

Liderança. Por Rosana Ribeiro.

Estava em busca de um tema para a coluna e me deparei com uma situação que me fez refletir sobre liderança, componente importante no *compliance*, uma vez que, como em todos os setores, há aí também posições de liderança: *compliance officer*, *compliance director*, *compliance manager*, *compliance coordinator*.

Deixando de lado *all hands meeting*, Agile, as doze *soft skills*, escuta ativa, e todas as teorias e certificações existentes sobre liderança, vamos primeiramente despir o líder de seu papel e vê-lo como ser humano. Acredite, você vai se surpreender e, de repente, sofrer menos e se frustrar bem menos.

Sabemos que encontramos todo tipo de pessoas e existem aquelas que se acham superiores, sabe-se lá o motivo, às vezes por terem feito uma faculdade renomada, possuir certificações ou terem passado por situações traumáticas – e que se tornam seres humanos “difíceis” de se conviver, por assim dizer.

Muitas vezes o que nos move são os boletos que vão vencer, e isso é muito perigoso, porque podemos nos tornar profissionais medíocres (fazemos apenas o que está em nosso *job description* e, com isso, permanecemos estagnados por anos a fio, sem evoluirmos).

Entendo que nem todos queiram se tornar líderes, até porque o mercado não comportaria. Acredito que temos de ser profissionais felizes com o que fazem e que almejam crescimento, um complementando o outro colega. Mas mesmo o profissional que ama o que faz e não quer fazer outra coisa tem de procurar formas mais ágeis, mais fáceis, melhores de fazer o seu trabalho. Eu, por exemplo, sempre gostei de trabalhar próxima aos estagiários, pois eles sempre têm um novo modo de ver ou fazer algo – o que nos impulsiona, traz novos olhares, nos faz sair da zona de conforto.

Ocasionalmente, a insatisfação não é com o seu líder, mas com a cultura organizacional da empresa – que seria a combinação de comportamentos, atitudes, missão, visão, valores e expectativas que guiam uma organização diariamente no intuito de alinhar o comportamento dos colaboradores ao comportamento esperado pela empresa. Mais uma vez vamos simplificar o olhar: você já imaginou alguém chegar à casa de uma outra pessoa e dizer o que e como devem ser seus hábitos, suas atitudes, sua rotina? Pois é.

Acredito que sempre possa haver um equilíbrio, conversar com seu líder de forma direta e fazer sugestões no que cabe à sua rotina de trabalho, mantendo a mente aberta, entendendo que nem tudo pode ser feito como gostaríamos, assim como as pessoas nem sempre atenderão às nossas expectativas – porque cada indivíduo tem sua própria bagagem, história e modo de fazer – ainda bem! Seria muito chato se todos fossemos iguais, não é mesmo?

É fato que todos que passam por nossas vidas têm algo para nos ensinar, e, no caso de pessoas, líderes, “difíceis”, podemos aprender o que não fazer, como não tratar seus

colegas e futuros subordinados, se for o seu caso, muitas vezes nos tornando pessoas melhores quando olhamos atitudes que temos e nem notamos, observando o outro, passando a nos policiar. Outra coisa um pouco mais difícil é não levarmos questões do trabalho para o lado pessoal, mas se exercitarmos conseguiremos.

Como passamos grande parte de nossas vidas no trabalho, acho justo procurarmos mais leveza, maior satisfação. Então, aproxime-se de pessoas que lhe acrescentem, pessoas inteligentes, pessoas que você admire, pessoas que você tenha afinidades positivas, pessoas com hábitos que você gostaria de cultivar, espelhe-se nelas, mas não dê seu poder a outros, não queira ser igual ao outro, não se sinta na obrigação de ser ou ter algo como as outras pessoas querem, não é preciso, você tem seu jeito, sua vida, seus processos, em nada precisa ser igual a outras pessoas. Seja você mesmo, busque autoconhecimento – você não precisa fazer nada para alcançar as expectativas de outrem.

