



Dinâmica de grupo 2

A importância do chopinho pós-trabalho

Felipe Farias tem 34 anos e é o coordenador do departamento de finanças da rede varejista de artigos domésticos Casa & Cozinha. Ele supervisiona uma equipe de cinco analistas, responsáveis pela análise de desempenho das lojas, diagnóstico de viabilidade de projetos e estudo de fontes de financiamento. O grupo conta com 35 lojas espalhadas pelos estados do Sul e Centro-Oeste brasileiros.

Farias não tem grande experiência administrativa, visto que foi recentemente promovido ao cargo após a saída de seu antigo chefe. Sua carreira sempre se deu na área financeira, em que adquiriu grande competência técnica, mas nunca precisou gerenciar ninguém. Agora que assumiu a posição, ele vem tendo dificuldades para motivar os analistas do time e elevar a produtividade do setor. "Sempre me senti motivado por incentivos financeiros, como bônus e participação nos lucros, e, por isso, criei um programa desse tipo para a área", conta Felipe. Entretanto, o ânimo dos analistas para o trabalho não aumentou.

Júlia Fonseca e André Gutierrez, subordinados de Felipe, contam que, desde que foi promovido, Felipe está diferente. "Ele não almoça mais com a gente nem sai na quarta para tomar o 'chopinho do financeiro' com a galera", diz André. "A gente sabe que é prático

comum na Casa & Cozinha que os coordenadores saiam para almoçar entre eles, mas o Felipe era nosso amigo, 'pô', não devia nos abandonar de uma hora para a outra. Ele instituiu um bônus na área, mas, como está sempre distante, nem sabe quando as metas estão sendo cumpridas", conta Júlia.

Atividade de grupo

Em grupos de três, procure responder às seguintes questões:

1. Como as conclusões do movimento de relações humanas poderiam explicar a baixa produtividade observada por Felipe?
2. Você acha que os grupos informais devem receber mais atenção dos administradores do que os formais? Por quê?
3. Rodrigo Costa é outro analista da equipe apresentada. Ele acha que seus colegas estão "fazendo corpo mole" para punir o distanciamento de Felipe. Entretanto, resolveu seguir o mesmo comportamento. Como você explicaria esse fato à luz do movimento de relações humanas?
4. Como vocês agiriam para elevar o moral da equipe e aumentar o desempenho nesse caso?