

LIDERANÇA E A FAMÍLIA NAVAL

Aspirante Rogério Ferraz Queiroz Miranda

INTRODUÇÃO

Atualmente, a sociedade está imersa no caótico caldo da pós-modernidade, que traz consigo a demolição de verdades imutáveis que antes eram cultuadas. Com o avanço do progresso científico, a vida humana perdeu o estreitamento das relações interpessoais. Poucos são os laços afetivos que uma equipe cria com seu membro par. A comunhão no estrato humano está comprometida pelas ondas de inovações tecnológicas.

Diante de tais assombros, o que fazer para manter a instituição Marinha do Brasil de pé e sempre pronta para o combate real? Qual é o papel que a liderança desempenha em tempos modernos para que a chama do fogo sagrado nunca pare de arder nos corações de nossos subordinados?

ESTRUTURAS FLEXÍVEIS

Nossa época é privilegiada, pois vivemos tempos áureos de desenvolvimento e progresso. O mundo está todo interligado pela Internet, possibilitando a rapidez do fluxo de informações e serviços que homens do passado jamais sonharam. Não há mais a necessidade de se ir a algum lugar, pois o lugar vai até você. O imediatismo sobe à cabeça do homem do século XXI, tornando-o cada vez mais exigente consigo mesmo.

No entanto, a comunhão real entre os homens é preterida. Hoje, jovens preferem viver uma segunda vida virtual a aperfeiçoar vínculos sociais de fato. Não há mais a preocupação com o próximo, a não ser para explorá-lo.

A família perde seu *status* como base da sociedade. Outros grupos tomam o seu lugar e descaracterizam-na. Vários são os fatores que contribuem para a desvalorização da família, a saber: perda de identidade do pai como o líder e provedor – fim da autoridade parental; relacionamentos hedonistas movendo a sociedade; crise da moralidade; aumento dos rompimentos matrimoniais.

Com a falta de uma estrutura rígida na sociedade, a família, que orienta e disciplina nosso futuro,

caminha para a desordem social. Com o término da célula-base, findam-se, também, elementos de sustentação grupal.

ESCOLA NAVAL – BERÇO DOS VALORES

Juramos à bandeira, pelo sacrifício de nossa própria vida, defender nossa pátria. Mas o que é o Estado cuja nossa vida está posta para sua defesa? O Estado é o conjunto de três elementos: governo soberano, território e população. Nosso fim é defender tais elementos que interferem diretamente em nossas vidas.

Quem é a população do Estado brasileiro? Nossas famílias. A razão de existirmos é para garantir a liberdade da nossa gente. E não há motivação para o combate quando a instituição família é desvalorizada, como nos dias atuais. Com o individualismo nos cercando, não existe paixão pelas vidas que estamos defendendo. Por isso, é importante afirmarmos a importância da família em nossa instituição.

Quando ocorre a guerra, os militares deixam suas famílias justamente para defendê-las. Lutar para romper aquilo que ameaça seu sangue e seu território. Com o fim da importância do conceito “lar”, não haverá mais o que defender. É necessário cuidar para que em nossa grande casa Marinha não deixemos de lado valores tão essenciais.

Os líderes devem cultivar os valores da Instituição e zelar para que seus subordinados os tenham arraigados. Não basta estar escrito em algum lugar com palavras bonitas e difíceis de entender. Os valores da nossa Marinha devem ser difundidos por todo o ambiente naval. A caserna deve respirar e transpirar tais significados. E a valorização da família é um valor a ser difundido com mais ímpeto dentro do nosso celeiro de líderes: a Escola Naval.

Não basta que o líder saiba o que a Marinha cultua. Ele deve “viver” a Organização. Através de tal comprometimento, o líder irá expor em forma de vivência tudo aquilo que ele deseja que seu subordinado seja. Sendo defensor da família, o líder passará para seus subordinados valores que transcendem a vida profissional, contribuindo também para melhores resultados na mesma.

