

QUERIDA, CHEGUEI!



"Manda quem pode, obedece quem tem juízo!" já soava mal na época dos dinossauros. O meteoro veio, mas esse pensamento não foi extinto e demorou um pouco percebermos que ser chefe assim até funcionava, mas não era um bom negócio. A solução? Mudança...só de nome, é claro, porque de mentalidade dá trabalho demais. Desenvolver pessoas leva tempo; é mais fácil lançar o meteoro da paixão e transformar chefes em líderes trocando a plaquinha na mesa, o discurso na reunião e o sorriso amarelo na cara. Simples assim.

Dizem que tem gente que nasceu com a liderança no sangue, geralmente referindo-se a homens em posições de destaque, por possuírem habilidades "diferenciadas" e altamente desejáveis para determinados cargos. E para quem perdeu a fila dessa benção, nem tudo está perdido: essas habilidades podem ser aprendidas, bem treinadas e aplicadas com sucesso. Ainda bem, porque a tecnologia é uma grande aliada de quem precisa adquirir habilidades com pessoas não querendo, de fato, lidar com pessoas.

O mundo mudou. Com as dinâmicas centradas nas pessoas e relações, o novo perfil de líder é o que traz a escuta ativa, a empatia, a mediação de conflitos, a humildade confiante, saber identificar as necessidades do outro, características que até então eram ligadas ao gênero feminino. Isso abriu espaço para a ascensão profissional de um grupo para o qual ainda não havia espaço e que passou a ocupar melhores cargos. Imaginou? Dica: "Não é a mamãe!". Muitos médios gestores e chefes que não possuíam as chamadas soft skills foram "qualificados" para que pudessem ser promovidos (ou continuar sendo os mesmos), munidos de um atestado de curso de nome legal com habilitação em "Você tem que me amar!".

Quando falamos em vida profissional, estamos considerando uma face complexa de se viver em sociedade. Somos filhos e filhas de alguém e agora estamos no mundo, realizando sonhos e tomando decisões. Trazemos nossa história de vida, construída a partir de crenças, referências e valores vindos fora dali. No ambiente de trabalho é onde essas várias histórias se cruzam em um exercício de convivência que exige de nós múltiplas habilidades, sobretudo as da liderança.

Nenhum dia é igual ao outro, pode acreditar!

