



**É se dando, que se recebe:
A dinâmica das trocas no novo cotidiano corporativo.**

*Odilon Medeiros**

Recentemente fui convidado por um dos meus mestres a proferir uma palestra que abordasse sobre o que as empresas esperam dos gestores nessa nova configuração dos mercados.

Comecei então a refletir sobre o tema proposto e cheguei à conclusão que não se tratava apenas de esperar dos gestores, mas também de oferecer, ou seja, um intercâmbio, uma troca, já que as empresas e os colaboradores ofereciam, mas também esperavam receber algo em troca, simultaneamente.

Para ter uma referencia me reportei ao passado e constatei que, apenas entre 1940 e 1942, essas "trocas" começaram a ser formalizadas, com a instituição do salário-mínimo e da CLT. De uma maneira geral, as empresas ofereciam apenas o que a lei determinava e recebiam em troca dos funcionários horas de trabalho. Vale salientar que isso era muito para quem, até então, não tinha nada.

Entre os anos 60 e 70 prevalecem os contratos de trabalho estabelecidos informalmente. E assim fica claro que um lado começa a sair perdendo neste processo. Neste caso, o do empregado.

Para minimizar os prejuízos com esse processo, entre o final dos anos 70 e início da década de 80, o trabalhador reivindica um desenvolvimento econômico atrelado ao desenvolvimento social.

A década de 90 começa com crises econômicas no país e altas taxas de desemprego. Cenário nada propício para se negociar nas trocas. Quando surgia qualquer oportunidade, o trabalhador simplesmente aceitava o que era oferecido: se ele não aceitasse as condições impostas, o outro aceitaria e ele continuaria sem emprego. Era o tipo de troca ganha-perde, onde a empresa ficava com a primeira parte e o trabalhador com a segunda.

A partir do ano 2000 começam os processos de profissionalização das empresas e dos trabalhadores, que se estenderam até o momento atual. Destaco que, em uma rápida análise, observo que até então, o trabalhador levou desvantagem nestes processos. Mas, nesta nova fase, as exigências começam a ser maiores e as trocas, muito mais negociadas por todos os envolvidos. Pode até ser afirmado que, já é possível pensar em uma classificação ganha-ganha.

Atualmente os gestores já entendem que para se tornarem produtivos, precisam investir fortemente nestes processos de troca. Ou seja, sabem que podem solicitar alguma coisa das empresas, mas em contrapartida, devem oferecer algo (não necessariamente nesta ordem) que vá além dos portões da instituição: que favoreça a sociedade.

Claro que não é tão simples assim, tampouco na amplitude necessária, mas é inegável que essa ação já é uma realidade.

Neste processo, o gestor deve solicitar:

- A si mesmo: que tenha bons conhecimentos da tecnologia utilizada no desenvolvimento das suas atividades, seja globalizado, tenha um comportamento exemplar, que cuide do seu “eu” (corpo, mente e espírito), tenha um perfil profissional (Autônomo, colaborativo, versátil, empreendedor, que tenha autoconhecimento e competência emocional, etc.), que seja um líder ecológico (aquele que se preocupa em saber se o resultado das suas decisões será positivo para ele mesmo, para a empresa, para a sociedade).

ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA

Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781

Olinda/PE 53.040-000

Fone: (**81) 9991-7056/ 8256-1942

om@odilonmedeiros.com.br



**ODILON
MEDEIROS**
Desenvolvimento
Empresarial e Humano

- Ao colaborador: que esteja aberto ao intercambio de experiências, tenha autogerenciamento das atividades/autonomia, que seja responsável.
- A empresa: que dê apoio para as suas iniciativas.

Como é uma troca, o gestor deve oferecer:

- Ao colaborador: ouvir o que ele tem a dizer e considerar o seu pensamento, considerar também a individualidade, dar feedback constantemente mesmo que de maneira informal, possibilitar as boas relações interpessoais, desenvolvimento profissional, abertura para trabalhar com a diversidade, investimentos em qualidade de vida no trabalho, senso de justiça, entre outros.
- À empresa: ideias criativas e produtivas, operar com as instabilidades do mercado, simplificação de processos, visão além de, e bons resultados, no mínimo.
- Ao mercado: excelente formação profissional, diferenciais e inovação.
- À sociedade: responsabilidade social, sustentabilidade e outras demandas.

Diante do que foi dito até aqui, reflita e se conscientize de que, todos nós queremos receber, mas para isso ocorra, alguém precisa oferecer. Caso contrário esse nosso objetivo nunca seria alcançado. Concorda? Então, faça a sua parte e seja feliz. Que assim seja!

(*) Odilon Medeiros - Mestre em Administração, Especialista em Psicologia Organizacional, Coach, Pós-graduado em Gestão de Equipes, MBA em Vendas, consultor e palestrante.
www.odilonmedeiros.com.br / E-mail: om@odilonmedeiros.com.br

ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA
Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781
Olinda/PE 53.040-000
Fone: (**81) 9991-7056/ 8256-1942
om@odilonmedeiros.com.br



**ODILON
MEDEIROS**
Desenvolvimento
Empresarial e Humano

NOTA DO AUTOR:

Este artigo poderá ser editado desde que o contexto e a opinião do autor sejam mantidos. Poderá ainda ser publicado em qualquer veículo sem que isso represente a necessidade de pagamento ou outras obrigações por quaisquer das partes envolvidas, porém, a empresa ou qualquer pessoa física que faça a publicação, deverá obrigatoriamente citar o autor.

ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA
Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781
Olinda/PE 53.040-000
Fone: (**81) 9991-7056/ 8256-1942
om@odilonmedeiros.com.br