



A ESCOLHA DOS TOLOS

“Sou promovido ou saio da empresa”: não são raros os profissionais que, em algum momento da carreira, se veem tentados a esse tipo de posicionamento. Embora o desejo de promoção seja legítimo e denote ambição e vontade de reconhecimento de um trabalho bem feito, esta forma de colocar a questão não costuma levar a caminhos bem sucedidos. Nessa situação, o indivíduo vê apenas duas alternativas: em uma vence, na outra perde. Com isto, ele gera para si a armadilha da escolha dos tolos.

Evitar essa armadilha exige saber bem o que queremos conquistar por meio da promoção. A partir do momento em que estas aspirações estão claras, uma gama maior de possibilidades se faz plausível. Uma promoção pode significar, por exemplo, mais responsabilidade, mais exposição e maior remuneração. A primeira alternativa para atingir esses objetivos pode continuar sendo a promoção, mas várias outras podem surgir. Ser líder de projetos, representar a área em apresentações e reuniões, participar de comitês e ser reembolsado por despesas em cursos são alguns exemplos.

Dispondo-se apenas a ser promovido ou ir embora coloca indivíduo e empresa em posições antagônicas. Já a perspectiva de ser promovido porque há a ambição de ter maior responsabilidade, exposição e remuneração abre as portas para que os dois lados encontrem soluções

dialogadas, que atendam às aspirações do indivíduo e ao mesmo tempo sejam plausíveis para a organização.

Outra situação bastante comum é a insatisfação de alguns funcionários em relação ao seu gestor direto. Embora se saiba que, de fato, muitas pessoas deixam seus empregos por problemas com o chefe, colocar a questão de forma binária – ou mudo de área ou saio da empresa – também leva o indivíduo à armadilha da escolha dos tolos.

Por trás da má convivência do indivíduo com o seu chefe podem estar alguns pressupostos: o chefe deveria se preocupar com o desenvolvimento de seus subordinados, estruturar e organizar melhor o departamento e as atividades da equipe, por exemplo. Uma possibilidade para evitar a armadilha é o subordinado aprender a “fazer a gestão de seu chefe”. A expectativa de ter um bom chefe pode ser trocada pelo grande desafio de aprender a lidar com um gestor desorganizado e imaturo: uma habilidade que pode ser desenvolvida em um processo de *coaching*, por exemplo. Não é uma tarefa simples, porém é

repleta de aprendizados.

Colocar um problema de maneira que tenhamos somente duas alternativas leva ao estreitamento do escopo de ação e à limitação das escolhas e do diálogo. Por que usar o caminho dos tolos se há possibilidades que permitem conversa, criatividade, negociação e desenvolvimento?

“SOU PROMOVIDO OU SAIO DA EMPRESA”:
ENXERGAR O PROBLEMA COM APENAS DUAS ALTERNATIVAS LIMITA AS ESCOLHAS E REDUZ AS CHANCES DE SUCESSO