



Vagas

Empregos
Estágios

Informe-se

Editorias

Administração e Negócios
Carreira e RH
Cotidiano
Economia e Finanças
Marketing
Notícias Acadêmicas
Oportunidades
Tecnologia
Entretenimento
[+ Ver todas](#)

+ Informe-se

Entrevistas
Artigos
Produção acadêmica
Eventos

O Portal

Apresentação
Anuncie
Contato



PROFSSIONAL & SELF COACHING
TREINAMENTO DE FORMAÇÃO E CERTIFICAÇÃO INTERNACIONAL
O TREINAMENTO QUE CONQUISTOU O BRASIL



IBC INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING
Excelência em Coaching
Reconhecimento Internacional
EUROPEAN COACHING ASSOCIATION

Clique e conheça a

Início Informe-se **Carreira e RH**

03 de outubro de 2011, às 16h15min

Saiba como não frustrar alguém que deixou de ser promovido

Habilidade para lidar com conflitos pode ser diferencial para devolver a motivação de colaboradores e redirecioná-los na carreira



Infomoney

Tamanho do texto: [A -](#) [A +](#)

 6  3  0  Share



TELEFÔNICA NEGÓCIOS
Aproveite já esta oferta para sua empresa!
Linha Telefônica + Banda Larga + Divulgação On-Line
Apenas R\$ 101,15 /mês
Clique e peça já!
Telefônica Negócios. Sua empresa conectada, sempre.

 Compartilhar
 Imprimir

Mais do que se possa imaginar, a frustração também costuma se fazer presente nos bastidores de uma organização, especialmente quando aquela "ão sonhada promoção" costuma ir por água abaixo.

Nessas ocasiões, se calar ou reagir de forma impulsiva nem sempre é o ideal. É preciso ter habilidade para lidar com a perda de tal oportunidade e, acima de tudo, contar com a sorte de ter um gestor atento e habilidoso por perto.

Na opinião do sócio-fundador da consultoria de gestão Muttare, Tatsumi Roberto Ebina, por exemplo, somente um bom líder pode fazer a diferença nessas situações e, quem sabe até, ser capaz de transformar uma possível frustração, em oportunidade. "Ao perceber uma baixa performance do profissional e até mesmo um certo abatimento, o gestor deve convidar o colaborador em

questão para um bate-papo para detectar o que está acontecendo", explica.

Para ele, apenas desse modo é possível entender o ponto de vista do colaborador e então orientá-lo para que o mesmo possa buscar seus objetivos.

Passo-a-passo

Habilidades à parte, o importe é que o gestor esteja sempre um passo à frente de sua equipe e se antecipe à qualquer investida de colaboradores, que possam ter ficado insatisfeitos com a decisão.

"Ele não deve esperar que um profissional o procure. Dependendo do perfil do contratado, tal questionamento pode ser feito de forma tempestiva e isso não é apropriado", diz a manager da divisão de RH da [Michael Page](#), Thais Teperman.

Mas então, como solucionar a questão? Para Ebina, a maneira mais viável de resolver o impasse é realmente por meio de uma conversa, na qual o líder possa averiguar os motivos que causaram tal desmotivação. "Sem esse papo fica difícil não frustrar alguém que esperava uma promoção", diz.

Para entender a mente do profissional, o gestor deverá esclarecer as razões que levaram tal colaborador a crer que o mesmo possuía as habilidades necessárias para o cargo em questão. Feito isso, é preciso ser franco: se o mesmo achar que possuía a *expertise* necessária, o gestor deverá explicar as razões de sua escolha.

"Um líder habilidoso deve sempre testar os funcionários que se acharem capazes por meio de novas oportunidades e desafios. Esse pode ser o diferencial para manter um profissional competente na empresa ou para perdê-lo para o mercado", diz Ebina.

Plano B

Uma boa alternativa para quem deseja manter a motivação de seus contratados é aproveitar a ocasião para reverter o jogo. Ou seja, para traçar um plano de ação que possa estimular o desenvolvimento de certas competências. "Dessa maneira o contratado continuará motivado ao enxergar novas possibilidades", orienta Ebina.

E nada de comparações. Caso seja constatado que uma pessoa não possui o perfil mais adequado, o gestor precisa explicar como tal colaborador pode aprimorar seu trabalho se quiser ser promovido, e isso sem compará-lo a outros profissionais que possam ter tido um melhor desempenho.

Profissional: como agir

Uma boa dica para os profissionais que não possuem a sorte de contar com um líder atento por perto é convidar o superior para uma conversa. Nessa hora, nada de timidez ou grandes arroubos emocionais; a recomendação é sempre fazer uso do bom senso.