



Prazer no trabalho – Uma questão de intimidade com as pessoas e com os resultados

por Paulo César Silveira (falecom@paulosilveira.com.br)

Há décadas busca-se significado na palavra trabalho. O trabalho dignifica, constrói, fortalece e perpetua o homem em seus ideais.

Sempre pergunto em minhas palestras e treinamentos:

- Quantos de vocês amam trabalhar? E vejo muitas mãos erguidas. - Agora quantos de vocês gostam de ficar em lazer? E um número ainda maior de mãos se ergue euforicamente.

Em seguida pergunto: Vocês têm o mesmo prazer do lazer em seus trabalhos? A resposta é quase unânime: “É claro que não professor. Se pudesse eu não trabalharia, ficaria somente em lazer, e em tempo integral”.

Concluo então que a conta não fecha! E começo a perceber porque existem tão poucas pessoas felizes em seus trabalhos e com resultados profissionais e de vida realmente expressivos. As pessoas em sua maioria não têm intimidade e prazer algum no que fazem.

A intimidade encontra-se no âmago¹ da competência. Tem a ver com compreensão, com a convicção e com a prática de fazer e entregar seu trabalho com absoluta excelência. Tem a ver com o trabalho de cada um entregue em benefício de todos.

A propósito: Você tem intimidade com o seu trabalho?

Pois a intimidade com o trabalho conduz a uma competência sólida no sentido pessoal, operacional, estratégica e é diretamente relacionada ao prazer no trabalho e seus resultados obtidos.

Exercer funções de fiscal de departamento no chão de fábrica ou em uma oficina de manufatura é fundamentalmente diferente de promover seminários sobre o assunto. A intimidade com um trabalho leva-nos a compreender que, quando pessoas treinadas executam

uma tarefa, precisamos ensinar não só a técnica, mas também a arte da mesma. E a arte tem sempre a ver com a personalidade do operador e como ele traz “vida” à máquina.

A intimidade é a experiência da propriedade, que deriva com frequência da dificuldade, dúvida, exasperação² ou mesmo necessidade de sobrevivência.

As convicções estão ligadas a intimidade. Figuras antes das normas, padrões ou mesmo práticas. A prática sem convicção constitui de uma existência sem esperança. Os administradores que não têm convicções e apenas entendem a metodologia e quantificação, são os eunucos³ da era moderna. Nunca podem incutir competência ou confiança... Nunca têm prazer no trabalho e jamais serão verdadeiramente íntimos com seus ambientes e vocações.

Preocupo-me com as intimidades funcionais, pessoais e tecnológicas, sempre! Temos que nos preocupar com elas quando concebemos as estruturas organizacionais, que, no fundo, são os mapas das estradas que nos ajudam a trabalhar em conjunto e nos fazem evoluir em nossa totalidade. Por estas estruturas nos guiaremos por toda a nossa vida e carreira, que nos levarão a resultados, reconhecimento, ganhos e nossos tão esperados momentos de lazer.

Quem não possui intimidade com o que faz, acredito que seja um escravo da era moderna, portanto é um autômato assalariado sem vida ou brilho nos olhos indiferente do que faça e que títulos carregue em sua vida “corporativa”.

A intimidade com o trabalho afeta diretamente a

¹ *Âmago*: centro; cerne; a parte fundamental, principal, essencial.

² *Exasperar*: tornar áspero; enfiar; irritar; agravar.

³ *Eunuco*: homem impotente ou fraco.

nossa autoestima, nossa responsabilidade e os resultados de autenticidade no processo do trabalho. A paixão pelo que se faz retrata em partes essa intimidade, e aqui eu pergunto:

Você tem o mesmo prazer no trabalho que você tem no lazer?

No final do artigo há um teste que poderá auxiliá-lo nesta resposta.

A outra parte retrata a questão de ganho em relação ao seu trabalho: Se hoje você ganhasse uma herança que te proporcionasse a possibilidade de investir e evoluir na sua carreira, atuando no mesmo segmento, você continuaria?

