

## A bola da vez

Não, não se trata de um manual do jogo de sinuca ou bilhar nas empresas. Porém, muitas vezes como profissionais, nos colocamos em uma "sinuca de bico", e viramos a bola da vez nos planos macabros de redução de quadro das empresas. E daí as perguntas: "Por que eu?", ou "Mas por que meu chefe nunca me falou nada sobre meu desempenho?"

As reestruturações dos quadros das empresas muitas vezes se baseiam em planos macabros, dramáticos e, às vezes, resvalam na comédia se não tivessem conseqüências trágicas para muitos. Quando a primeira saída utilizada na empresa é a redução de pessoal, ou seja, abrir a torneira de seu "mais valioso patrimônio", deixar esvair seu capital intelectual, ela pode se transformar em um círculo vicioso, uma tremenda comédia de pastelão. Aí, pouco tempo depois, é preciso contratar, a um preço muito mais alto, as mesmas competências no mercado, e ainda por cima, integrá-las a seus sistemas e sua cultura.

Muitas vezes, entretanto, não há outro remédio senão a demissão, ou a sangria, como antigos curandeiros recomendavam. Dentro deste cenário inevitável, seus habitantes se perguntam em seu sono mal dormido: "Será que eu sou a bola da vez?" Normalmente, algumas pistas nos levariam a estar mais preparados para o acontecimento derradeiro. Infelizmente, às vezes não estamos preparados para enxergar ou escutar, seja porque estamos muito concentrados em nosso trabalho, seja porque nossa arrogância e excessiva confiança nos incapacitam temporariamente, até que se torne tarde demais.

Estas vozes no ar, podem ter significados diferentes, dependendo do nível do cargo da pessoa em questão, mas de uma maneira geral, alguns sinais são freqüentes e simples de serem descobertos, basta fazer a si mesmo algumas perguntas:

*Tenho recebido algum feedback sobre o meu trabalho?* Às vezes, nenhum feedback pode ser até pior do que um feedback negativo, cercado de alguns positivos. Se for este o caso, peça. Você tem direito a um retorno sobre seu desempenho e com isso demonstra interesse na opinião do superior pelos resultados de seu trabalho.

*Minha freqüência em encontros importantes, reuniões, almoços e momentos de decisão tem sido diminuída?* Esse é um sinal amarelo que está quase vermelho, e você precisa descobrir a causa. Fazer uma auto-avaliação de seu comportamento e, de preferência, humildemente, pedir um feedback àquele que em algum momento lhe foi mais próximo, podem ser boas fórmulas de não levar uma trombada no cruzamento das reestruturações.

*Vivo tendo conflitos ~~diários~~ com o meu chefe?* Conflitos são naturais nas empresas. Não devem ser evitados, entretanto, é preciso tomar cuidado e evitar resvalar em algum nível mais emocional que pode deixar marcas. Nesses casos, é preferível baixar o orgulho logo que a poeira ~~ass~~entar e limpar os restos, antes que seja tarde demais.

*Será que sempre acato as ordens superiores, pensando que isso pode evitar a demissão? ~~Aqui a resposta é que~~ Não há resposta única para esta questão. O limite são seus valores pessoais. Todos temos responsabilidades, entretanto, temos também nossos valores pessoais, forjados ao longo de nossa educação. Uma vez que cedemos nesses valores mais sagrados, podemos nos tornar a "bola da vez" de nossa consciência e a partida poderá estar perdida mais cedo ou mais tarde. O melhor é procurar outra empresa onde se jogue limpo.*

Em todas as situações, é possível recorrer a um último recurso: a "política de portas abertas", isto é, a possibilidade de procurar um escalão superior, quando alguma situação de conflito não se resolve. Apesar de parecer um recurso extremo, deve-se recorrer a ele, pois há chefes que filtram não só as informações desnecessárias ao nível acima, mas também aquelas que não lhes convêm. E como se diz popularmente: "perdido por um... perdido por muitos". Abrindo o jogo com transparência, você poderá até evitar ir para a caçapa prematuramente.

Roberto Affonso Santos  
Sócio-Diretor da  
Ateliê de Desenvolvimento Humano e Organizacional