

Jogue fora seus princípios e valores, adote comportamentos

Frédéric Le Pennec · 3 de fevereiro de 2025



Os valores exibidos tranquilizam, mas são os comportamentos observáveis que realmente criam confiança. Para gerenciar com coerência, é melhor personificar ações concretas do que brandir princípios.

Ter valores e princípios é frequentemente visto como uma qualidade. Nós os procuramos nos outros, seja em um candidato, um colaborador, um cliente ou um parceiro. Isso tranquiliza.

Alguém que exhibe valores claros inspira confiança. Pensamos que essa pessoa é confiável, que cumprirá seus compromissos. E se, além disso, compartilhamos esses valores, isso cria uma conexão, uma base comum.

Mas assim que essa mesma pessoa afirma: **"Eu faço disso uma questão de princípio"** ou **"Isso não corresponde aos meus valores"**, o diálogo torna-se mais complicado. Sentimos surgir um bloqueio. O que, há alguns momentos, nos parecia tranquilizador, de repente se torna um obstáculo.

Por que essa mudança?

Talvez porque esquecemos um ponto essencial: por trás de valores e princípios, há antes de tudo **comportamentos concretos**. E é aí que tudo se decide.

Princípios elásticos e de geometria variável

Os valores e princípios tendem a ser moldáveis dependendo das circunstâncias. Acrescente uma pitada de má-fé (consciente ou não), e você poderá justificar quase tudo e o seu contrário, desde que esteja baseado em belos valores universais.

Quantos líderes e gestores colocam **honestidade**, **transparência** ou **compromisso** no topo de sua carta corporativa? Mas quantos realmente aplicam esses valores a si mesmos, em cada decisão, cada ação, cada interação?

No fundo, nossos valores e princípios são frequentemente o que esperamos... **dos outros**.

Um valor não se vê, um comportamento se observa

É aqui que a diferença é fundamental. Um valor é uma ideia, um conceito. Um comportamento, por sua vez, é tangível. Ele se vê, se avalia, tem um impacto real.

Se alguém afirma defender a escuta mas interrompe sistematicamente seus interlocutores, seu valor exibido não faz sentido. Se ele alega valorizar a confiança mas controla cada detalhe do trabalho de sua equipe, ele envia um sinal claro: seu comportamento contradiz seus princípios.

De tanto querer se apegar a princípios rígidos, esquecemos que um valor só tem peso na sua **aplicação concreta**. Sem comportamentos coerentes, ele se torna vazio, sem sentido.

Esqueça os valores, adote comportamentos

Então, em vez de escolher valores "tendência" para exibir em um site da web ou em um discurso corporativo, faça-se uma pergunta simples: **que comportamento devo adotar no dia a dia para encarnar o que pretendo defender?**

São por suas ações que os outros entenderão quem você realmente é. São seus comportamentos que inspirarão confiança, muito mais do que princípios gravados em uma placa corporativa.

Líderes, gestores, não escolham os "bons" valores. **Adotem os bons comportamentos**.