Não devemos pensar que podemos chegar à intimidade sem esforço ou obedecendo a uma fórmula. Também não preserva a facilidade, pois nem tudo que fazemos é regado somente a alegrias. Cada profissão tem seus próprios “inimigos”. Em nossas atividades de grupo, a intimidade é traída por fatores como normas sem fundamento, medidas de curto prazo, arrogância de superiores ou de clientes, superficialidade e uma orientação mais para o ego que para o bem coletivo, e cabe a nós o discernimento de transformarmos problemas em soluções.

A superficialidade é inimiga da intimidade de uma maneira especial. Quando penso cuidadosamente na razão pelo qual fracassam algumas pessoas competentes, cultas, enérgicas e bem apoiadas com instrumental de qualidade, vemos que, com frequência é o fio “vermelho” da superficialidade e falta de comprometimento com o que “tentam” fazer as coisas que os afundam. Nunca se envolvem de forma pessoal, séria e responsável na tarefa que executam, e na maioria das vezes nunca entregam o que “prometem”.

A intimidade é traída pela incapacidade de nossos líderes de focar e proporcionar continuidade, ambiente sadio e ritmo. É traída pelo fato de encontrarem complexidade onde deveria pontificar a simplicidade. Os líderes que sobrecarregam as pessoas em vez de capacitá-las a fazerem o seu melhor, traem a intimidade e destroem de forma coletiva a si mesmos e aos resultados.

A intimidade é um catalisador e propulsor natural nas empresas e na sociedade.

Na realidade nós não vamos às nossas empresas, elas é que vêm e vão conosco. Portanto nenhuma empresa

ou instituição pode alcançar coisa alguma sem que as pessoas as tornem o que são. Nossas empresas nunca podem ser nada que não desejamos que sejam. Quando encaramos o trabalho nessa perspectiva, desenvolvemos uma intimidade real com ele, que aumenta o valor do trabalho, de nossas organizações e fundamentalmente de nosso prazer, perspectivas, autoestima, ganhos financeiros, prosperidade e também equilíbrio.

Encontramos a intimidade por meio de uma busca do conforto com a ambiguidade⁴. Não nos desenvolvemos conhecendo todas as respostas, mas vivendo com as perguntas e novos desafios apresentados através de cenários mundiais e incertos.

A intimidade deriva da tradução de valores pessoais e corporativos em práticas de trabalho cotidiano, da busca do conhecimento, sabedoria, do fazer o que é justo e perfeito, da melhoria contínua. Acima de tudo, deriva de relacionamentos sólidos e os incrementa. A intimidade é uma maneira de descrever o relacionamento que todos desejam no trabalho, onde muitos deles também se transferem para a vida pessoal... Pois passamos em média 2/3 de nossas vidas nos ambientes de trabalho ou em ambientes diretamente influenciados por ele. A intimidade tem que fazer parte do que construímos no trabalho e também na vida!

De maneira geral, há dois tipos de relacionamento na empresa. O primeiro é facilmente compreendido, é o contratual, que regulamenta o trabalho conjunto. Já mencionei acima alguns de seus efeitos nocivos. No entanto há necessidade de mais, em particular hoje, quando a maioria dos trabalhadores se compõe essencialmente de “assalariados”, raramente as pessoas se percebem construindo algo mais elevado, infelizmente. Precisamos trabalhar de fato para o bem coletivo, a qualidade de vida, a melhoria potencial do ambiente e com dedicação plena em fazer bem feito e com isso lucrar sobre as engrenagens da responsabilidade, equilíbrio e sustentabilidade.

Acredito em três elementos-chave na arte do trabalho em conjunto que consistem em:

- Enfrentar a mudança;
- Enfrentar o conflito intrapessoal e interpessoal; e
- O modo de alcançar nosso potencial através de trabalho dedicado.

Um contrato formal quase sempre se apaga sob a inevitável dureza do conflito, da competição e da mu-

⁴Ambíguo: que se pode tomar em mais de um sentido; equívoco, impreciso.

dança. Um contrato não tem nada a ver com o alcançar nosso potencial, entrega voluntária, capacidade, energia e atitudes construtivas. Isso sim faz a diferença na construção dos pilares do progresso.