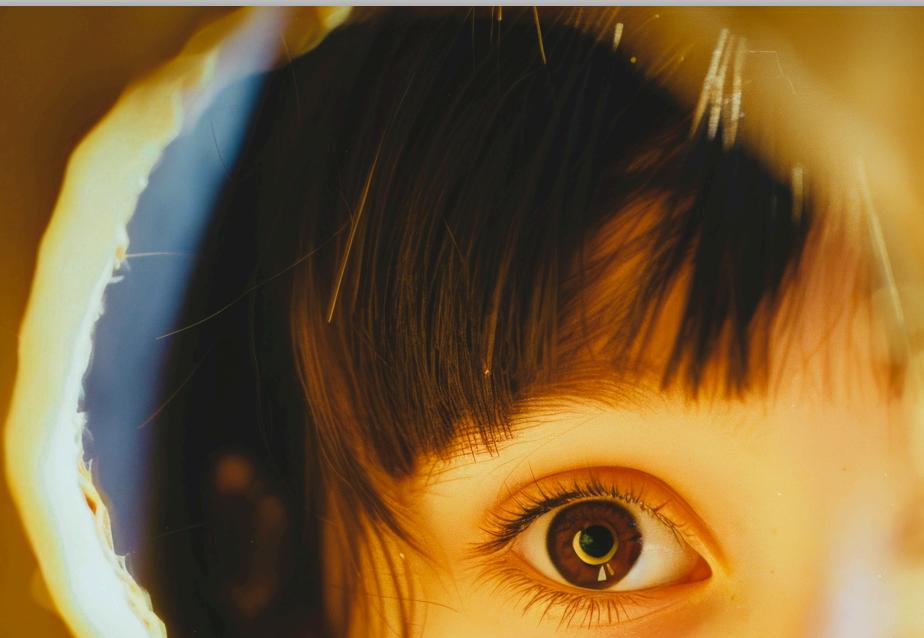


Durante muito tempo, foram constituídas narrativas de sucesso e uma cultura baseada na fragmentação da vida dentro e fora do trabalho, colocando este em conflito com a constituição familiar e suas necessidades básicas. Assim, decisões que envolvem fases que deveriam ser naturais, como a escolha pela parentalidade passam, muitas vezes, a representar dilemas que impactam a liderança na vida das pessoas, forçando principalmente as mulheres a fazerem escolhas com custos psicológicos altíssimos que, não raro, mudam definitivamente, em seu prejuízo, suas histórias profissionais.

Nesse aspecto, ainda temos um longo caminho a percorrer. Enquanto continuarmos associando liderança com dominância, competitividade e decisões "frias", como na época da Teoria dos Grandes Homens, seguiremos criando e reforçando um imaginário coletivo que valoriza a predominância masculina, seja para justificar a perpetuação nos espaços de poder e tomadas de decisões, seja para reforçar a "masculinização das mulheres" como critério para estarem aptas a liderar. Liderança não é papel de gênero.

Espera-se de uma mãe a função do acolhimento e cuidado, dentro e fora de casa, afinal, seria uma forma de espelhamento da maternidade. De um pai, por enquanto, nem tanto assim. Grave equívoco: o amor incondicional mora em ambos. Para um pai presente, a descentralidade também desconfigura seu mundo: seu tempo (e a noção dele) não é mais só seu, suas prioridades mudam completamente, sua orientação para o cuidado, sua alegria com as coisas simples do processo de descoberta e aprendizado de uma criança, sua força descomunal que nem sabia que tinha - e que vem também não se sabe de onde para aguentar tudo que precisa aguentar-, o nível mais profundo de vínculo que pode ser experienciado...

O exercício da parentalidade (paterna e materna) é, provavelmente, o mais forte tipo possível para se experienciar a sensação de descentralidade do eu, ou de negação efetiva do ego. É só ali, na relação de mãe ou pai, que o mundo deixa de girar sobre seu próprio eixo e se desloca para o outro, efetiva e verdadeiramente, sem talvez a consciência da profundidade e dimensão disso (nem a possibilidade de se mensurar). Além do amor incondicional por um filho, a parentalidade é guiança com amor; é liderança, e nesse aspecto Bell Hooks foi certeira ao afirmar que **"O amor é ação"**.



*"O amor era uma atitude.
Uma predisposição natural
para se ser a favor de outrem.
É isso o amor.
Uma predisposição natural
para se favorecer alguém.
Ser, sem sequer se pensar,
por outra pessoa."*

Valter Hugo Mãe
O filho de mil homens

Quem se propõe a assumir uma liderança a partir da parentalidade, de forma genuína e intencional, assinou internamente um contrato de amor-ação pelo desenvolvimento de outrem. Aqui, o famoso “quem é pai/mãe sabe” deixa de ser clichê e ganha status de lição de sabedoria que pode ser vista a olho nu, pois muitas vezes, o custo mental deixa marcas visíveis. “Se podes olhar,vê. Se podes ver, repara”: escutar o outro, entender o outro, respeitar o outro, confiar no outro, querer apoiar o desenvolvimento do outro, querer mostrar ao outro como e onde melhorar, pegar na mão, ensinar, aprender junto, crescer junto, errar junto, validar sentimentos, dificuldades, celebrar conquistas e resultados.

Porém, no exercício dessa forma de liderança, amor e confiança precisam ser construídos e alimentados na relação diária, na intenção de mão dupla. E isso só existe onde tem comunicação. É preciso ter e criar canais abertos para conversas difíceis e claro que nada disso é fácil, muito pelo contrário, é sempre muito intenso. Se na parentalidade, o tal amor incondicionalmente “obriga” a aguentar, na liderança, é só a intenção que pode dar sentido e propósito ao exercício.

