

# O TIME QUE FAZ GOL

**SUZY FLEURY** União, disciplina, trabalho, profissionalismo e compromisso com as metas coletivas são os grandes trunfos de uma equipe vencedora, seja campo de futebol ou dentro da empresa ■ POR KATIA SIMÕES

**A** costumada a trabalhar no limite com times de futebol para transformar derrotas em estímulo, a psicóloga Suzy Fleury atua com desenvoltura tanto em equipes esportivas quanto em empresas. "As estruturas organizacionais são diferentes dos times de atletas em campo, mas a conduta do grupo em busca da vitória é muito semelhante", acredita a profissional, que já passou por clubes como Palmeiras e Corinthians e também pela Seleção Brasileira. Para ela, o segredo do sucesso está em comprometer toda a equipe em busca de um sonho comum. Em entrevista a PEGN, Suzy, também especializada em marketing, analisa a figura do líder e a importância de compartilhar objetivos para deixar o time "redondinho". A seguir, os principais trechos da entrevista.

Quais são as regras para garantir uma equipe bem afinada dentro ou fora de campo?

Acima de tudo, ter um objetivo bem definido, compartilhado e dimensionado. Ou seja, é fundamental saber em quanto tempo e como ele será alcançado. É preciso garantir um compromisso comum, assumido entre os membros da equipe, para se construir e transformar o sonho em realidade. O dia-a-dia do grupo deve ser orientado por quatro princípios básicos: união,



**SUZY FLEURY:** foco nas competências técnica, estratégica e emocional.

disciplina, trabalho e profissionalismo. Com eles, é possível fazer com que a equipe renda o desejado.

Qual a melhor ferramenta para garantir uma equipe homogênea?

Antes de qualquer coisa, é essencial conhecer o perfil individual de cada membro e, só então, tentar traçar a personalidade do grupo. Dependendo do

resultado, pode-se lançar mão de um verdadeiro arsenal, de palestras e literatura a treinamentos individuais e atendimentos individuais, com o fim de que eles possam agir em conjunto. Os departamentos de recursos humanos deveriam atualizar constantemente os procedimentos. Hoje, vive-se um modelo empresarial diferente. A empresa é muito grande, assim como a in-

ça e a incerteza, o que exige um profissional com auto-estima mais bem desenhada, que assuma a própria carreira, mantendo um compromisso de qualidade e motivação com ele próprio.

#### Competência é a bola da vez?

Com certeza. O profissional deve estar preparado em vários níveis de competência: a técnica, que no futebol seria o domínio dos fundamentos do esporte; a estratégica, isto é, na maneira como coloca em prática seus planos; e a emocional, equilibrando a parte física com os sentimentos na hora de lidar com novas situações. Este é um treinamento diário, cujo jogo consiste em se aprimorar, rever, superar metas e continuar sempre.

#### Um líder nasce pronto?

No livro *O Líder do Futuro*, Peter Drucker deitou por terra a teoria de que um indivíduo já nasce líder. Hoje sabe-se que, embora algumas características sejam essenciais — entre elas, a facilidade de comunicação —, um líder é talhado no dia-a-dia. Levantamento envolvendo 1700 executivos, entre eles 840 presidentes de empresas, de vários países dos cinco continentes, revelou que a principal característica que um líder deverá revelar na década que se inicia é uma visão muito apurada do presente e, sobretudo, do futuro. É ter a capacidade de enxergar o futuro, de desenhar um sonho para compartilhar com algumas pessoas e mobilizá-las para ajudar a transformar esse sonho em realidade. Assim, não basta falar bem, convencer, comandar. É mais do que isso. O líder precisa enxergar longe. Veja o exemplo de Walt Disney. Ele já morreu, mas sua visão foi tão forte que continua mobilizando uma legião de admiradores.

#### Como driblar a solidão do comando e administrar o ego da equipe?

É como beber água. Sacia-se a sede por algum tempo, mas, logo depois, é preciso repetir o processo, porque o organismo sente uma necessidade fisiológica de hidratação. O mesmo acontece com a empresa. Quando se resgatam os movimentos emocionais dentro de

uma equipe, retoma-se o objetivo coletivo. Se um atleta ou um executivo está dentro de uma organização para conquistar um resultado coletivo, ele tem de ter consciência de que sua meta pessoal também estará sendo atingida a partir do esforço do grupo. É lógico que os conflitos aparecem durante os períodos de maior dificuldade, quando os níveis de ansiedade e apreensão ficam mais aguçados. É nesse momento que se mede a capacidade de superação de uma equipe, seu grau de motivação e o quanto os relacionamentos têm bases sólidas. É preciso ter em mente que a crise, quando bem administrada, pode aumentar a qualidade dos resultados obtidos pelo grupo.

### **"No Brasil, o conceito de empreendedor ainda está muito ligado à jovialidade. Mas não basta ser jovem para empreender. É preciso estar pronto para dar respostas em tempo real"**

Para conquistar resultados é preciso lançar mão de cobranças?

Os bons resultados só aparecem com o comprometimento do coletivo. De nada adiantam bons projetos se a equipe não se sente parte deles. Compromete-se o grupo tentando identificar o que os resultados significarão no plano pessoal de cada um. O quanto o alcance das metas irá mobilizá-lo e o que isso representará para a sua vida. Identificado o peso do resultado, aí sim, as cobranças se fazem necessárias e indispensáveis.

#### É importante sempre pensar grande?

O ser grande está na cabeça de cada um, independentemente da estrutura organizacional. A ambição faz parte do jogo. O pequeno empresário precisa pensar com a cabeça de um gigante pa-

ra gerenciar o seu negócio, mesmo que em termos estruturais ele possa parecer muito pequeno. As atividades ligadas à informática são bons exemplos, com adolescentes conquistando em suas empresas alto grau de lucratividade e sendo considerados grandes, ainda que com um custo enorme para manter a engrenagem funcionando. O conceito de grande e pequeno no mundo empresarial é uma questão que deve ser reavaliada. É a sua importância para o mercado que deve servir de parâmetro nessa classificação.

#### Empreendedorismo é sinônimo de juventude?

No Brasil, o conceito de empreendedor ainda está muito ligado à jovialidade, à idade cronológica, o que é questionável. Quando jovem, a pessoa talvez tenha um ritmo mais acelerado, mas isso não basta para empreender. É preciso estar pronto para dar respostas em tempo real. Acabou a cena de receber uma solicitação hoje e só providenciá-la no dia seguinte. Já seria muito tarde. A concorrência chega na frente. Além disso, não há tempo para procurar os culpados. A ordem é encontrar uma solução rápida para reverter o quadro. Hoje, as pessoas são reconhecidas pela capacidade que elas têm de solucionar problemas e não pela qualidade de relatório que apresentam como justificativa. Ser ágil, saber driblar as adversidades, não temer riscos e ter uma visão de futuro são características que identificam um empreendedor.

#### Qual é o maior patrimônio de uma empresa?

Hoje, com certeza, as pessoas. A empresa possui uma inteligência que muitas vezes foi focada nos sistemas de estratégia e tecnologia. Atualmente, mais do que qualquer máquina ou processo, o diferencial está na capacidade que as pessoas têm de trazer uma solução em tempo real, resolver os problemas com imediatismo, buscando sempre seus objetivos. O intelecto e a inteligência emocional são a alma da empresa. Quando se consegue que as pessoas estejam ligadas intelectual e emocionalmente ao projeto, tem-se o maior patrimônio de uma organização, independentemente do seu tamanho. ■