe ou colega, tem o direito de fazer isso com outra pessoa. Os membros de uma equipe, inspirados pelo exemplo de seu líder, devem se dispor integralmente a dar e receber *feedback* -- os positivos e os negativos -- sempre com respeito e visando o crescimento da equipe. Esta é a chave para se manter o ambiente de trabalho como fonte de prazer e realização.

Roberto Affonso dos Santos
Sócio-Diretor da consultoria
Ateliê – Desenvolvimento Humano e
Organizacional
www.atelie-rh.com.br