Aqui, cabe ressaltar a importância do termo “família naval”. A liderança deve tratar todos abaixo

de sua cadeira hierárquica com respeito, assim como um pai trata seu filho, mas sem deixar de se fazer respeitado. Acontece que a figura do pai, na crise da família, perde toda sua autoridade. Na sociedade, os resultados são filhos sem limites, que não cultivam ideais e só querem transgredir regras a fim de contrariar o pai.

E o que observamos é uma total desordem social. Os liderados não possuem a figura do pai em casa e querem contrariar a figura do líder dentro da organização. O líder também não tem a figura da autoridade em seu lar e se perde na manobra com seus subordinados. Muitas vezes, esses líderes tentam impor à força suas vontades. A autocracia irá funcionar, mas não mudará vidas e nem resultará em melhorias, a longo prazo, para o pessoal sob seu comando.

Dentro da nossa Organização, devemos nos sentir em nossos lares, acreditando que nosso trabalho está sendo feito para mudar vidas que estão sob nossa autoridade; mais do que isso, vidas que estão sendo impactadas pelas nossas atitudes. Dentro desse estilo, a liderança transformacional vem a ser um suporte para evoluirmos os pensamentos de nossos liderados a fim de executarem a missão que toda “família naval” espera. Porque, se fizermos algo de errado, o sangue de nossos familiares será derramado, nossa gente poderá pagar e nosso território poderá ser ameaçado.

E como enraizar a mudança no âmago de nossa “casa”? Podemos começar por uma questão que está sendo muito discutida atualmente: o gerenciamento de recursos humanos. Não há dúvidas de que a Escola Naval é o cérebro da Logística de Pessoal da Marinha. Deste solo sagrado, sairão os chefes navais do futuro. Logo, a necessidade de preparar as sentinelas dos mares para gerenciamento de pessoal é nítida. O tratamento com os subordinados é extremamente importante neste ponto. O relacionamento entre o chefe e sua equipe deve ser baseado na sinceridade. Buscar ser verdadeiro e exprimir essa verdade quando

na execução da missão é importante, pois cativa toda a equipe para o bom êxito e cumprimento do dever.

A relação olho no olho – diferente do olho por olho – deve contagiar o ambiente de trabalho. Assim como um filho pede conselhos a seu pai, o subordinado não pode ter medo de olhar para o chefe e expor o andamento da execução do trabalho com sinceridade, revelando aspectos negativos e/ou positivos que podem mudar na próxima oportunidade. Assim como um pai encoraja e ajuda seu filho, o chefe deve lançar mão da empatia para ajudar sua equipe a vencer obstáculos que os impeçam de progredir no excelente cumprimento do seu dever.

O *sitrep* ou o *feedback* devem ser da maneira ascendente, bem como descendente, na cadeia hierárquica. O objetivo dessa mão dupla é conscientizar a equipe da operação da faina e da sua importância. E, quando a equipe se reporta ao líder, ele deve ter o sentimento para manobrar e mostrar para a equipe que o ótimo resultado e o péssimo resultado dependem de todos. A família só está bem se todos os membros dela estiverem bem.

Portanto, o valor da conscientização é sublime. Mostrar para toda a Organização que a família deve existir e ser forte em seus padrões nos leva a trabalhar como se o serviço fosse um microcosmo de nossas casas. Fazer o melhor para seu pai, agradá-lo e honrá-lo são valores que, infelizmente, estão em decadência na sociedade. Mas os líderes devem impregnar essa idéia em suas “casas”, acordar elementos motivacionais que existem adormecidos dentro de cada familiar naval através dos vínculos criados na profissão.

Exigir o máximo de sua equipe, nutrindo sentimento de luta, ajuda mútua e superação, visando o fim vitorioso almejado por toda a família naval. De certo, o que ganha a guerra é a alma do navio, e não sua carcaça. E a alma de uma belonave é a sua tripulação. Uma alma unida sob a égide da família é uma alma motivada para qualquer combate.

