

A Estrutura da Emocionalidade e seu Sucesso ou Fracasso Profissional e Empresarial.

Para entendermos o sucesso ou fracasso de um profissional ou empresa, é preciso compreender a esfera da emocionalidade. Por Gustavo L. Bravo

❖ *Gustavo L. Bravo é Bacharel em Comunicação Social pela Universidade Paulista, UNIP. Pós-Graduado pela Fundação Getúlio Vargas, FGV e Filósofo.*



De acordo com os estudos do sociólogo formado pela Universidade Católica do Chile, Rafael Echeverria, publicado na Revista Reflexão (2002) do Instituto Ethos, sobre “A Confiança”, foi explanado diversos tópicos sobre a estrutura, seu mecanismo e a

importância do conceito nas empresas.

A teoria de Echeverria concebe a confiança como um fenômeno de dupla dimensão, ou seja, é tratado sob a ótica da emocionalidade e como juízo. Nessa primeira parte do artigo, iremos tratar somente da emocionalidade.

Sob essa ótica, sua teoria nos mostra o quanto a confiança é importante para criar um ambiente de trabalho mais aberto, criativo e maduro para lidar com as incertezas. O contrário também é mostrado, isto é, a emocionalidade da desconfiança conduz para o medo e promove ações de caráter conservador. Na ótica do juízo, Echeverria mostra como a competência, a sinceridade e a responsabilidade são geradores de confiança indicando algumas atitudes de produção desta.

Atualmente a gestão das empresas nacionais e multinacionais residentes no Brasil, não em sua maioria, trata a relação de trabalho e seu ambiente por meio do mecanismo do mando e controle, ou seja, o chefe ordena o que deve ser feito e como deve ser feito e depois controla o cumprimento. O próprio chefe também, é regido por esse mecanismo de mando e controle pelo seu próprio chefe criando assim, uma estrutura baseada exclusivamente nesse mecanismo. Entendo estrutura como um agregado completo contendo em sua esfera atitudes, pensamentos, posições, cultura e clima. O trabalhador inserido nessa estrutura é levado a temer as conseqüências do não cumprimento de sua tarefa.

O mando e o controle possuem uma eficiência baseada na força do medo, ou seja, com o pleno cumprimento das tarefas ordenadas, o clima no ambiente possui uma fisionomia “aparente” mais agradável. À medida que o não-cumprimento começa a surgir, a força do mando e do controle começam a aparecer de forma direta para que a tarefa seja exercida. Assim sendo, usando o exemplo de Echeverria, *“(...) para se estabelecer uma relação como a que existe entre o carcereiro e seu prisioneiro, a confiança não faz falta. Basta aplicar a força para privar o prisioneiro de sua liberdade e basta manter a ameaça da força para evita que ele a reconquiste. As relações de trabalho de um regime de servidão não requerem confiança, mas um aparato repressivo que permita a aplicação da força (...)”* De acordo com o exemplo e a evolução dos estudos psíquicos feito pela medicina, a profunda intensidade emocional associada ao registro do acontecimento, provoca traumas no profissional influenciando na identidade, nos seus valores e nas suas crenças criando assim, por parte do profissional, uma imagem do chefe de carrasco ou monstro que possivelmente irá prejudicá-lo. Essa situação prejudica gravemente o profissional, o chefe e a imagem da empresa. Pois, o profissional que não possui nenhum conhecimento de si mesmo, assimila a situação, ou situações, e no decorrer do seu desenvolvimento, cria uma “trava” evitando desde então, se envolver em situações semelhantes, evitando assim aquele sentimento desagradável vindo da repreensão. Logo, não se dando conta da situação, o profissional irá aprender técnicas cursando uma universidade, pós-graduação ou cursos de extensão, cujo conteúdo envolve direta ou indiretamente a situação exata que ele tenta evitar. Não tendo sucesso, devido a “trava”, começa a não entender a causa do seu insucesso, tendo efeito de desistência ou outras atitudes mais sérias. Pelo lado do chefe, este cria um clima inóspito ao seu redor indo de encontro a desistência do cargo ou da demissão e, cria para si mesmo, um ambiente solitário sentindo-se desprezado e não entendendo, muitas vezes, a causa de tal efeito. Enquanto a empresa, tendo uma política mecanicista de mando e controle, começa a criar uma imagem negativa em sua forma de administrar, perdendo identidade e impedindo de gerar lucros tendo por fim, que passar por uma reestruturação para reconquistar seus ativos.