O entendimento e aceitação de que “pessoas são chamas a serem acesas, não são baldes a serem cheios”, levam pais, mães e líderes a um lugar desafiador, mas deveras estimulante e de crescimento: é bonito e dá orgulho ver a chama se acender e ganhar força, mas depois é um desafio lidar com o calor que ela gera e é missão perdida querer controlá-la, a seu modo, tempo e gosto.

Um pai ou mãe que passa a vida tentando fazer de seu filho um espelho ou um prolongamento de si, errou feio na função de educar – o filho vai ter um trabalho grande de autoconhecimento para se (re)construir depois que enxergar que não pode ser nada além de uma projeção de seus genitores. Igualmente, líderes que passam a vida tentando que seus times sejam, ajam e reajam, como si ou conforme suas expectativas baseadas em seus padrões, erram rude ao querer limitar o potencial de cada um a sua visão (sempre limitada) de mundo e de atuação, e ao não conseguir dar a cada um os retornos que apontem possibilidades de crescimento e (des)envolvimento.

Tal qual pais que querem filhos autônomos, lideranças conscientes e educadoras sabem quando é hora de cobrar e de mostrar o que cada um do time precisa enxergar para aprender e crescer. Se a medida para ser um bom pai, ou uma boa mãe, pode ser entendida pela máxima de “aprender a tornar-se desnecessário”, o mesmo também pode-se aplicar ao exercício da boa liderança: as pessoas vão crescer e desenvolver sob lideranças que as permitam, as estimulem e as mostrem caminhos. Não é sobre poder, é simplesmente (e não tão simples assim) o cuidado. É o cuidado em ser assertivo e se fazer entender, ser claro e impor limites.



"Crescer juntos" é mais importante do que parece: a cada desafio, seja ele relacional, técnico, comportamental (em casa, no trabalho, onde quer que se exerça liderança), surgem, de forma concomitante e diretamente proporcional, descobertas sobre si e sobre o outro. Nessa hora entra a (auto)consciência para entender que com cada um será construído um espaço mútuo de aprendizado e confiança para se "desenvolver com" e não "às custas de". A mesma situação é vivida de forma e intensidade completamente diferentes por pessoas diferentes, afinal, cada relação é única e cada situação é única, no tempo, espaço e condições.

E aí entra a tal da vulnerabilidade – é preciso saber que sabe pouco, que não se tem todas as respostas, que o outro (filho ou liderado) mais cedo ou mais tarde perceberá que a figura, outrora tão poderosa é só mais um humano, com acertos e erros, qualidades e defeitos, fruto e produto de afetos. A figura de poder, perfeição, força, inteligência, agilidade, vai se desfazendo e a liderança é colocada em xeque. Não raro, o acolhimento que se espera do líder, não é oferecido de volta quando o revés chega. Quem senta à mesa é a solidão da incerteza, da dúvida, do peso da decisão, do receio da injustiça, da reação desproporcional, da violência não intencional, da palavra não dita, do sentimento não compartilhado...

