

RELAÇÕES DE TRABALHO | Especialistas em RH comentam o que se deve fazer quando um amigo de trabalho torna-se chefe

Amizade entre gestor e equipe: quais os limites?

Para especialistas, é preciso que relação seja pautada em critérios objetivos

LEONARDO DIEGUES
leonardo.diegues@folhadirigida.com.br

É fundamental que em qualquer ambiente de trabalho, inclusive no serviço público, exista uma relação de amizade entre todos que compõem determinado setor. No entanto, até onde vão os limites entre o relacionamento entre chefes e comandados? O que fazer quando aquele amigo, que até então era um servidor ou empregado público igual a você, torna-se o seu gestor?

Para a consultora de Recursos Humanos (RH) Dilza Taranto, não há nada mais certo nesses casos do que o fomergerado ditado: Amigos, amigos, negócios à parte.



Para Michele Silveira, cabe ao chefe estabelecer limites e criar uma relação de hierarquia

Para Alexandre Prado, os limites devem ser claros para ambos e a definição deve incluir, inclusive, o tratamento dispensado mutuamente. Apelidos, brincadeiras íntimas, assuntos pessoais, muito comuns entre amigos, devem ser evitados no ambiente profissional.

"A conduta do chefe deve ser, sempre, transparente com toda a equipe, dispensando um tratamento igualitário. Isso deve ser, também, verbalizado a todos, mostrando que, no ambiente de trabalho, todos serão igualmente cobrados de suas atribuições", acrescentou o coach.

Sua linha de raciocínio está ligada da mesma forma como pensa a consultora de RH Dilza Taranto. Para ela, o chefe precisa deixar bem claro, em qualquer tomada de decisão dele, quais critérios ele utilizou. Para isso, é necessário o diálogo constante com a equipe. Um diálogo franco, honesto, respeitoso e ético é sempre o melhor caminho.

Dilza acredita que manter o foco nos resultados, ter ética, respeito, transparência e profissionalismo acima de tudo é fundamental para compor um bom ambiente de trabalho. "Um ambiente com humor é saudável, mas existe uma linha tênue entre o que é saudável e o que passa a não ser saudável para a equipe como um todo."

Para Alexandre Prado, é preciso ficar claro entre chefes e servidores que a relação na vida pessoal é uma e na empresa é outra. "Não há nada que obste em haver relações distintas de

zer satisfação pessoal e sim inspirá-las a terem cada vez melhores resultados para a organização", disse Dilza Taranto.

Neste ponto, o coach Alexandre Prado acredita que uma relação pautada em aspectos e critérios objetivos, além da definição de tarefas, prazos e responsabilidades claras, ajuda a manter segregadas as relações pessoal e profissional.

COMO ESTABELECEER LIMITES NA RELAÇÃO?

Muitos devem se perguntar: "Mas quais são os limites? Quais ações o chefe deve tomar para que a sua equipe de trabalho não ache que ele está beneficiando o amigo?"

Para Alexandre Prado, os limites devem ser claros para ambos e a definição deve incluir, inclusive, o tratamento dispensado mutuamente. Apelidos, brincadeiras íntimas, assuntos pessoais, muito comuns entre amigos, devem ser evitados no ambiente profissional.

"A conduta do chefe deve ser, sempre, transparente com toda a equipe, dispensando um tratamento igualitário. Isso deve ser, também, verbalizado a todos, mostrando que, no ambiente de trabalho, todos serão igualmente cobrados de suas atribuições", acrescentou o coach.

Sua linha de raciocínio está ligada da mesma forma como pensa a consultora de RH Dilza Taranto. Para ela, o chefe precisa deixar bem claro, em qualquer tomada de decisão dele, quais critérios ele utilizou. Para isso, é necessário o diálogo constante com a equipe. Um diálogo franco, honesto, respeitoso e ético é sempre o melhor caminho.

Dilza acredita que manter o foco nos resultados, ter ética, respeito, transparência e profissionalismo acima de tudo é fundamental para compor um bom ambiente de trabalho. "Um ambiente com humor é saudável, mas existe uma linha tênue entre o que é saudável e o que passa a não ser saudável para a equipe como um todo."

Para Alexandre Prado, é preciso ficar claro entre chefes e servidores que a relação na vida pessoal é uma e na empresa é outra. "Não há nada que obste em haver relações distintas de



Dilza Taranto: "Não há nada mais certo nesses casos do que o fomergerado ditado: Amigos, amigos, negócios à parte"

duas pessoas e que sejam adaptadas dependendo do contexto. Uma vez estabelecida a relação chefe/subordinado no trabalho e a de amigos na vida pessoal, ambos devem zelar para que estas convivam em equilíbrio", afirmou o coach.

