

# GESTÃO DE PESSOAS? QUE PREGUIÇA...



JOSÉ GUILHERME DE AZEVEDO PACHECO  
Consultor Técnico na Empresa de Pesquisa  
Energética - EPE

**Tudo é desculpa  
na hora de gerir e  
priorizar pessoas.**

**FUJA DESSA  
ARMADILHA!**

**S**emana cheia... relatórios para entregar, reuniões difíceis, tomadas de decisão complexas, avaliação de projetos que não deslancham, realinhamento de prioridades. E, infelizmente, pela terceira vez neste mês, a reunião de clima organizacional da equipe foi adiada, sem perspectiva de novo agendamento. “Deixa a maré abaixar que a gente marca”.

Essa é uma cena típica ainda nas organizações do Século XXI. Cobrados por metas cada vez mais agressivas e ousadas – muitas vezes beirando o inatingível – os gestores têm que ‘rodar os pratinhos’ junto com suas equipes, escolhendo aqueles que são imprescindíveis aos negócios e geradores de resultados tanto para o time como para a empresa. Porém, manter os pratos rodando tem o seu custo e, por vezes, alguns caem. Advinhem qual invariavelmente é deixado para trás?

Quem tem a função de estar à frente de um grupo sabe – ou pelo menos deveria saber – que a tarefa não é fácil. Muito mais do que um papel de chefe a ditar o que deve ou não ser feito, atuar como um verdadeiro líder exige além de competências técnicas e conhecimento aplicado. É preciso também profunda maestria em trabalhar e interagir com pessoas, extraíndo delas o seu melhor no alcance dos objetivos estabelecidos, promovendo simultaneamente seu desenvolvimento profissional e pessoal. E, nesse ponto, vale uma reflexão: O termo ‘pessoal’, derivado do latim *persona* (que remete à máscara usada pelos atores no teatro clássico), apesar de intrinsecamente relacionado ao indivíduo, parece de certa forma até despersonalizá-lo, ao tratar de maneira uniforme e padronizada seres que têm semelhanças, mas principalmente diferenças.

A própria nomenclatura dada a Recursos Humanos empobrece a dimensão que o fator humano tem na organização – ou alguém gosta de ser classificado como recurso?

Há de se ver e reconhecer que as organizações não são compostas meramente por pessoas – organizações são feitas por GENTE!



## FÁCIL FALAR, DIFÍCIL REALIZAR

Se nem gêmeos idênticos possuem o mesmo DNA, como gerir pessoal sem aprofundar a relação com cada indivíduo? Sem conhecer a fundo seus interesses, sonhos, expectativas, aptidões? E, para isso, o remédio consiste em colocar a gestão de gente como prioridade nas atividades do líder. Disciplina e senso de organização constituem pré-requisitos fundamentais na agenda do gestor, a fim de se reservar um tempo propício na edificação de um relacionamento com cada membro da equipe, estimulando um conhecimento mútuo que fortalece os laços entre líder e liderado.

Fácil falar, difícil de realizar quando cobranças e responsabilidades caem de modo inclemente sobre a cabeça dos responsáveis pela gestão, sem falar nos incêndios imprevistos, os quais teimam em aparecer.

Eis a pergunta de um milhão de dólares: seria o excesso de obrigações mais uma fuga do que de fato um dever a cumprir? Não é mais cômodo livrar-se do compromisso de se reunir sistematicamente com 'sua' gente e priorizar qualquer outra atividade, que nem sempre é urgente? Coisas a fazer sempre existirão; afinal, se não as tiver, é bom ter o currículo atualizado, né?

## TRAÇANDO ORDENS, LANÇANDO MISSÕES, DEFININDO TAREFAS

Um mundo em constante mudança, com reviravoltas e cenários progressivamente desafiadores, requer das instituições uma liderança diferenciada. Motivar uma equipe não somente a bater metas, mas a superar as suas próprias expectativas e de seus *stakeholders*, demanda um novo posicionamento da gestão.

Reconhecer o valor de cada membro do time pela riqueza que sua pessoa pode agregar ao conjunto, com seus pontos fortes, limitações, crenças e valores, traz

em si um enorme e verdadeiro potencial, a partir de uma relação que se aprofunda de modo contínuo, priorizando o momento do encontro entre aquele que lidera e o seu comandado. Para traçar ordens, lançar missões, definir tarefas? Longe disso! Nessa hora, cria-se um espaço destinado a conhecer mais a fundo quem é o José, a Maria... Do que ele gosta de fazer no trabalho e em seu tempo livre, com o que ela se preocupa, o que ele pretende num horizonte de médio e longo prazo, quais conhecimentos ela tem e outros que tem pretensão de aprimorar?

Mostrar à sua equipe o quanto cada um tem respeito e valor garante ao gestor um grupo comprometido no atingimento dos alvos traçados, respaldado por uma transparência que reforça a confiança entre todos e promove o conforto e segurança nas relações, pessoais e de trabalho.

José e Maria são mais do que recursos humanos: José e Maria são GENTE!

*\*Este texto foi originalmente publicado no site [Administradores.com.br](http://Administradores.com.br).*

## JOSÉ GUILHERME DE AZEVEDO PACHECO

Possui graduação em Administração pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, com MBA Executivo pela COPPEAD/UFRJ, MBA em gestão de negócios pelo IBMEC-RJ e pós-graduação em marketing pela PUC-RJ, além de diversos cursos de formação em gestão, desenvolvimento pessoal e qualificação técnica. Experiência de mais de 30 anos na área de planejamento e inteligência de mercado. Também atuou na docência em curso de ensino superior de Administração. Saiba mais, [clique aqui](#). 🚩