“Se tiver que admirar alguém, não o admire como quem admira um quadro de Van Gogh, compreendendo como uma obra pronta/terminada – não! Pessoas são processos vivos, rascunhos mutantes constantemente sendo alterados, da mesma forma que encantam, decepcionam, possuem luz, mas também sombras.

A nossa admiração não pode aprisionar os outros nos estreitos labirintos de nossas expectativas, querendo que nos ofereçam o encantamento que deveríamos encontrar em nós mesmos.

Se tiver que admirar alguém, admire-o sem impor a ele o fardo de nunca poder errar ou de esperar dele a mesma perfeição que buscamos nas obras de arte.

Se tiver que admirar alguém, admire por aquilo que realmente é, e não pelo que você imagina ou gostaria que fosse”. Padre Fábio de Melo.

Tenha foco na sua vida. O que se propuser a fazer, faça bem feito, acredite em você. Todos estamos passando por algum desafio no mundo; alguém perdeu o emprego, perdeu parentes etc. Seja como for e qual for a sua aptidão, há diversos exemplos disponíveis e de fácil acesso na internet. Lembre-se: todos têm sua importância, por exemplo, como seria trabalhar na empresa se não fosse pelo pessoal da limpeza? Bob Proctor, um dos homens mais ricos do mundo, não tinha nenhuma perspectiva de melhorar de vida, mas tomou uma atitude, abriu sua primeira empresa, uma prestação de serviços de faxina, padronizou o serviço para empresas, cresceu. Este é um exemplo extremo, mas se você tem um objetivo, estude, se não tem dinheiro agora para entrar num curso, estude assim mesmo, procure material gratuito na internet, busque o relato de profissionais da área, uma hora você encontra um meio, mude sua realidade aos poucos.

Sobre o líder

Acredito que o líder tem de criar uma relação mais próxima com seus subordinados diretos e isto poderá resultar num efeito dominó, ou seja, o seu subordinado fará o mesmo com os dele e assim por diante, facilitando a comunicação, a interação, o respeito mútuo – porque líderes não sabem e tampouco veem tudo.

Muitas vezes o sujeito que está lá na ponta apertando o parafuso pode sinalizar para seu líder direto que o parafuso que está sendo comprado é ruim embora mais caro, e ele sempre tem de trocá-lo. Lembre-se de que um dos fatores que derrubou a espaçonave Challenger, em 1986, foi falha de comunicação. “O desastre da Challenger ocorreu devido a diversos fatores, incluindo condições de lançamento, falha mecânica, **falha de comunicação** e tomada de decisão insatisfatória”¹.

Atrevo-me a dizer que, nas devidas proporções, os demais fatores também foram falhas de comunicação. Não se consegue manter um canal aberto de comunicação com pessoas que têm medo de falar contigo e levar um fora ou serem destratadas – o respeito tem de ser uma via de duas mãos.

As pessoas estão cada vez mais doentes, com depressão, síndrome de pânico, estresse ocupacional, síndrome de *burnout* etc. Por vezes, os comentários de publicações em redes sociais são verdadeiras agressões, total desrespeito, e infelizmente, não raras vezes isto também ocorre no ambiente de trabalho, também com comentários sarcásticos e piadas (que beiram o assédio moral).

Sempre que vejo algo do tipo penso que se começarmos a tratar as outras pessoas como gostaríamos de ser tratados, será mais fácil lidar com as diferenças de opinião, as diferenças de cultura, ou seja que diferença for. Não sabemos qual a bagagem, os traumas, o que as pessoas têm de enfrentar ou superar para estarem de pé para mais um dia de trabalho.

Pense nisso!

¹ Gestão de projetos: as melhores práticas / Harold Kerzner – tradução: Lene Belon Ribeiro – 2a. ed. – Porto Alegre: Brookman, 2006. P. 784.