Para a psicóloga Michele Silveira, a hierarquia é necessária no ambiente de trabalho. Por isso, segundo ela, é fundamental que o chefe do setor busque sempre manter uma postura independente frente aos seus comandados.

"Eu acho que o que precisa ser mantida uma distância, precisa criar-se essa relação de hierarquia. A hierarquia é necessária no ambiente de trabalho. O chefe precisa se impor como chefe. Existe a necessidade de limites, que deve ser colocada pelo chefe. Você pode sair e almoçar com um subordinado seu? Sem problema, desde que você mantenha essa postura de chefe, de líder.

Michele Silveira explica qual deve ser o papel de um bom líder. "O papel do chefe é dizer, se colocar, mostrar que existe uma hierarquia. No entanto, ele também deve, em vários momentos, descer no nível dos subordinados para oferecer ajuda. Um grande líder não é aquele que dita e ponto final, mas também não é aquele que fala, põe a mão na massa e faz pelo outro. Um chefe, um líder hoje em dia, é aquele que vai levar os seus liderados a pensar, a querer fazer, motivar-los a fazer para que eles façam por fazer. Só que o chefe tem que estar em um papel diferente, um papel de guias", afirmou.

Michele Silveira explica qual deve ser o papel de um bom líder. "O papel do chefe é dizer, se colocar, mostrar que existe uma hierarquia. No entanto, ele também deve, em vários momentos, descer no nível dos subordinados para oferecer ajuda. Um grande líder não é aquele que dita e ponto final, mas também não é aquele que fala, põe a mão na massa e faz pelo outro. Um chefe, um líder hoje em dia, é aquele que vai levar os seus liderados a pensar, a querer fazer, motivar-los a fazer para que eles façam por fazer. Só que o chefe tem que estar em um papel diferente, um papel de guias", afirmou.

Artigo

O amigo virou chefe! E agora servidor?

* Vitor Mattoso

Assim como em qualquer outro ambiente, é normal que em uma repartição pública sejam formadas amizades ao longo do tempo, afinal, muitas vezes as pessoas ficam mais tempo com os colegas de trabalho do que com parentes e amigos.

O que fazer quando um desses amigos é promovido e vira o chefe, passando de uma posição de companheirismo para uma função de cobrança? Como lidar com essas situações da melhor forma possível?

O diálogo é sempre o primeiro e mais importante passo nesses casos. Chamar o amigo promovido para uma conversa aberta e sincera, com o objetivo de trazer os esclarecimentos necessários sobre o que está acontecendo é fundamental para retornar o estado inicial de boa convivência.

Na mesma esteira, mas em sentido contrário, a falta de diálogo fará com que o problema pareça muito maior, pois as pessoas não saberão as quantas realmente anda a relação. Enquanto o novo chefe pensa que está tudo bem, o restante da turma acredita que ele tenha se tornado alguém prepotente e arrogante de um dia para outro.

Da parte daquele que virou chefe, cabe apresentar todas as responsabilidades que passaram a fazer parte da vida dele no momento que aceitou a chefia, como atender demandas de escalões superiores, apresentar relatórios e supervisionar o trabalho da repartição - inclusive dos amigos, o que nem sempre é uma situação agradável.

Cabe aos amigos entender que a situação mudou, e que precisam se adaptar à nova realidade, além de sujeitarem-se a hierarquia e saber dividir as situações.

É a partir do diálogo que podem ser traçados planos e estratégias para contornar a situação sem ferir os princípios constitucionais previstos no artigo 37 da Constituição Federal. Seja ela qual for, a solução precisa respeitar a legalidade, a impessoalidade e a moralidade, além de não diminuir a eficiência na prestação dos serviços ao público.



Vitor Mattoso: "Cabe aos amigos entender que a situação mudou, e que precisam se adaptar à nova realidade"

É bom lembrar que no serviço público muitos servidores convivem e vão conviver por anos juntos ainda, por isso é necessário manter um bom relacionamento. O mais importante é ter em mente que não existe "bala de prata" para esse tipo de situação, ou seja, uma solução que sirva para todos os casos.

Cada pessoa vem de um contexto diferente, e isso fará com que ela reaja de forma muitas vezes inesperada a essas mudanças no ambiente profissional. Cabe a cada um usar do bom senso e discernimento para ter um comportamento que leve ao bom convívio, sempre com o objetivo de conciliar o bem estar pessoal com a realização profissional.