Sempre que eu preciso retirar de minha gaveta um contrato para rever o que foi firmado pelo caráter, pela palavra e pela confiança, percebo de imediato que os resultados estão comprometidos. Pois uma sociedade baseada na letra da lei, que nunca aspire a nada que é mais elevado, não consegue tirar proveito de toda a gama de possibilidades humanas. A letra da lei é demasiadamente fria e formal para exercer uma influência benéfica para a sociedade. Sempre que o tecido da vida é elaborado com relacionamentos “legalistas”, cria-se uma atmosfera de mediocridade espiritual que paralisa os impulsos, amores, e aspirações mais nobres dos homens. E, mais adiante, quando as coisas são feitas somente sobre a demanda do papel, depois de atingido certo nível do problema, o raciocínio legalista induz a paralisia, impede o senso das pessoas de ver o seu significado de vida, de envolvimento, de criatividade, de liberdade e de ser importante na essência do ser.

O relacionamento de consenso, por outro lado, induz a liberdade, a vida, ao crescimento. Apoia-se em com-promissos partilhados com ideias, situações, valores, metas e processos reais de gestão que conduzem a resultados e lucratividade sustentável em todos os termos da palavra. Termos como: respeito, zelo, amor, influência, ternura, química pessoal são indiscutivelmente pertinentes e percebidos diretamente, e em tempo integral. O relacionamento consensual cresce de forma aberta e influente, além de satisfazer necessidades profundas, e permite que o trabalho tenha significado e seja pleno e satisfatório a todos. Refletindo ainda unidade, graciousidade, valores e postura como uma expressão de natureza sagrada e construtiva aos relacionamentos.

O relacionamento de consenso permite que as empresas sejam hospitaleiras a pessoas que pensem diferente, toleram “informalidade” e transformam erros para a busca do novo. Estou convencido de que melhor processo de gestão para o ambiente atualmente é o participativo, baseado na confiança, na execução impecável do que é firmado e no relacionamento consensual.

• Firmo ainda que o maior bem de uma companhia não são as pessoas; **são as pessoas que fazem diferença no ambiente SOMANDO com a sua dedicação, sua pontualidade, seu comprometimento, seu amor, seu**

respeito às equipes, seu prazer em entregar o seu melhor... E deveria ser esta a métrica no momento de receberem seus salários!

Como podemos começar a alimentar a nossa intimidade então? Bem, uma maneira consiste em fazer perguntas e procurar respostas.

- De que modo você relaciona a sua companhia com a sua história?
- Que negócio explora?
- Quem são as pessoas que te influenciam na empresa, e como elas o fazem feliz?
- Quem são as pessoas que te influenciam na empresa, e como você as recompensa?
- Quem são as pessoas que te influenciam na empresa, e como você as influencia para um resultado positivo em relação ao mercado, carreira e sustentabilidade?
- Como você enfrenta a mudança e o conflito?
- Qual é a sua visão de futuro? O que está fazendo neste sentido? E o que pretende tornar-se para a empresa, para a sua família e para a sociedade?

Indiferente do cargo que exerça, seu prazer no trabalho estará diretamente ligado a essas perguntas, e espero sinceramente que saiba o que está fazendo e o nível de intimidade que o levou até este momento de sua vida. Pois os líderes são obrigados e tem elevação moral para ponderar estas interrogações.

Sei que você é inteligente, e quero que saiba que neste mercado a maioria o é, mas que só a inteligência não basta, não o levará a plenitude de sua profissão. Em nossas equipes queremos pessoas com quem as outras gostem de conviver, que tenham o prazer da amizade, do compartilhamento, da intimidade e do querer bem.

O prazer, os resultados, o ato da liderança, se queremos intimidade com o nosso trabalho, exigem estes conceitos e boas práticas, no mínimo. Eu acredito que todos nós temos esta capacidade de criação rumo a objetivos cada vez mais elevados.



TESTE: Você é feliz na sua atividade atual?

Por favor, responda com o máximo de sinceridade, pois você só tem a ganhar com essa atitude.

