

APRENDENDO SOBRE GESTÃO COM A COPA DE FUTEBOL 2006

Denize Dutra

No meu último artigo fiz a relação do futebol com a gestão nas organizações, quando tratei do tema da "mandragem brasileira" (politicamente correta), citei o futebol como uma das expressões desta "mandragem" entendida como a forma mais sadia e prazerosa de se trabalhar nestes tempos de banalização dos sentimentos e como a possibilidade de se obter mais criatividade nos processos, flexibilidade nas relações de trabalho, rápida resposta às mudanças, descontração no ambiente e satisfação pessoal.

Diante das grandes lições que a COPA da Alemanha nos possibilitou vamos aqui compartilhar algumas reflexões sobre este grande evento esportivo, em especial no que diz respeito à atuação das seleções brasileira e portuguesa:

- Pouco vale ter grandes talentos individuais (seleção brasileira) se não houver sinergia entre estas pessoas e um profundo espírito de time.
- A liderança do "coach" tem um papel fundamental na construção deste sentimento de pertença e desta sinergia.
- A importância do papel da autoridade, expressa na maneira como o Juiz conduz o jogo, não apenas em fazer valer as regras do esporte, mas fundamentalmente, fazer valer o respeito pelos competidores que todo esporte exige e os objetivos de um evento deste porte, de agregar diferentes raças numa competição saudável e ética. A imparcialidade e a firmeza são fatores determinantes para o sucesso da competição.
- A humildade é uma atitude essencial à equipe e ao líder, aliás ele, líder deve ser o Exemplo vivo desta atitude, se ele próprio não reconhece suas falhas, suas decisões equivocadas, como esperar que seus seguidores o façam?
- De nada resolve diante do fracasso "caçar as bruxas" é preciso repensar as estratégias, rever os processos, substituir as pessoas e tornar-se melhor para os próximos desafios.
- Mesmo com elevado grau de competências técnicas, elas sozinhas não garantem o sucesso, competências emocionais e em especial "atitude" é indispensável, e ela foi determinante no desempenho de algumas equipes.
- Autoconfiança e auto-estima são essenciais, mas se não forem bem administradas, transformam-se em vaidade, e isto é muito perigoso, porque compromete o espírito de equipe, cada um queria ser o Melhor sozinho e esqueceram que o esporte era coletivo (seleção brasileira).
- Não podemos subestimar a concorrência, pois ela também está trabalhando na busca da superação.
- O estilo "Felipão" de liderar (a determinação, a superação das adversidades, a firmeza nas decisões, a flexibilidade no momento certo, a emoção que contagia a equipe) somados ao alto grau de comprometimento da seleção portuguesa, que lutou até o último segundo, levando seus jogadores a fazerem mais do que era o seu papel. Como foi o caso, do goleiro Ricardo, que saiu de sua posição e foi para o meio de campo tentar o gol da vitória de seu time.
- Os jogadores portugueses mostraram que patriotismo, amor pela "camisa" independe de estar vivendo e jogando no seu próprio País, é algo mais forte, que está além do espaço e do tempo.
- Assim como a automotivação, tendo como ícone a garra do time português, o autocontrole, também é uma competência emocional indispensável para vencer as adversidades, como foi visto no comportamento de vários jogadores ao cometerem faltas sérias. Vale ressaltar o craque Zidane com sua atitude agressiva contra o jogador italiano, nos últimos momentos da final da Copa 2006, comprometendo uma imagem até então "idolatrada" por muitos.

- Outra atitude inconcebível foi a do Técnico francês: logo após ter recebido a sua medalha de vice-campeão, tê-la retirado frente às câmeras de todo o mundo e guardado no bolso, numa demonstração de “pouca importância” com a premiação!
- Enfim, são muitos os bons e os maus exemplos que este grande evento esportivo que mobilizou milhões de pessoas ao redor de todo o mundo pode nos levar a aprender sobre a gestão.

Frente a estas lições da Copa fica o **desafio para os gestores de pessoas**, sejam “coaches” do futebol ou de qualquer outro esporte, gestores das empresas, educadores das escolas e universidades ou simplesmente pais: **Ser o Exemplo** vivo daquelas atitudes que possam contribuir para tornar as organizações e a sociedade melhores do que o que temos visto hoje, demonstrando uma **atitude de humildade, de reconhecimento do próprio erro, de comprometimento, de busca de soluções, de respeito e justiça, de cooperação e competição saudável, de ética.**

Neste sentido, ousou sugerir algumas idéias para a resposta à questão levantada no artigo anterior: ***quem se atreverá a gerenciar um malandro?***

Parece que quem quer que seja, deve ter um perfil mais para “Felipão” do que para Parreira, pois para gerir o “malandro brasileiro” é preciso: abertura e facilidade de adaptação às mudanças; flexibilidade de estilo de liderança (ora a firmeza da direção, ora o apoio pela emoção), equilibrando resultados e relacionamento, assertividade (posicionamentos claros e firmes) sem a rigidez da autoridade e nem a condescendência da popularidade (ou do populismo); a convicção de princípios e valores; foco na estratégia e flexibilidade nas ações.

Vale acrescentar que nossos erros repercutem além de nossas próprias fronteiras; seus efeitos atingem a família, o time, a organização, a comunidade, a sociedade. Uma atitude educativa perante esses mesmos erros é que os transforma em instrumento de aprendizagem!

Agosto 2006.