Brasil: o copo está meio cheio ou meio vazio?

Denize Dutra
Sócia-Diretora da Denize Dutra Gestão e Desenvolvimento
Coordenadora do MBA de Economia e Gestão em RH da FGV
denize@denizedutra.com.br

O Brasil passa por momentos bem difíceis pela crise política, econômica e moral. Na mídia existem muitas análises feitas por renomados especialistas, que talvez te ajudem a entender melhor o que passa por aqui. Mas, não é desta perspectiva que quero tratar aqui com vocês.

Minha reflexão será do ponto de vista da atitude que está inerente aos fatos e a forma como as pessoas reagem a estes mesmos fatos. Optei por esta vertente, porque acho que muito além dos desafios que a área de RH tem frente a este atual cenário, estamos diante de uma grande oportunidade de aprender mais sobre a gestão de pessoas.

Por características pessoais sempre que olho para "um copo com metade de água", **vejo meio cheio**. Procuro olhar para as situações tentando tirar aprendizados e captar o lado positivo, mesmo quando o sentimento é de tristeza, insegurança, descrédito, desilusão, indignação**. E o que podemos aprender com tudo isto?**

1. Os RHs que estavam preocupados com o "apagão de mão de obra" neste momento estão demitindo em massa. Estamos preparados para isto? Temos critérios justos e transparentes? Colocamos os interesses coletivos a frente dos individuais? Retemos os talentos e demitimos aqueles que não agregam valor? Fazemos uma gestão de conhecimento estratégica para garantir a perenidade do negócio? Conduzimos este processo exigindo respeito a dignidade das pessoas?

2. A importância da resiliência das pessoas e organizações, para conseguir navegar nesta crise, sem perder o equilíbrio e o foco nos objetivos. Quanto mais flexibilidade para sair dos modelos engessados e buscar alternativas, melhor custo-benefício nas soluções.

3. As redes sociais são expressão da falta de maturidade democrática e até mesmo emocional. Fico negativamente impactada: - com posicionamentos radicais e desrespeitosos de qualquer natureza (religiosa, política, ideológica, etc.); - com o olhar enviesado e dicotômico das pessoas que só conseguem ver o lado bom do que gostam e o lado negativo do que não gostam; - com a incoerência entre o discurso e ação; -com a falta de aderência a princípios e valores; - com a dificuldade de conviver com diversidade de opiniões; - com a agressividade de achar que quem pensa diferente é errado e paradoxalmente, - com a omissão daqueles que se pensam e nunca se posicionam.

4. Percebi como os comportamentos sociais inclusive nas manifestações expressam, num nível de complexidade ainda maior, comportamentos organizacionais patológicos, já que nossas organizações estão doentes. O clima organizacional é de desmotivação, falta de engajamento, desconfiança,comportamentos defensivos ou de isolamento, competição. Por outro lado, algumas poucas organizações/pessoas buscando transformar ameaças em oportunidades. Fica

claro nestes momentos, a importância do senso de propósito, da clareza da visão e dos valores que alinham as tomadas de decisão e que sustentam uma ideologia.

5. A situação política reflete um problema que tratamos há alguns anos no mundo corporativo, a sucessão e a falta de lideranças inspiradoras . Como área responsável pelas diretrizes e ferramentas de desenvolvimento e capacitação, como temos conduzido nossos programas de lideranças? Damos a importância a este tema que realmente ele merece? Qual é o *budget* para este investimento? Que metodologia temos usado? Qual o retorno sobre este investimento? Medimos a eficácia destas ações? Queremos líderes que transformem ou que obedeçam e não incomodem?

6. Criticamos a impunidade do Brasil, especialmente, em relação a corrupção. Mas, como temos lidado com as pequenas corrupções que ocorrem no dia a dia de nossas organizações? Enquanto gestores de RH não estamos sendo cúmplices, quando sabemos que leis não estão sendo cumpridas, fornecedores ou clientes estão sendo lesados, funcionários estão sendo injustiçados tendo em vista interesses particulares? A apropriação indevida do tempo do funcionário que a empresa está pagando por ele, sendo usado para outros fins, ou até mesmo seus recursos sendo usados para fins particulares, não é também uma forma de corrupção?

7. Que tipo de trabalho educativo temos feito para contribuir com a formação cidadã e com o fortalecimento de valores básicos para a construção de uma sociedade justa e democrática?

Estes são alguns dos pontos que tenho pensado no papel de gestora de pessoas diante deste cenário, e no meio há tantas inquietações, tenho uma crença: tudo isto faz parte de um processo de amadurecimento da sociedade brasileira, que espero, reverbere para dentro das nossas organizações. Não é apenas uma questão de punir o partido A ou B, que todos aqueles que lesam o país e enganam seu povo sejam punidos. Para mim existe algo ainda mais importante, que o *impeachment*, é o quanto estamos aprendendo a escolher melhor aqueles que nos representam e quanto aprendemos a usar os princípios da delegação, atribuindo autoridade, sem nos isentarmos de nossa responsabilidade enquanto cidadãos de monitorar o que eles estão realmente fazendo em nosso nome. Porque na verdade, um país não é apenas o seu governo, mas o povo que o elege, assim como, as organizações não são apenas a alta administração, mas o conjunto de atitudes e ações de todos que dela fazem parte.