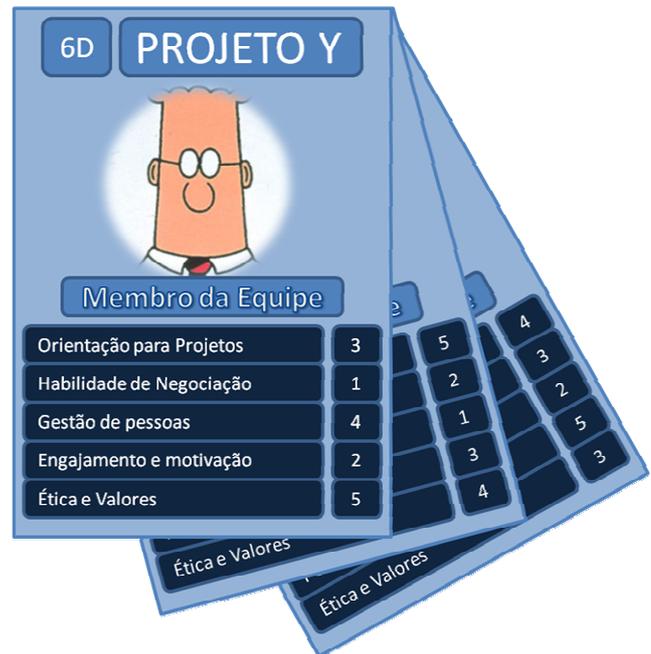


A equipe de projeto “Super Trunfo®”

Wantuir Felipe da Silva Junior

Quando eu era garoto costumava colecionar e jogar Super Trunfo®. Era muito legal competir e colecionar diversos temas deste jogo, como por exemplo: motos, carros, super lanchas, aviões de combate, etc.

Para quem não conhece o *Super Trunfo®* (febre dos anos 80), a lógica de funcionamento é muito simples: o jogo baseia-se na comparação dos valores de sua carta com a dos outros jogadores. Para sua carta vencer, a característica escolhida (normalmente cinco por carta) precisa ter valor maior do que a carta dos seus adversários. Quando sua carta vence, você ganha a carta dos seus adversários, e a próxima carta de sua pilha aparece para uma nova jogada.



A “sacada” básica deste jogo é que, com o passar do tempo, você se familiariza com os valores de cada característica da carta, percebendo assim quais são as características fracas que não valem a pena investir na escolha, utilizando apenas as características mais fortes que podem levá-lo a vencer a partida.

Será que não é esta a “sacada” que falta na maioria dos pseudolíderes quando da utilização equivocada da equipe do projeto? Será que insistimos em utilizar características fracas de membros da equipe de projeto sem ainda ter entendido qual é a regra do jogo? Será que achamos que podemos desenvolver pessoas tentando colocar para dentro delas características que só podem ser colocadas para fora por elas mesmas?

É preciso entender que ao ser humano foi dado o livre arbítrio e cabe a ele criar sua própria energia psicológica que o põe em movimento! Não adianta insistir em utilizar pessoas no “jogo” que não tenham certas características fortes para uma determinada área do projeto. Entendo que só é válido investir em alguma característica fraca quando esta ideia parte do próprio indivíduo, tendo isto como um desejo íntimo e desafiador para si próprio.

Podemos dizer que basicamente existem três grupos de pessoas em sua equipe:

- ❖ **Grupo 1:** Pessoas que não querem (e, portanto não vão) desenvolver certas características e ponto final! É preciso aceitar isso e utilizar outras características existentes;
- ❖ **Grupo 2:** Pessoas que tem potencial, porém precisam de mentores com sensibilidade em percebê-las, lapidando e reforçando tais características;
- ❖ **Grupo 3:** Pessoas que possuem talento nato e precisam ser direcionadas rapidamente para desafios grandiosos dentro do projeto.

Todos os grupos citados são importantes para o projeto, porém precisam ser decifrados, pois cada “carta” tem a característica certa para área certa do projeto.

