

Do elogio a inveja. Porque a inteligência emocional é tão importante nos negócios

Resumo: A partir do pensamento de minha obra filosófica: “Não podemos controlar a inveja que alguém possa ter de nós. Mas podemos controlar o sentimento que teremos por ela” resolvi dar origem a este artigo. Como os controles do medo e da ansiedade são tão importantes para todas as situações independentes do lado da mesa em que se posiciona.

Meu desejo de escrever este artigo capítulo veio de longa data. Ao publicar

minha obra anterior discorri pensamentos acerca da inveja. Foram três manifestações declaradas sobre a inveja e não preciso nem falar que foi baseado em minha percepção de vida. O primeiro diz: “Se alguém tem inveja de você não tenha inveja dela, até porque normalmente os invejosos são incapazes de serem como você.” Quando escrevi esta condicional queria propor em relevar pessoas que perseguem com inveja as outras. Isentando o sentimento da isonomia e reciprocidade se igualarmos nossas ações as do agressor emocional, estaremos nos colocando em abertura para receber aquele sentimento. Einstein discorreu acerca desta lucubração citando: “Não discuta com um idiota, você irá perder para ele”. Em relação à incapacidade que o invejoso cria para se espelhar toda e qualquer competência invejada passa a ser imitada, copiada e por fim sendo percebida, e o mais importante é que ao identificar medidas cautelares de comportamento sejam tomadas e a melhor delas é o silêncio pela observação.

Em outro momento na obra anterior redigi a expressão: “Não podemos controlar a inveja que alguém possa ter de nós. Mas podemos controlar o sentimento que teremos por ela.” Isso é a mais pura inteligência emocional. Você não precisa sair por aí, cortando os pulsos quando identificar esta pessoa. O segredo do controle emocional está em controlar o sentimento que terá por ela. É aí que nasce uma baita oportunidade de mais uma vez você estar no comando, escrever para seu cérebro o que suas razões devem viabilizar em suas emoções para transcrever apenas sentimentos e boas emoções.

Em meu livro 1000 pensamentos Inspiracionais para viver em equilíbrio finalizou acerca da inveja: “Quem não gosta de ser invejado não deve andar com invejosos”. Quantos panos pra manga têm aqui nestes pensamentos não é mesmo? E se quer ainda falamos da inteligência emocional que mais parece àquelas metáforas de RH, mas na verdade é um grande indicador de equilíbrio na gestão de pessoas para as relações humanas. Ao interpretar o verbo “andar” estamos contextualizando o ambiente em que estamos inseridos. Fico até cansado quando vejo ou ouço alguém falar que está sendo invejado e não para de andar com invejosos. Aí vou ter que ser claro: Fica difícil! Quase impossível viver cercado de boas energias e vibrações, pois

se tem uma coisa que exala com facilidade é a energia de um invejoso ao entrar em contato com o invejado. Até o mais desprovido de atenção se torna capaz de perceber.

O mais importante de tudo é que nesse processo perceptivo esteja declarado às evidências que comprovem e certifiquem o verdadeiro sentimento que manifesta o comportamento.

Ah, que assunto polêmico para prosearchmos não é mesmo? A qualquer tempo seja no conforto do lar, ou no transporte a caminho de seu compromisso, independente do tempo que se tenha este tema é po-lê-mi-co! Por que a inteligência emocional é tão importante nos negócios traz uma contribuição ocular as suas vistas, como um colírio que limpa a irritação dos olhos.

Nós somos eternamente responsáveis pelas emoções e ações que colocamos em tudo o que fizemos. É a verdadeira atração do pensamento que materializam coisas boas e ruins. NO caso em aspiração nos remetemos à inveja. Nosso pensamento em inteligência emocional também é capaz de produzi-lo, alias nosso cérebro é capaz de fomentar pensamentos bons e ruins. Tudo que nos retorna em emoções são frutos do que colocamos para fora, e para isso é importante validar seus objetivos nos negócios.

E quando falamos em um ambiente corporativo devemos nos atentar ao que cria a condição da inveja. Em um exemplo real, é do senso comum no ambiente empresarial que o líder sempre deve elogiar o colaborador em público. Demonstrar reconhecimento ajudaria a replicar boas práticas e comportamentos. Mas será que isso realmente acontece? Porem elogios feitos em público pode ser danoso ao ambiente corporativo. As pessoas que estão próximas ao elogiado passam a invejá-lo e se ressentem com quem está dando o elogio. Neste caso elogio só será bom quando feito a portas fechadas. Alguns consultores não concordam plenamente com a tese. E afirma que o elogio só causará inveja na equipe se houver algo de errado no ambiente de trabalho. Isso pode significar falta de harmonia. Uma equipe bem preparada e que tem objetivos bem claros saberá ver de forma positiva o elogio. Ela entenderá que ele é o caminho para o crescimento de todo um projeto. O estímulo que os elogios podem gerar na equipe pode servir para o gestor avaliar até que ponto um pouco de inveja pode ser positivo para os colaboradores saírem do lugar. Se o elogio é feito de forma imparcial e referindo-se a um ponto factível, pode servir como fator motivador a todos na empresa. Acredito que os elogios feitos em público são mais positivos do que negativos Deste que feito de forma adequada. Eles geram uma competição sadia dentro da empresa. Quando um colaborador ouve um colega ser elogiado, ele se perguntará do por que do elogio e buscará por ele também. O lado ruim do elogio aparece quando o colaborador não está preparado para recebê-lo. O elogio pode subir à cabeça, gerando resultados negativos para a empresa. Para evitar que o elogio a um funcionário alimente a inveja de outros, é preciso investir no desenvolvimento dos líderes e na forma como eles lidam com seus comandados. “É preciso buscar medidas para que todos se sintam mais iguais”.