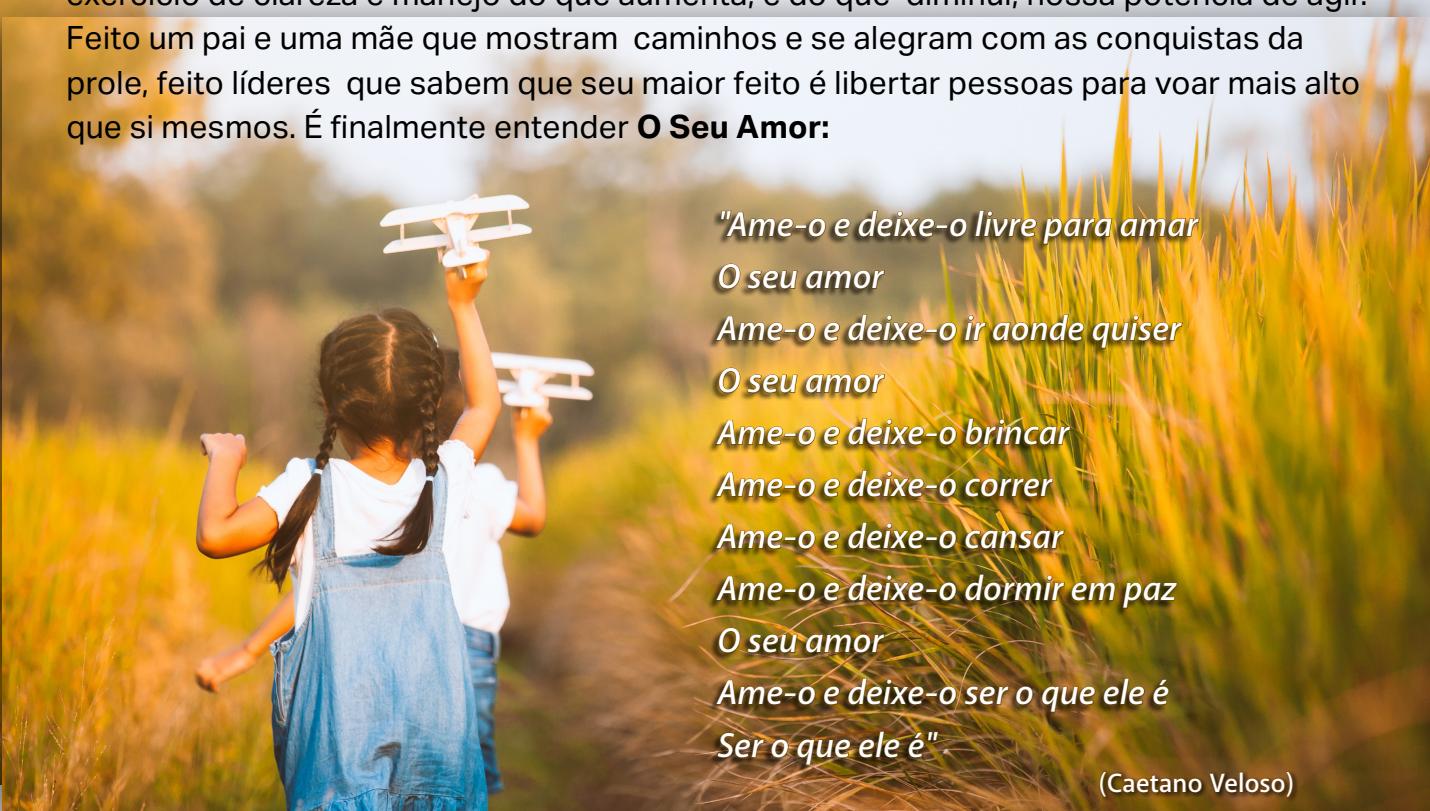
"Todos nascemos filhos de mil pais e de mais mil mães, e a solidão é sobretudo a incapacidade de ver qualquer pessoa como nos pertencendo, para que nos pertença de verdade e se gere um cuidado mútuo. Como se os nossos mil pais e mais as nossas mil mães coincidissem em parte, como se fôssemos por aí irmãos, irmãos uns dos outros. Somos o resultado de tanta gente, de tanta história, tão grandes sonhos que vão passando de pessoa a pessoa, que nunca estaremos sós." (O filho de mil homens - Valter Hugo Mãe)

Esse lugar é o mais bonito, porque é só a partir dele que os vínculos se dão verdadeiramente; que a admiração é genuína, não iludida; que a troca é aberta e intencional, não obrigatória e não hierarquizada; é só a partir da quebra do mito que a essência do humano pode florir.

