



Desafios da motivação e comunicação no campo

publicado em 20/09/2013

José Carlos Caires*

Pouco importa, para alguns, o local onde trabalham – seja numa pequena, média ou grande propriedade rural. O que conta é o recebimento do pagamento no dia certo. Não há importância se a atividade rural é conhecida ou desconhecida, se possui problemas ou não. Nas empresas ditas modernas, mesmo com toda eficiência adquirida, grande parte do corpo de funcionários vive alheia ao fato da empresa campezina um ser vivo; assim, via de regra, relacionando-se friamente – lembrando peças de uma máquina em funcionamento.

Estes trabalhadores podem executar de forma adequada as tarefas sob suas responsabilidades; contudo, se afigura extremamente difícil motivá-los no sentido de deflagrarem ações inovadoras e sustentáveis que façam a diferença – caso apareça a necessidade de alguma mudança. Até uma liderança carismática e forte, totalmente convencida das vantagens advindas de uma mudança na estrutura da organização ou na forma de se executar o trabalho, encontrará grande dificuldade em motivá-los a sair da indiferença e integrar-se, totalmente, no processo de mudança. De onde vem essa frieza em relação à empresa rural? Certamente do pouco contato com os fatos e as pessoas a criaram e a mantiveram. Dos problemas que a organização passou, de suas histórias, das crenças e dos mitos que ali nasceram e que ditaram as regras de postura e comportamento.

Contratar um empregado significa muito mais do que simplesmente pagar pelos serviços profissionais de um indivíduo – significa inserir um elemento vivo na já vibrante cultura da empresa rural. Adaptá-lo nessa cultura é provê-lo de todas as informações que possam ajudá-lo a criar e manter um vínculo pessoal com a realidade do campo. É uma maneira de tentar garantir que cada empregado guarde em si o potencial de colaborar na edificação de um novo capítulo na história da empresa campezina, com a mesma paixão e a mesma dedicação de quem busca o próprio sucesso e a própria felicidade.

Quem deverá conduzir esse importantíssimo processo de integração e desenvolvimento das competências essenciais do empregado recém-chegado? O mais experiente (supervisor); aquele que ensinará e acompanhará, passo a passo, a execução das tarefas diárias. Mas como deverá fazê-lo, do seu jeito ou do jeito que o empregado se sinta bem? Vamos refletir um pouco! O supervisor (o mais experiente) e acostumado a mandar acha muito natural que sua vontade seja respeitada pelos empregados – sempre. A autoridade passa a ser uma coisa tão familiar que o seu exercício é feito indiscriminadamente, sobre tudo e todos, em ocasiões adequadas ou não.

Não é sempre que os experientes lidam com os novatos, assim como há assuntos e ocasiões nos quais não é necessário que prevaleça somente o seu gosto ou o seu próprio ponto de vista. Refletir sobre a oportunidade de determinar algo é um passo na direção certa para quem procura aprimorar seu relacionamento com os demais. Ouvir os empregados e respeitar seus interesses, sempre que possível, faz com que se sintam reconhecidos e aceitos, aumentando sua criatividade, espontaneidade e confiança.

No dia-a-dia, em pequenas coisas encontramos ótimas oportunidades de fazer com que as pessoas se sintam importantes ao verem prevalecer as suas opções – sair com os filhos e deixar que decidam sobre este ou aquele passeio, solicitar um trabalho e planejar o resultado, deixando a forma a critério de quem o realiza e por aí vai!

Todo empregado que comanda, deve ter sempre em mente, ao estabelecer uma determinação (ordem) qualquer, a seguinte questão: pergunte a si mesmo a razão de tê-la feito. Na ausência de um motivo especial, isso significará que você poderia ter dado a alguém uma oportunidade de valorizar a si mesmo, na medida em que vê valorizada a sua opinião.

Como podemos melhorar o processo de motivação do novato – aquele que acabou de chegar à realidade rural? Analise o seu poder de comunicação? Você sabe ouvir e falar adequadamente? Todos nós precisamos desenvolver as habilidades que fazem parte da competência comunicação, propiciando, desta forma, um melhor relacionamento interpessoal entre nossos colegas e comandados. Precisamos praticar – sempre – algumas habilidades básicas do processo de comunicação:

- Em primeiro lugar, precisamos ser um bom ouvinte;
- Escutar com a mente aberta e sem preconceitos;
- Não reagir com carga emocional;
- Filtrar os pontos principais da comunicação;
- Tomar notas – não confiar na memória;

- Evitar distrações durante os diálogos;
- Fazer perguntas para melhorar a compreensão dos assuntos tratados;
- Não interromper em momentos inoportunos;
- Interpretar a linguagem do corpo – o corpo fala;
- Concluir objetivamente sobre o que foi dito.

Os dez passos acima são fáceis de serem praticados. A grande recompensa dessa prática será a nova imagem que você terá com os empregados de seu relacionamento direto. Não esqueça! Todos gostam de se relacionar com bons ouvintes. Mas o que fazer para transmitirmos uma mensagem segura? Vejamos mais cinco passos de uma mensagem eficaz:

- Tenha certeza e confiança daquilo que vai comunicar;
- Selecione o receptor (ouvinte) adequado para transmitir;
- Use linguagem objetiva – transmita no momento certo e sem interrupções;
- Peça o retorno (feedback) e verifique se você foi compreendido;
- Avalie se prestou informações suficientes sobre o assunto tratado.

O grande desafio que se impõe aos gestores do campo no que tange ao aspecto motivacional e da comunicação com seus comandados e colegas está intimamente ligado à prática dos quinze passos apresentados nesse trabalho. Seguindo-os, você terá êxito na missão de COMUNICAR e MOTIVAR o "novo e o velho" empregado. Fazendo exatamente isso sua chance de sucesso no relacionamento interpessoal com aqueles que fazem parte do seu dia a dia de trabalho aumentará em progressão geométrica – um caminho sem volta que o levará ao sucesso.

**José Carlos Aires é Analista da Embrapa Tabuleiros Costeiros/UEP Rio Largo (AL)*

 versão para imprimir

[Voltar](#)

Como adquirir publicações da Embrapa Tabuleiros Costeiros?

Para adquirir publicações da Embrapa Tabuleiros Costeiros você deve:

GRU Simples em caixa do Banco do Brasil S.A.

Dados para emissão de GRU:
 Código de Recolhimento: 28818-7 (para publicação); 28811-0 (para produto),
 Código de Referência: 135013132030132
 Código da Unidade Favorecida: 13501313203
 CPF: xxxxxxxx-xx
 Valor: R\$ xx,xx
 Favor enviar comprovante de depósito através do fax (79)4009-1369

Em seguida, enviar uma cópia do comprovante de depósito e da relação da(s) publicação(ões) e endereço para entrega, através de:
 CARTA: Embrapa Tabuleiros Costeiros, Av. Beira Mar, 3250, Caixa Postal 44, Aracaju/SE, cep 49025-040;
 FAX: (79) 4009-1369(protocolo) / 3217-5377(CCPM)
 E-MAIL: sac@cpatc.embrapa.br

Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa
 Todos os direitos reservados, conforme Lei n° 9.610.
 Política de Privacidade,
cpatc.sac@embrapa.br

Embrapa Tabuleiros Costeiros
 Av. Beira Mar, 3250 - Jardins
 Caixa Postal 44 - Aracaju, SE - Brasil - 49025-040
 Fone: (79) 4009-1300 - Fax: (79) 4009-1369