1. Sempre que posso chego antes do horário e se preciso fico um pouco mais após o expediente mesmo que não ganhe horas extras por isso?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

2. Enquanto você trabalha, sente-se de bem com você e com o ambiente?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

3. Voluntariamente você sempre faz ou sugere melhorias em seu trabalho?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

4. Você adora colaborar com os outros membros de sua equipe na sua atual atividade?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

5. Você faz questão de aprender mais sobre a sua atividade diariamente?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

6. Você acrescenta capricho ao que está fazendo atualmente, mesmo que não receba nada a mais por isso?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

7. Você pensa, fica feliz em pensar e fala bem de seu trabalho fora dele?

- Sim*
- Às vezes*

- Mais ou menos*
- Não*

8. Você se considera uma pessoa leal em relação a sua empresa?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

9. Você é visto como uma pessoa essencial a sua equipe de trabalho?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

10. Você muda pouco de emprego? E acredita que isso seja uma virtude?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

11. Você vê as mudanças no trabalho como novos desafios, e novas chances de crescer pessoal e profissionalmente?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

12. Você procura soluções quando tem de resolver alguma dificuldade da equipe e dos clientes, ou sempre se justifica por não fazer nada porque aquela é a política da empresa?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

13. Você zela a empresa e defende o patrimônio da sua área de serviço como se você fosse dono da empresa?

- Sim*
- Às vezes*

- Mais ou menos*
- Não*

14. Você se antecipa a possíveis quebras, acidentes, ou prejuízos que possam prejudicar a você, a equipe que pertence e a sua empresa?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

15. Você evoluiu o seu nível de crescimento profissional nos últimos 2 anos?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

16. Você sente prazer em acordar de manhã para ir trabalhar?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

17. Você tem intimidade com pessoas que trabalha e sente que influencia os resultados positivos de sua empresa?

- Sim*
- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

18. Você tem consciência que sua "altitude" pessoal e profissional depende de suas atitudes diretas no seu dia a dia?

- Sim*

- Às vezes*
- Mais ou menos*
- Não*

Resposta do teste:

Nenhum SIM = Você simplesmente odeia o que faz. Procure outra atividade e faça a sua vida valer a pena.

De 4 a 7 SIM = Você atura o que faz. Selecione outra atividade e mude assim que puder, pois não terá fruto algum na que está.

De 8 a 9 SIM = Você tem certo prazer no que faz mas na concorrência com membros de sua equipe e não os auxiliando. Você dificilmente será promovido apesar de ter muita capacidade.

De 10 a 13 SIM = Você tem prazer no que faz. Sem dúvida está no caminho. O sucesso virá em longo prazo, pois você precisa exercer mais influência em sua equipe e nos seus superiores diretos.

De 14 a 18 SIM = **PARABÉNS!** Você está no caminho certo: tem prazer, paixão, e faz impecavelmente o seu trabalho. Seu sucesso será constante, sua energia contagia e sua influência acontece dentro e fora de seu ambiente de trabalho. Aguarde ofertas de promoções e mantenha-se preparado. Você passará a ser sondado também por clientes de sua empresa e pelos concorrentes diretos dela, portanto mantenha seu zelo e postura que o trouxeram até aqui.

Tenham um fabuloso dia hoje e sempre... pois o MERCADO é do TAMANHO de sua IMAGINAÇÃO.

Se você tiver algum comentário, sugestão ou dúvida entre em contato pelo e-mail falecom@paulosilveira.com.br e no campo "Assunto" coloque Revista Ferramental.

Paulo César Silveira - Conferencista com mais de 1.750 palestras em sua carreira em 15 anos de profissão. Consultor, empreendedor e articulista com mais de 500 artigos editados. Mentor e líder do *Projeto Liderança Made in Brazil*. Autor de 18 livros, destacando-se os *best-sellers*: *A Lógica da Venda e Atitude - Virtude dos Prósperos*. Sendo ainda um dos autores da *Coleção Guia Prático da Revista PEGN* e também dos livros *Ser+ em Vendas*, *Ser+ com T&D* e *Ser+ com Palestrantes Campeões em parceria com a Revista Ser Mais*. Seu trabalho corporativo se baseia no treinamento mundial de vendas mais agressivo do mundo: *Buyer Focused Selling* e nos principais métodos de compras mundiais, principalmente as metodologias BATNA, PAC e no método de liderança TGE. Professor convidado da FGV/SP, FIA FEA/USP e UFRGS. Palestrante indicado pela FACISC, ADVB e FIESP nas áreas de vendas consultivas, vendas técnicas e comunicação com base em liderança. Site www.paulosilveira.com.br