Quando filho entende que está tudo bem errar, porque o pai e a mãe também erra e se desculpa; quando o liderado entende que está tudo bem não saber tudo e perguntar, porque o líder também não sabe e está aberto a descobrir; quando todo mundo entende que medo, apreensão, vergonha, silêncio, estresse ficam mais leves para lidar quando não se precisa tentar esconder porque o outro também os sente; assim como quando todo mundo entende que alegria, satisfação, orgulho, crescimento, humor também deixam o outro mais energizado e que partilhá-los faz bem para todos... Quando todo mundo entende, de verdade, percebe-se que parentalidade e liderança são oportunidades para aprender, ensinar e vivenciar o que nos faz humanos.

A conquista dessa consciência, desse lugar, leva, enfim, ao mais sublime que uma parentalidade ativa e uma liderança educadora podem proporcionar: o desenvolvimento humano permeado pelo exercício contínuo de cuidado e potência – onde ora se cuida, ora se é cuidado; ora se exerce potência, ora se vê (e permite) a potência do outro agir.

E aí, é preciso lembrar que viver é um exercício de potência em busca de potência, um exercício de clareza e manejo do que aumenta, e do que diminui, nossa potência de agir. Feito um pai e uma mãe que mostram caminhos e se alegram com as conquistas da prole, feito líderes que sabem que seu maior feito é libertar pessoas para voar mais alto que si mesmos. É finalmente entender **O Seu Amor**:



*"Ame-o e deixe-o livre para amar
O seu amor
Ame-o e deixe-o ir aonde quiser
O seu amor
Ame-o e deixe-o brincar
Ame-o e deixe-o correr
Ame-o e deixe-o cansar
Ame-o e deixe-o dormir em paz
O seu amor
Ame-o e deixe-o ser o que ele é
Ser o que ele é".*

(Caetano Veloso)

Fomos levados a crer que vida pessoal e profissional é equação matemática, que precisamos ter "eus" fragmentados e em lados opostos - de um, o profissional produtivo; do outro, o "humano que cuida"-, e de que nossas escolhas profissionais precisam sempre partir de premissas competitivas por espaços de poder. Quem vive a parentalidade aprende na prática sobre priorização, flexibilidade, escuta e improviso. Aprende a lidar com imprevistos sem perder o foco, a enxergar o outro com empatia e a reorganizar o caos com amor e estratégia.

Integrar parentalidade e vida profissional é, antes de tudo, falar de coerência; é reconhecer que o cuidado não é o oposto da produtividade, é o que a torna sustentável. Inovações poderosas vão surgir cada vez mais quando líderes entenderem que seu papel é inspirar pessoas a serem mais, investindo nelas com o querem para o mundo e fazendo da liderança a segunda experiência mais plural, depois da parentalidade.

"Maternar, paternar, criar filhos, é fazer um investimento do que a gente quer para o mundo."
Carla Madeira

"Nenhuma inovação é real se ela exclui as pessoas que geram, cuidam e educam a próxima geração. "
Maria Luiza Morais



"O verbo mais próximo de liderar é parentar."
Simon Sinek

Parentalidade no trabalho é temática a ser discutida por todos

Porque . . .

e

ntender

é o primeiro passo
para mudar a
forma de pensar

VÍDEO: A Arte de
Liderar com
Sensibilidade: Lições
da Parentalidade Real
| Karen Sumie Fontana
| TEDxUNIFEI



q

uerer

é componente
essencial da
mudança

ARTIGO: Parentalidade
ajuda a liderar
empresas - por Seja
Relevante | Fundação
Dom Cabral



u

nir

é a melhor
forma de enfrentar
grandes desafios

ARTIGO: Liderança e
maternidade: o que se
aprende ao criar um
filho? - por Camila
Antunes | VC/SA



i

nspirar

é plantar sementes
de futuros possíveis

VÍDEO: Pra que serve
um filho? - por Marcos
piangers



Bônus



Parentalidade e a
(Re)Descoberta do Cuidado |
Vinícius Barbizani | TEDxFunchal

peQuiLAB

Laboratório de Inovação e
Desenvolvimento de Pessoas

Escola de Governo | SEAD

(62) 3201-4525

pequi.lab@goiias.gov.br

