

# ACADEMIA DE LÍDERES – EXERCITANDO HÁBITOS DE LIDERANÇA



ILUSTRAÇÃO: LOVATTO

Exercer liderança é um dos pontos mais importantes da carreira de um gestor – e o verbo com o qual comecei esta frase é muito significativo: exercer é exercício. Mas é um desejo latente para o recrutamento de recursos humanos encontrar líderes natos. E, além de encontrá-los, é preciso convencê-los a militar em uma determinada “causa”. Isso pode custar tão caro a uma empresa como o passe de um craque de futebol. Os benefícios para conseguir retê-los são ainda mais onerosos – e caso as coisas não estejam indo bem, a empresa perdê-los num piscar de olhos.

Mas a analogia entre líderes e craques de futebol pode ir mais longe: uma das saídas que os grandes clubes de futebol encontram para ter jogadores excelentes nos seus times é prepará-los desde o início. E nessa preparação, uma das coisas que se buscam é desenvolver hábitos de craques. Treinam tanto uma jogada que o menino da academia de futebol faz os movimentos necessários como se fosse um hábito. Dão tantas cabeçadas na bola que a chance de erro diminui drasticamente. Mas quando o momento é de extrema tensão, o erro ainda acontece, e quando acontece, serve para que sejam descobertas as fraquezas daquele jogador. Aí, dependendo da área do campo em que ele joga, é preciso focar mais nesta ou naquela habilidade. E lá vamos nós com as palavras de novo: hábil e hábito!

Uma possível definição de hábito (de minha própria autoria): hábito é uma resposta automatizada e única para um determinado estímulo recebido, selecionada pelo sistema nervoso do indivíduo como sendo a mais adequada e adaptativa, mesmo que a consciência não concorde com isso. E por estarem livres do pensamento e da consciência, tais respostas podem ser feitas como se expressassem a “natureza” do indivíduo.

Voltemos aos líderes: o que se espera como resposta automática de líderes frente a determinados estímulos? Ser resiliente e empático, por exemplo? Ser inspirador e firme em seus propósitos? Será que, ao falarmos sobre isso numa palestra ou num curso de formação de líderes, estamos conseguindo mudar a forma como as pessoas se comportam do ponto de vista de seus hábitos? Eles terão exercitado isso? Ou será justamente nos momentos de tensão, que é quando precisamos da máxima expressão de inteligência emocional de um líder, que respostas absolutamente inadequadas mostrarão ser os seus verdadeiros hábitos?

Se vamos formar líderes, temos que pensar em uma academia com muito treino e exercícios de liderança. Precisamos aumentar tanto a capacidade de autoanálise a ponto de que um feedback recebido seja considerado uma joia preciosa para a correção de erros e construção de hábitos. O conhecimento do funcionamento cerebral é a chave para essa transformação comportamental, e a construção de hábitos de líderes precisa ser feita com base na análise desses parâmetros. Essa tecnologia já pode ser empregada em corporações que acreditem que os investimentos em gestão de pessoas valem quanto pesam e que podem ser um divisor de águas num mercado tão competitivo. Esse é o futuro que já pode ser vivido. ■

*“Se vamos formar líderes, temos que pensar em uma academia com muito treino e exercícios de liderança. Precisamos aumentar tanto a capacidade de autoanálise a ponto de que um feedback recebido seja considerado uma joia preciosa para a correção de erros e construção de hábitos.”*