A regra não é complexa, basta utilizar o que eu chamo de análise dos três D’s: **D**isciplina, **D**esejo e **D**evoção.

O genuíno líder é capaz de imputar em cada liderado o primeiro “D”, porém os dois últimos acontecem apenas de “dentro para fora”, ou seja, a pessoa além de querer (ter vontade), precisa desfrutar de dedicação íntima.



Raramente (para não dizer nunca), você terá em sua equipe alguma pessoa que tenha todas as características desenvolvidas no mais alto nível, portanto, é necessário identificar e reforçar os pontos fortes de cada membro da equipe no intuito de ganhar o “jogo” através do **uso do conjunto**. No jogo *Super Trunfo*®, você não ganha o jogo apenas com uma carta “boa”, você ganha no conjunto de cartas, ou seja, no uso adequado de cada característica durante o jogo.



“Nada lhe posso dar que já não exista em você mesmo. Não posso abrir-lhe outro mundo de imagens, além daquele que há em sua própria alma. Nada lhe posso dar a não ser a oportunidade, o impulso, a chave. Eu o ajudarei a tornar visível o seu próprio mundo, e isso é tudo”.

Hermann Hesse - escritor e poeta alemão

É essencial que o líder do projeto direcione sua atenção para determinadas características de cada membro de sua equipe com o objetivo de potencializá-las durante o projeto. O exercício diário de aguçar seus sentidos para tais características trará resultados extraordinários para o sucesso do projeto.

No “jogo” do projeto, o líder precisa treinar seu espírito de observação e conclusão, sendo fundamental aguçar a percepção dos sentidos,

especialmente o da visão e da audição, obtendo assim um aumento exponencial de sua sensibilidade de entendimento e discernimento, conquistando como retorno deste investimento a descoberta do que está oculto, confuso ou obscuro na caminhada de seu projeto.

Para estimular seus sentidos, preparei uma lista de características as quais considero relevantes no treinamento diário de **observação e conclusão** do líder do projeto:

Características a serem descobertas e potencializadas, pertencentes à ação normal de um determinado indivíduo.			
Liderança	<ul style="list-style-type: none"> • Espírito de Liderança (incluindo a liderança lateral e situacional). • Postura de facilitador e capacidade de formar sucessores. • Postura assertiva, autocontrole, gestão de conflitos e gestão de crises. 	Visão Sistêmica	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamento sistêmico em harmonia com a visão do negócio. • Disposição natural para inovação e criatividade (incluindo consciência do mercado e novas tecnologias). • Pensamento e atitude orientada para projetos. • Sensibilidade em compreender o contexto e maturidade da corporação.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Franqueza, sinceridade e confiabilidade. • Coerência na ascensão do desempenho pessoal com a ética, princípios e valores. • Desprendimento natural em "desaprender" para aprender o novo. • Fidelidade e diligência corporativa. 		
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidade em cumprir promessas, nível de influência e autoridade moral. • Nível de engajamento e motivação. • Pensamento analítico crítico, capacidade de resolução de problemas e tomada de decisão. • Iniciativa e finalização de ações. • Capacidade de transformar teoria acadêmica em prática simples no contexto do projeto. 	Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidade de Negociação e prática da persuasão positiva. • Prática da comunicação eficaz. • Imparcialidade e capacidade em gerar conflitos positivos. • Eficiência e aptidão para o trabalho em equipe e espírito de colaboração (inclusive à distância). • Capacidade de organização e gestão de conteúdo.

Reflexão final:

Medite cuidadosamente sobre as “cartas” que você tem em mãos e crie intimidade com cada uma delas, isso requer investimento de tempo e esforço. Lembre-se também de aguçar sua percepção e sensibilidade para as potenciais cartas (no processo de contratação). Não vacile ou tenha dúvidas sobre estes fatos, pois será vital para perpetuação da corporação cultivar hoje sua equipe de amanhã.