

**ne**

Negócios &  
Estratégias

**ARTIGO 40**  
**TRANSFORMADOR**

**QUANDO  
EXPERIÊNCIA VIRA  
OBSTÁCULO: A  
FALSA SEGURANÇA  
DO  
COLABORADOR  
ANTIGO**



## INTRODUÇÃO

**Em muitas operações, principalmente no varejo, existe um personagem quase mitológico: o colaborador antigo.**

Ele conhece o fluxo, domina o estoque, sabe lidar com o movimento, orienta os novatos e é visto como “a memória viva da loja”.

Só que, ao mesmo tempo, ele pode ser o grande limitador da evolução do negócio.





## 1. A zona de conforto travestida de experiência

Ser antigo não significa ser estratégico; significa apenas que ele esteve ali por muito tempo.

A questão é: esse tempo foi usado para amadurecer ou para repetir as mesmas rotinas de maneira automática?

Quando a repetição se transforma em identidade, a pessoa começa a rejeitar qualquer movimento que tire ela do “modelo mental seguro”.

É aí que a resistência nasce.

## 2. Os três comportamentos que denunciam a resistência

- Desconfiança do novo: qualquer atualização vira ameaça. “Sempre fizemos assim” passa a ser argumento.
- Influência negativa: novos colaboradores começam a repetir os vícios porque “o antigo faz assim”.
- Sabotagem involuntária: não é maldade — é ausência de adaptação. Ele retarda processos por desconhecimento ou por não querer reaprender.

Esses sinais não são sobre falta de caráter. São sobre falta de evolução.



### **3. A responsabilidade do líder: respeitar é diferente de blindar**

Muitos líderes mantêm esse colaborador num pedestal. O justificam. O protegem. Criam regras especiais. Isso enfraquece a cultura e desmoraliza quem está evoluindo.

Liderança estratégica olha para contribuição, não para tempo de casa. Olha para comportamento, não para história.

### **4. Como recuperar — ou redirecionar — um colaborador resistente**

- a) Confronto respeitoso: explique exatamente como a postura dele afeta a operação. Sem rodeios.
- b) Reaprendizado guiado: acompanhamento semanal, metas claras e treinamentos práticos.
- c) Linha do tempo: se não houver evolução em 30 dias, defina uma nova função ou prepare o desligamento.

Lealdade ao negócio nunca pode ser reduzida ao currículo de alguém.



## 5. A verdade que poucos admitem

Um colaborador antigo e resistente gera um custo emocional e operacional muito maior do que contratar alguém novo e disposto.

Ele rouba velocidade, trava decisões e contamina o clima.

O líder que evita enfrentar essa realidade escolhe o caminho mais confortável — e recebe um resultado medíocre como troca.





Negócios &  
Estratégias

”

**A PERGUNTA É  
SIMPLES: SUA  
EMPRESA ESTÁ  
AVANÇANDO COM A  
EXPERIÊNCIA DELE,  
OU ESTÁ PARANDO  
POR CAUSA DELA?**



Negócios &  
Estratégias



## Conclusão – Experiência é riqueza — resistência é dívida.

Se você quer aprender a identificar essa diferença e reestruturar seu time com seriedade, maturidade e método, aprofundo esse tema de forma prática na Mentoria O Resgate.

*Escaneie o QR Code  
e acesse a mentoria  
O Resgate.*



