

## Respeito na vida corporativa.

Gostaria muito de entender a mente de uma pessoa que não tem respeito pelas pessoas, animais e pelo meio-ambiente, porém neste artigo focarei somente o mundo corporativo, ou seja, onde vivemos entre 9 e 12 horas por dia em um mundo multicultural.

O respeito é base do relacionamento entre as pessoas e também o reflexo da educação recebida diretamente dos pais e dos amigos desde a infância até o final da juventude. Uma pessoa que não tem o respeito como prioridade pode até crescer e chegar ao topo na vida corporativa, porém nunca terá a admiração de sua equipe e tampouco será reconhecido como um verdadeiro líder, pois o mesmo lidera através do medo e da coerção.

Em sua vida profissional você terá com certeza um chefe que você admira e quer tê-lo como modelo e outro que você nunca seguirá e terá como um exemplo a não ser seguido, pois o mesmo falhou no princípio mais básico da vida, a falta de respeito pelo próximo.

Em conversas com amigos e colegas de trabalho, eles confessam que fugirão de líderes que não atendam suas expectativas, as quais nem são tão altas assim, pois eles gostariam de um líder que os enxergassem como profissionais, que de fato são, capazes de desempenhar seus projetos e atividades com a qualidade requerida pela corporação.

Outra forma de atuar com respeito, é permitir o crescimento profissional e pessoal, praticando o feedback e o coaching de acordo com a necessidade individual dos membros da equipe.

Por mencionar feedback, tive a oportunidade de participar de um treinamento ministrado por Felipe Westin, o qual na época ocupava o cargo de Diretor de Recursos Humanos da B-MS, e mencionou a frase que levarei para sempre em minha vida; "Feedback é um ato de amor", mas este será um tema abordado em outra oportunidade.

A alocação dos membros da equipe nas posições em que consigam desempenhar as suas melhores competências, é a melhor forma de respeitar a diversidade de conhecimento e capacidade de cada indivíduo.

Quando um líder não consegue visualizar os membros da equipe como únicos e ímpares, este não conseguirá ter seguidores, mas sim subordinados hierárquicos. Da mesma forma quando seu feedback tem o objetivo de repelir e expulsar o profissional que ele imagina não ser capaz de trabalhar ao seu lado, pois o líder se auto avalia

como sendo o deus a ser adorado, e para agravar mais a situação, a falta de respeito é sem limite.

Um exemplo de situação é quando o líder convida seu seguidor para saborear uma refeição, a qual ele já sabe que não será tão agradável assim, pois o objetivo é depreciar e mal-tratar psicologicamente seu convidado.

Acontece que este chefe, o qual não se pode chamar de líder, não é capaz de entender que encontros fora do ambiente de trabalho tem por objetivo aumentar a interação e melhorar o trabalho em equipe, este momento não é adequado para demonstrar sua antipatia e falta de respeito.

Da mesma forma que não perde a oportunidade de fazer uma ligação telefônica e elevar seu tom de voz, ao ponto de gritar, não imaginando em qual ambiente seu subordinado se encontra, o qual pode estar em uma situação delicada ou até mesmo em momento íntimo.

Acredito que estas pessoas necessitam da ajuda de um profissional especializado, pois talvez não consigam enfrentar suas frustrações e fantasmas do passado, despejando toda falta de educação em pessoas que não tem a responsabilidade pelo ocorrido e nem a obrigação de ouvir seus desatinos, mas sim serem tratadas com respeito e retidão.

Ao mesmo tempo, gostaria de demonstrar minha admiração ao líder participativo e conhecedor das boas práticas de convivência em grupo, o qual demonstra ser equilibrado e ao mesmo tempo justo. Não deixando sua equipe a deriva, mas guiando a todos para atingir seus objetivos e desenvolver as habilidades e comportamentos através de feedbacks sólidos, equilibrados e constantes.

Estes líderes são exemplos que devemos seguir e divulgar a todos, tendo-os como modelo para nosso desenvolvimento e crescimento profissional.

Quando o liderado recebe o retorno adequado, o qual é elaborado sem subjetivismo, das suas fortalezas e pontos a desenvolver, ele aceita e com certeza se empenhará para crescer e melhorar estes pontos.

A chave de sucesso neste caso é o foco em pessoas, pois é através delas que a empresa atingirá seus objetivos e metas financeiras. Com as pessoas trabalhando em equipe e comprometidas com seu líder, o jogo se transforma em ganha/ganha, o time e a empresa ganham.

Ricardo Tacine

[www.tassini.com.br](http://www.tassini.com.br)