

# Feedback – O caso do Feijão queimado



Post (0205)

O feedback é uma das mais poderosas ferramentas motivacionais do sistema de gestão com pessoas. Através dele o empregado, numa conversa franca com seu superior e num clima de transparência e respeito, tem oportunidade de ficar sabendo de que maneira anda seu desempenho. O problema é que esta não é uma prática muito comum nas organizações. A grande maioria trabalha anos e anos a fio, na maioria das vezes em um mesmo emprego e com uma mesma supervisão sem nunca ter ouvido um único comentário sobre o desenvolvimento do seu trabalho.

Um fato real ocorrido há algum tempo atrás no ambiente familiar de um colega de trabalho talvez venha a elucidar o fato.

“Três filhos pequenos, ele e a esposa, apertados de trabalho, perdem a empregada doméstica que cuidava da casa. Tiveram que se virar!

Durante um bom tempo foi uma verdadeira luta, um corre-corre danado: levar e buscar crianças na escola, almoço para fazer, roupas sujas para lavar, faxina na casa e mais um monte de problemas.

Depois de muito procurar, conseguiram uma substituta que

parecia adequada. Reuniram os filhos e baixaram um decreto: estava proibido reclamar do trabalho da empregada, não queriam correr o risco de perdê-la. E a vida voltou à normalidade.

Logo surgiu um problema, a criatura tinha vindo da roça e não estava acostumada com as modernidades da cidade. Fogão a gás e panela de pressão, que para ela era uma verdadeira novidade! O que ela conhecia era o fogão a lenha e o caldeirão e não aquela maldita chama azul e aquela panela esquisita que mais parecia uma maria-fumaça! Resultado: o feijão sempre saía queimado!

No primeiro dia ela passou um aperto danado; quando colocou a tigela de feijão na mesa, o cheiro forte de queimado exalou pelo ar. Pensou que ia perder o emprego, mas simplesmente não aconteceu nada. Pai, mãe e filhos, temerosos do risco de perder a empregada se reclamassem, olharam uns para os outros e ficaram todos calados. Melhor comer feijão queimado do que voltar àquele inferno do passado.

Os dias foram passando e o feijão, sempre queimado. Como os patrões sempre estavam de cara bons e nunca reclamavam, foi ficando relaxada. Mas não conseguia entender por que eles não reclamavam. Um belo dia resolveu trocar umas idéias com a uma colega da vizinhança que tinha mais experiência e talvez pudesse entender o que se passava. Conversa vai, conversa vem, comentou:

-Sabe amiga, desde que eu comecei a trabalhar nesta casa não acerto a mão para cozinhar feijão ele sempre queima! Por não conseguir mexer naquele fogão de lata e naquela maldita panela maria-fumaça! O mais engraçado é que eu nunca vi patrões com um gosto tão esquisito! Eles adoram comer feijão queimado! Nunca reclamaram!

E a conversa continuou sem que a colega também conseguisse ajudá-la a esclarecer o impasse. Interessante é que elas não perceberam que os patrões do feijão queimado

despropositadamente tinham ouvido a conversa. Era tudo que eles precisavam ouvir!

No outro dia recebeu o feedback dos patrões. Com muito jeito, convocaram-na para uma conversa e disseram que na verdade não gostavam de feijão queimado e se propuseram a ensiná-la como trabalhar com aquela maria-fumaça que tanto estrago tinha causado!...

Depois de algum tempo e algumas lições práticas, a doméstica tornou-se uma exímia operadora de panela de pressão e fogão a gás!”

**Muitas vezes não percebemos, mas acontecimentos do nosso dia a dia podem nos trazer valiosas lições para a vida profissional. E você no seu trabalho? Será que anda fazendo ou comendo feijão queimado!?!...**

Autor desconhecido – NG Canela – Junho 2013

---

## 0 método do tijolo para contratar funcionários



Post (0134)

Este método consiste em:  
1-Colocar todos os candidatos num galpão.

2-Disponibilizar 200 tijolos para cada um.

3-Não dê orientação alguma sobre o que fazer.

4-Tranque-os lá.

Após seis horas, volte e verifique o que fizeram.

Segue a análise dos resultados:

1 – Os que contaram os tijolos, contrate como **Contadores**.

2 – Os que contaram e em seguida recontaram os tijolos, serão **Auditores**.

3 – Os que espalharam os tijolos, certamente **Engenheiros**.

4 – Os que arrumaram os tijolos de maneira muito estranha, difícil de entender, coloquem-os no **Planejamento, Projeto** ou **Controle de Produção**.

5 – Os que estiverem jogando tijolos uns nos outros, coloque-os em **Operações**.

6 – Os que estiverem dormindo, coloque-os na **Segurança**.

7 – Aqueles que picaram os tijolos em pedacinhos e estiverem tentando montá-los novamente, devem ir direto à **Tecnologia da Informação**.

8 – Os que estiverem sentados sem fazer nada ou batendo papo-furado, serão dos **Recursos Humanos**.

9 – Os que disseram que fizeram de tudo para diminuir o estoque mas a concorrência está desleal e será preciso pensar em maiores facilidades, são **Vendedores** natos.

10 – Os que já tiverem saído, são **Gerentes**.

11 – Os que estiverem olhando pela janela com o olhar perdido no infinito, serão os responsáveis pelo **Planejamento Estratégico**.

12 – Os que estiverem conversando entre si com as mãos no bolso demonstrando que nem sequer tocaram nos tijolos e jamais fariam isso, cumprimente-os com muito respeito e coloque-os como **Diretores**.

13 – Os que levantaram um muro e se esconderam atrás devem ir para o **Departamento de Marketing**.

14 – Os que afirmarem não estar vendo tijolo algum na sala, são **Advogados**, encaminhem ao Departamento Jurídico.

15 – Os que reclamarem que os tijolos ‘estão uma porcaria, sem identificação, sem padronização e com medidas erradas’, coloque na **Qualidade**.

16 – **Os que começarem a chamar os demais de ‘companheiros’, elimine-os imediatamente antes que criem um sindicato.**

Autor desconhecido – NG Canela – Junho de 2011

