

Para melhorar o trabalho e a produtividade nas granjas

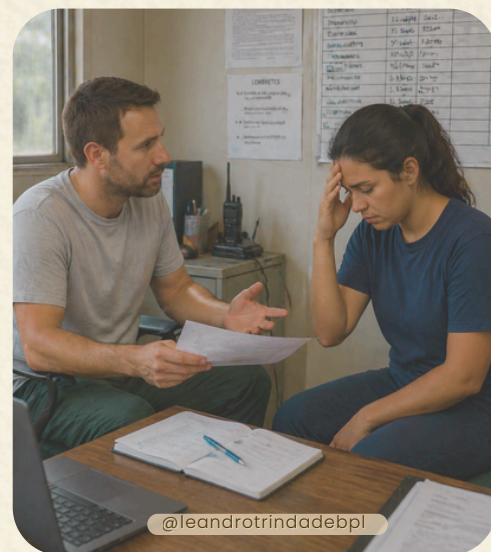
Demitir não é o verdadeiro problema

Leandro Trindade

Tem uma parte da liderança que pouco se trata de frente: a hora de demitir. Só que o problema, quase sempre, não é a demissão em si. É o que acontece antes dela, o que deixa de ser feito durante semanas e até meses antes.

O líder e a equipe percebem que a coisa não vai bem, mas ninguém para pra tratar o problema. O desempenho está abaixo, os erros se repetem, e mesmo assim o assunto fica engavetado. A justificativa é geralmente a mesma: "vou aguardar mais um pouco", "talvez melhore", "não é fácil mandar alguém embora".

Na prática, o que falta não é coragem pra demitir. O que falta é clareza com relação ao que foi combinado e orientado. Sem isso, a demissão pesa e parece injusta. Porque, no fundo, o líder sabe que a pessoa nunca soube de fato que estava no limite. E o adiamento continua, mesmo sabendo que pode custar caro.



Uma cena comum

Um funcionário da maternidade erra um manejo básico com frequência. Já foi orientado, já trabalhou ao lado de alguém mais experiente, já recebeu atenção direta do encarregado. Mesmo assim, nada mudou.

A equipe começa a contornar o problema dele. Um cobre aqui, outro refaz ali. O clima vai ficando chato aos poucos. Aí surgem comentários desagradáveis: "Ah, não! De novo isso?", "Assim fica difícil..."

O encarregado vê tudo isso acontecer, mas vai adiando a conversa necessária. Vai ajustando na rotina, tentando tolerar. Semanas passam e, quando finalmente resolve agir, o estrago já se espalhou. Não é mais o problema de uma pessoa. Toda a equipe já perdeu o ritmo e o ânimo.

O que está por trás disso

O problema não é a demissão em si. É tudo o que não foi feito antes dela. Muitos líderes chegam nesse ponto sem ter deixado claro o que esperavam, sem registrar combinados, sem dar retorno objetivo sobre o que estava indo mal.

Aí a demissão se torna um peso, porque parece injusta, até para quem está tomando a decisão.

É importante entender que demitir não pode cair como surpresa. Tem que ser a consequência natural de um processo conduzido com clareza.

E tem outro ponto: evitar a decisão não protege ninguém.

Mantém a pessoa num lugar onde ela não consegue entregar e desgasta quem está trabalhando ao lado dela.

Na rotina da produção, isso é muito grave, porque o trabalho é coletivo e cada falha contamina a todos os envolvidos.

Um caminho mais viável

Demitir bem começa muito antes da demissão. Em uma UPD que acompanho, um gerente me disse após um treinamento nosso com os encarregados: "Eu percebi que eu não estava demitindo. Eu estava adiando." Essa percepção muda o jogo. O caminho passa por três movimentos simples, mas que raramente acontecem na prática: Primeiro, deixar claro o padrão esperado, não no geral, mas no detalhe do trabalho. Segundo, combinar melhoria com prazo. Colocar no papel, revisar junto, acompanhar de perto. Terceiro, ser direto: dizer que, se não houver evolução, a pessoa vai sair. Sem rodeio e sem ameaça. Se após isso nada mudar, a decisão vai ser mais justa e mais tranquila de ser tomada. Sem contar que, às vezes, sair é o melhor que pode acontecer para a própria pessoa. Ficar numa função onde não consegue entregar o mínimo só prolonga um desconforto que todo mundo sente, mas ninguém encara.

"Adiar uma demissão não resolve o problema. Só distribui ele pela equipe inteira."

Se o tema fizer sentido para alguém da sua equipe ou setor, compartilhe. E se quiser aprofundar como fazemos esse trabalho na prática, siga minhas redes sociais ou me chame no Whatsapp.

DICA BPL DA SEMANA

Pense numa situação que você vem evitando resolver. Chame a pessoa pra conversar:

- Fale com clareza sobre o desempenho e pergunte se ela está satisfeita.
- Pergunte se está disposta a melhorar e alinhe o que precisa mudar, combinando, no final, um prazo.
- Se não houver evolução, decida. Com respeito, mas com responsabilidade.

Leandro Trindade

Trabalho e Produtividade nas Granjas

- Veterinário | Educador Profissional Rural
- Criador do Método BPL® (Boas Práticas de Liderança)

📍 leandrotrindadebpl
🌐 www.leandrotrindade.com

