

O Rodrigo passou por muitas coisas durante este curso. Aprendeu a lidar melhor com os feedbacks que ele recebe, entendeu a importância de reconhecer as pessoas e de como ele pode usar o feedback de avaliação e orientação para ele crescer seja pessoal ou profissionalmente.

Até aqui tudo certo. Com o passar do tempo o time do Rodrigo foi amadurecendo cada vez mais: ele não é tão centralizador como antes, as pessoas tem mais autonomia para se organizar. Inclusive criaram alguns métodos que rege o trabalho do grupo, como por exemplo: Todos precisam participar das reuniões para definir quem vai fazer o que, é a famosa reunião de *Sprint*. Comunicação em primeiro lugar: se algo não estiver bom diga “não entendi”, “não consigo”, “não sei como faz”. Peça ajuda que o time vai ajudar. Missão dada é missão cumprida.

Estes são alguns exemplos de como o time se organiza.

O Rodrigo está bem contente com esse avanço, mas ele tem observado que o Carlos, um dos desenvolvedores não parece estar tão envolvido com o time.

Como bom líder que o Rodrigo é, ele observou o comportamento do Carlos por algum tempo e notou uma série de comportamento que poderia prejudicar o andamento do time, como por exemplo: não participar das reuniões de *Sprint* e não atualizava o Trello, plataforma onde eles gerenciam os projetos.

Rodrigo chamou o Carlos para tomar um café e conversar com ele.

“Carlos, você trabalha conosco já faz tempo e gosto muito de tê-lo no time, no entanto tenho observado que nas últimas três semanas você não tem comparecido nas reuniões de *Sprint* e notei também que você tem iniciado tarefas e não atualiza o Trello nem avisa o time. Está tudo bem com você? Tem algo que a gente possa fazer para te ajudar?”

Perceba que nessa fala podemos identificar elementos do Feedback de avaliação, reconhecimento e orientação. O Rodrigo está de parabéns porque está aplicando o que ele aprendeu neste curso.

Carlos, por sua vez, disse que entendeu e que ele não precisava de nada, que podia ser uma fase em que ele está mais cansado do que o normal.

Rodrigo disse que se ele precisasse de algo poderia falar tanto com ele quanto com o time porque todos estão dispostos a ajudar.

Bom, o Rodrigo fez a parte dele, agora é continuar com o acompanhamento para verificar se haverá uma melhora no comportamento do Carlos.

Passaram-se algumas semanas e nada de mudanças. Nem pareceu que o Rodrigo teve aquela conversa com o Carlos.

E agora?

Qual o próximo passo?

Vale a pena ressaltar que sempre vai ter aquele profissional que não está desempenhando seu papel como o esperado e, por vezes, compromete o alcance dos objetivos do time. O Carlos não cometeu erros graves, mas ainda assim prejudica de certa maneira os demais desenvolvedores, ainda mais porque foi acordado entre eles que todos estão dispostos a ajudar quando alguém precisar, mas se a pessoa não pede ajuda, fica complicado.

Já que os feedbacks de avaliação, reconhecimento e orientação não surtiram efeito, chegou a vez do Rodrigo avançar uma casa na escala dos Feedbacks.

O Rodrigo precisa aplicar um **Feedback Corretivo**.

Mas como ele fará isso? Será que o Carlos vai achar que é só uma bronca? Como posso fazer com que ele veja sentido neste feedback?

Vamos lá, Rodrigo, vamos te ajudar. Neste caso, o ideal é que a conversa seja sempre iniciada trazendo os pontos favoráveis do trabalho dele: “Desde que você começou a trabalhar na Apeperia observo a sua evolução, você sempre faz cursos porque quer aprender novas linguagens e isso tem sido muito importante para nós.”

A ideia é fazer com o que Rodrigo **valorize o desempenho e a capacidade do Carlos**.

Feito isso, o Rodrigo precisa entrar diretamente no assunto e deixar claro o motivo da conversa. A ideia é que o Rodrigo apresente a situação e mensure os prejuízos que a ação trouxe para o time.

“A sua ausência durante as reuniões têm prejudicado o andamento do time porque já que você não está no dia, a gente acaba definindo quais são as tarefas que você vai focar, mas nem sempre são as que você tem mais familiaridade. Além disso você não diz que precisa de ajuda e perde prazos e não tem respondido as mensagens dos colegas no trello.”

Nesta etapa a missão do Rodrigo é ajudar o Carlos trazer para sua consciência o que está errado.

Do ponto de vista do Rodrigo o comportamento do Carlos não foi tão grave, ele decidiu dar esse Feedback Corretivo justamente para ver se eles entram num acordo e a partir do momento que o Carlos tem mais consciência (ou percebe que estão prestando atenção no que ele faz), a ideia é que ele melhore.

Por fim chegou o momento do Rodrigo demonstrar como a situação poderia ter sido conduzido de outra maneira, sem causar tantos aborrecimentos. Ele precisa deixar claro o tipo de postura que espera do Carlos e que ele dê orientações de como poderá agir. É muito importante que o Carlos entenda que esta conversa não é uma mera bronca, uma crítica, mas sim uma oportunidade para ele voltar para o eixo.

Mostre o que deveria ser feito e o tipo de atitude que espera dele. O sentido do feedback corretivo é realmente corrigir uma falha e conseguir mais empenho do profissional. Cabe ao Rodrigo também tentar se colocar no papel desse funcionário e entender o que o motivou a cometer tal ação. A partir disso damos a entender que notamos que algo não vai bem e que precisa ser melhorado e que damos uma orientação para ajudar esse profissional se reencontrar. Então o Rodrigo pode concluir a conversa dizendo “Aguardo sua presença nas próximas reuniões e seu acompanhamento no Trello.”