

Capítulo 07 - Aula 01 - Hierarquia de Títulos

domingo, 29 de janeiro de 2023

19:35

CARREIRA → LIDERANÇA

FALTA DE SINTONIA

Um chefe nem sempre simpatiza com seus subordinados. Mas há estratégias para o gestor contornar as diferenças sem prejudicar ninguém ou comprometer o resultado do time. *Por Harcio Di Domenico*

Passamos tantas horas no escritório que é comum enfrentar sentimentos de amor, ódio e ansiedade. Também é inevitável criar laços de amizade e, claro, de inimizade. Quando o conflito se dá entre chefe e subordinado, a situação pode costear para não colocar em risco o clima e a produtividade — fatores tão importantes em um período em que a palavra de ordem nas empresas é eficiência. “Não se espera que o líder goste, da mesma forma, de todos na equipe nem que seja igualmente querido por cada integrante”, diz Liane Dawes, vice-presidente da Kalightbridge Human Capital Solutions, consultoria em gestão de pessoas em Ontário, no Canadá. “Mas manter uma relação cordial com cada um é obrigatório.” O relacionamento entre chefe e equipe vai bem não quando todo mundo se adora, mas quando o convívio não compromete o trabalho. Gestores que precisam motivar (e gerenciar) profissionais com os quais não se dão bem devem adotar algumas atitudes para que o desafeto não prejudique o relacionamento profissional.

Pense antes de agir

O fato de se sentir incomodado com alguém diz mais sobre si mesmo do que sobre o outro. Antes de tomar qualquer atitude, o líder deve refletir sobre se o comportamento do funcionário pode demonstrar, na verdade, que há algum problema com a própria gestão. “O chefe deve se perguntar se há alguma coisa que possa mudar em si mesmo para contornar a situação”, diz Jair Moggi, consultor da Adigo DEE, consultoria em gestão, de São Paulo. Isso evita agir por simples intuição, poupando sua imagem de um desajuste desnecessário.

Passe mais tempo com seu desafeto

Evitar o contato ou ignorar o subordinado com quem você não se dá bem só piora as coisas. “Ele se sente desestimulado e desmoralizado dentro do time”, diz a consultora Liane Dawes. Crie momentos de passar mais tempo juntos — pode ser um almoço ou um café. Se achar que a iniciativa sua artificial, corra com outras pessoas, o que diminui o desconforto. Essa atitude ajuda a enxergar traços de personalidade às vezes invisíveis e, consequentemente, a entender determinados hábitos e atitudes.

Saiba com quem está lidando

Tão importante quanto entender seus pontos fortes e fracos como chefe é investir tempo e disposição para aprender sobre a biografia, a personalidade e as limitações de cada integrante do time. Num momento de conflito, esse conhecimento vai auxiliar o gestor a entender o que pode estar por trás de determinadas ações e a escolher o tratamento adequado. “O funcionário sente que pertence ao grupo, o que é um dos princípios fundamentais da motivação”, diz Jair. Deixar claro o que a empresa espera do profissional e se certificar de que o subordinado compreende o que precisa fazer também é importante para estimular a equipe.

Tenha objetividade

Independentemente do motivo de não gostar de alguém, nunca leve a questão para o lado pessoal. A razão do mal-estar deve ser objetiva, assim o gestor conseguirá abordar o problema com racionalidade. A melhor maneira de falar sobre o assunto é em uma conversa a sós com o subordinado para evitar o desgaste da pessoa com o grupo. “Todo feedback precisa estar embasado na observação de alguma atitude ou episódio real e na reflexão do que isso representa para o trabalho”, diz Maria Candida Baumert, diretora da People & Results, consultoria de São Paulo. Caso contrário, pode ser interpretado simplesmente como crítica e não repercutir como desejado. Outro erro é mandar recado por um colega da equipe, usar ironia ou jogar indiretas. “A agressividade

34 | JANEIRO DE 2023 | VEJA

Ao olhar uma capa de jornal como esta, é nítido perceber qual é o título principal: "Falta de Sintonia". É fácil, pois ele está em destaque. Mas, não é o único: "pense antes de agir", "passe mais tempo com seu desafeto", entre outros, são títulos que também estão presentes na mesma folha, mas com um destaque específico, com um nível apropriado.

Estes subtítulos criam subtemas relacionados ao assunto principal. Deste modo, as ideias são organizadas de acordo com a temática trabalhada, mas sem se desconectarem do eixo central.

Hierarquia de Títulos em HTML

Podemos organizar os nossos títulos por meio de níveis de importância.

Entendendo Portugal (h1)

Introdução (h2)

Justificação da Temática (h3)

Caso de Estudo

Perguntas de Partida

Ordenamento do Território em Portugal (h2)

Os Instrumentos de Coesão de Território (h3)

Os instrumentos de planeamento do território (h4)

Aqui, é possível notar a hierarquia presente entre as tags de títulos. Em HTML, existem 6 tags de título, isto é, do <h1> até o <h6>. Graças a estas tags, é possível gerar uma coesão e atribuir semântica ao documento, pois seu conteúdo passa a ser bem estruturando, produzindo sentido.

O "h" presente na tag faz referência ao seu significado: "heading" (título, em português). Dizer que <h1> é utilizada para escrever um texto grande não faz o menor sentido, pois as tags de headings são utilizadas única e exclusivamente para demarcar a importância do assunto que será tratado no conteúdo. Não se trata de tamanho, mas sim de hierarquia. Assim, <h1> demarca o assunto principal, <h2>, o subtema de <h1>, h3, o subtema de <h2>, e assim por diante.

Não há regras quanto a utilização das diferentes hierarquias de título. Se o seu conteúdo exige dois títulos marcados com <h1> pelo fato de abordar dois assuntos distintos e principais, utilize a tag <h1>. Nenhum site será penalizado por utilizar-se destas ferramentas de marcação, como ocorre quando grandes arquivos de imagem são carregados em uma página.