É fato que, a falta de confiança aumenta o temor. Quem não sente confiança costuma habitar no medo. Os acontecimentos e as ações de outros, adquirem proporções ameaçadoras

reforçando a vulnerabilidade de quem sente. No campo da emocionalidade isso significa fechar-se para o mundo, não posuir criatividade, ter baixa auto-estima e insegurança em suas decisões. Nessa situação, não adianta o profissional fazer diversos cursos técnicos, pois seu problema não é técnico, mas emocional. O que a educação formal não atua e que também nenhuma empresa atua.

De acordo com o filósofo Maritin Heidegger (1889-1976), é próprio do ser humano ter que enfrentar o problema de seu ser. Diz Heidegger, que a forma como o ser humano enfrenta esse problema comprometerá sua existência. Logo, o ser humano é um ser no qual, em seu ser, se passa o ser, isto é, o ser humano é um ser que parte da incerteza, do reconhecimento de sua grande vulnerabilidade. É preciso tomar conta dele ou compromete-se a existência, “se passa o ser”. Seu ser depende dele mesmo e este é o desafio fundamental de toda existência humana. Por sua vez, Sócrates (Ano ?) se

designava um “parteiro”, cujo papel principal era operar, na pessoa questionada, uma tomada de consciência de si; ele se põe a si mesmo em questão. O verdadeiro problema não é, portanto, saber isso ou aquilo, mas ser desta ou daquela maneira. De fato, o pensamento dos dois filósofos, nos tenta a “perceber” como é importante o “trabalho” em nossa emocionalidade com o objetivo de ficarmos mais bem preparados para o melhor posicionamento na empresa, onde você atua. *Assim sendo, a preparação técnica não é o fundamento de uma prosperidade profissional e sim um complemento. O fundamento está na maturidade e estrutura emocional do profissional.*

A preparação técnica não é o fundamento de uma prosperidade profissional e sim um complemento. O fundamento está na maturidade e estrutura emocional do profissional.

A competência é medida por meio de nossas ações e atitudes que produzem soluções e “satisfações”, tanto do profissional em si como ao seu redor. A confiança e a ação se retroalimentam mutuamente tendo fatores que nela produzirão variações. Essas variações são o efeito do “aumento” ou “diminuição” da confiança. Ou seja, com maior confiança, maior a efetividade e o contrário também é um fato. Cada vez que uma pessoa não mostra satisfatória em “x” tarefas, seu grau de confiança vai diminuindo e os demais em seu redor vão perdendo a confiança nele. Um profissional que julgamos insatisfatória para determinadas tarefas, nos obriga a não delegar nenhuma atividade de tal natureza. Mas, esse quadro pode ter se iniciado com o próprio chefe em uma de suas ações inibidoras que por sua vez foi iniciada pela diretoria da empresa por estar na ignorância das estruturas emocionais e psíquicas do ser humano. Toda essa cadeia de efeitos acaba nos consumidores que também perdem a confiança na empresa levando essa a moratória ou falência definitiva. Nas condições monopólicas ou semimonopólicas, é possível que os clientes continuem a comprar por não ter escolha, porém, basta que o mercado onde tal empresa atua torna-se aberta para a entrada de novos concorrentes, a empresa que gera desconfiança irá ver a evaporação de seus clientes para produtos que, muitas vezes, o cliente nem conhece.

Desta maneira, percebemos que a maturidade emocional é um dos fatores para o sucesso tanto do profissional como da empresa e até da sociedade como um todo. É mais do que um fator determinante. É uma estrutura que merece uma atenção fundamental por parte dos profissionais e das empresas em geral.

A empresa do futuro, será aquela que melhor desenvolver sua filosofia e política de gestão e qualidade, baseada nas estruturas e fundamentos da emocionalidade.

Bibliografia:

Revista Reflexão. Instituto Ethos, Ano 3, Nº 7, Julho de 2002.