No campo do aprendizado das emoções para lidar com o ambiente de trabalho. Aprender a administrar impulsos e sentimentos é tão importante quanto ter boas

qualificações técnicas. Excelente currículo, habilidades técnicas e experiência na área. Tudo isso pode ir por água abaixo se a pessoa não souber lidar com as emoções (próprias e dos outros) no ambiente de trabalho. Especialistas são unânimes ao afirmar que é muito difícil separar a vida pessoal da profissional, mas também concordam ser possível aprender a gerenciar os impulsos para driblar as adversidades que surgirão ao longo de sua carreira. Quando vamos trabalhar, levamos tudo que está de bom e o que não está. Por isso, é importante desenvolvermos uma “atenção amorosa” em relação a nós mesmos e depois elaborarmos nossos sentimentos e desejos. Para o profissional não acabar explodindo com um colega, destrutando o chefe ou tendo uma crise de choro em plena reunião com clientes, psicólogos explica que o autocontrole dessa emotividade é o primeiro passo para atitudes intempestivas. No momento em que a pessoa identifica de onde vem seu ímpeto de agressividade ou de hipersensibilidade, pode racionalizar e usar isso a seu favor. Essa é a diferença entre resistência e resiliência. É quando, além de não sucumbir às emoções, a pessoa as transforma positivamente. Na prática, percebe-se o desequilíbrio dos sentimentos quando um profissional não sabe se posicionar frente às situações adversas de forma madura e assume um comportamento passivo, agressivo ou dissimulado. Já o profissional que sabe administrar as emoções, torna-se bem resolvido e maduro. Ele usa as técnicas da comunicação assertiva para expressar seu desconforto e acertar as relações com chefes e colegas, propondo novas alternativas de relacionamento saudável.

Do elogio à inveja temos os extremos bipolares das relações humanas que se destacam categoricamente no ambiente de trabalho. DA inteligência, da roupa, da beleza, do conhecimento, do poder aquisitivo, do desejo inconsciente de querer ser o outro, da vontade de prejudicar o outro colocando todo o lixo dos sentimentos para fora, do preconceito e do Bullying, da ganância pela ambição competitiva, da aética, ou ainda internalizando qualquer motivação que não esteja presente na obra, tenho certeza de que você é detentor de inúmeras experiências percebidas ao longo de sua vida profissional e ainda aquelas que você sequer teve ciência dos fatos e ficou no campo da imaginação.

Os elogios podem ser divididos em duas categorias. Os verdadeiros e os falsos. A inveja se divide apenas em péssimas vibrações e não tem nenhum cunho denotativo positivo. Com toda sensibilidade para entender essas questões ao seu bel prazer em vários momentos da sua vida você percebeu que sua opinião sobre o tema em relação às pessoas ia mudando, seja positiva ou negativamente. Presenciei uma questão aética que do elogio projetou a inveja, claro que quando descoberto foi revelado por falsos elogios à pessoa que emitiu.

Em uma votação de CIPA, que se busca a estabilidade por dois anos no trabalho viu talvez algo tenha sido uma das maiores, senão a maior trapaça na vida profissional até hoje. No momento da contagem dos votos a profissional que praticava a leitura dos nomes dos candidatos trocava o nome de uma pessoa colocando os votos em outra pessoa. O que a pessoa aética não sabia e por estar tão cega para fazer o mal para a pessoa que ela desejava é que seria conferida e reconvertida a relação de nomes por terceiros imparciais. Naquele momento a pessoa prejudicada estava em quarto lugar na lista de suplência, uma vez que entrariam apenas três

colaboradores para a CIPA. Já na primeira recontagem a pessoa que estava sendo prejudicada teve mais oito votos subindo para o terceiro lugar e assim projetou-se o final da votação. O que percebemos na hora foi o clima de animosidade onde todos viram a falta de ética de alguém que também participara. E para concluir toda essa experiência a pessoa que fez esta ação maldosa ainda se dizia “amiga” e elogiava com frequência a pessoa que tentara prejudicar. Até que ponto um ser humano é capaz de dissimular suas opiniões e prejudicar uns aos outros no ambiente de trabalho?

Os reflexos e resquícios desta ação poderiam ter se desdobrado de diversas formas. Primeiro uma demissão por justa causa feita pelo RH subitamente o que não aconteceu por ser um RH reacionário, segundo que poderia ter sido advertida pelo líder, terceiro poderia ser ou não perdoada pela vítima. Mas afinal de contas, como reagiu a pessoa sem ética na empresa sabendo que todos sabiam dessa manipulação maldosa? Se ela tivesse um arrependimento público com pedido de desculpas você aceitaria se fosse o prejudicado? Iria se afastar definitivamente da pessoa? Iria pedir a demissão dela? Deixaria pra lá e esqueceria? O que você faria nessa situação? Qualquer resposta que você der irá explicar sobre a sua forma de enxergar as relações profissionais. Portanto, cuidado com o elogio para identifica-lo se é de coração, e acima de tudo afaste-se de invejosos.

Artigo escrito por Fagner Gouveia – Todos direitos reservados. Permitida reprodução intelectual com referência do autor.