* Vitor Mattoso é criador do aplicativo Meu Chefe, especialista em Liderança Criativa, Estratégia e Negócios pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). É formado em Direito pela Faculdade Gama Filho, e possui mais de dez anos de experiência. Já foi Conciliador do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, Gerente de Relações Internacionais e Operações de Protocolo dos Jogos Olímpicos e Paralímpicos Rio 2016, na qual sua equipe teve destaque reconhecido por outros países. Desenvolveu o trabalho de Liderança Criativa com adolescentes de 11 a 17 anos, através da Secretaria de Educação do RJ. Ministra cursos e palestras para gerentes, supervisores, coordenadores e diretores que desejam melhorar a sua empresa se tornando um líder criativo e de excelência.

ENTRE ↑ SERVIDORES



Antonio Batist

Antonio Batist é diretor da Escola de Governança em Gestão Pública da Universidade Federal Fluminense (EGPP/UFF), doutorando em Administração, consultor, professor, empreendedor e servidor público

Contatos:
Facebook: www.facebook.com/antonioibatistoficial
LinkedIn: www.linkedin.com/in/antonioibatist/
E-mail: batist@folhadirigida.com.br



Marcus Silva

Marcus Silva é auditor de controle externo do Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro (TCMRJ), exercendo a função de assessor de conselheiro, além de ter ocupado vários outros cargos públicos

Contatos:
Facebook: www.facebook.com/professormarcussilva
E-mail: professormarcussilva@gmail.com



Servidor, você está se ocupando ou produzindo?

Olá, meu colega servidor público! Quantas vezes você já se pegou trabalhando várias horas por semana e não tendo o resultado que você desejaria? Ou quantas vezes você já achou que estava se dedicando muito a um determinado projeto, muito mesmo, mas percebia que as coisas não aconteciam como você desejava?

Essas são questões importantes e cujas respostas podem ajudar a solucionar tais problemas, aumentando a sua produtividade e, consequentemente, melhorando o serviço que você presta ao seu patrão: o cidadão que paga impostos.

Trabalhar muitas horas pode não significar ter resultado, pode não produzir o que deveria ser produzido em termos positivos. E, quando isso acontece, algo está errado em algum ponto do processo.

Talvez você possa estar somente se ocupando, ao invés de estar produzindo.

Esse é o ponto que quero ressaltar e chamar a sua atenção. Muitas das vezes você está tão "concentrado" no que está fazendo que nem percebe que está totalmente disperso e caminhando na direção que não vai te levar ao que tanto deseja.

Mas é importante perceber esses momentos nos quais você não está produzindo, mesmo que, em um primeiro momento, você se sintam mal com isso.

É preciso identificar o que está errado para consertar e seguir em frente. O que te faz mal é sentir que você não está caminhando na direção do que você deseja. A partir do momento que você identifica esses momen-

tos no seu dia-a-dia, você retoma o rumo certo, fica mais consciente, eleva o seu foco e para de procrastinar.

Aliás, de forma bastante resumida, a grande causa da procrastinação é a falta de foco. E a grande causa da falta de foco é a falta de prioridade.

Mas como podemos nos ajudar a perceber os momentos em que estamos simplesmente nos ocupando com tarefas que não vão contribuir em nada para o alcance de nossos objetivos, ou quando estamos realmente produzindo algo de concreto para chegarmos aonde tanto desejamos?

Uma dica é colocar alarmes no seu celular para te lembrar disso. Isso mesmo! Colocar despertadores em certas horas do seu dia. Quando esses despertadores tocarem, você poderá perceber se aquilo que está fazendo é uma atividade que está diretamente relacionada ao seu objetivo, ou se está fazendo algo que está destruindo o seu foco.

Dependendo da sua rotina e de seu objetivo, coloque, pelo menos, uns 3 ou 4 alarmes no seu celular. Logicamente, isso vai depender da sua rotina. Cada um terá os seus melhores horários para colocar seus alarmes. E também coloque uma frase no alarme que te faça lembrar do seu objetivo. Isso vai te animar quando o alarme tocar. Segue um exemplo do que eu faço atualmente no meu dia-a-dia: a frase que escolhi é "Marcus, você está se ocupando ou produzindo?" Hoje era esse o recado que gostaria de deixar para você! Até a próxima!

FOLHA DIRIGIDA
O maior site de concursos do Brasil

A Folha Dirigida Online agora tem uma editoria com notícias voltadas exclusivamente para os servidores e funcionários públicos, chamada SOU SERVIDOR.

Os servidores poderão conferir noticiário sobre:

- Progressão salarial
- Crescimento profissional
- Capacitação
- Qualificação
- Vida funcional
- Entre vários outros assuntos

SOU SERVIDOR

Veja o que você encontra na editoria Sou Servidor:

- ✓ Notícias
- ✓ Vídeos
- ✓ Artigos
- ✓ Cursos
- ✓ e muito mais!



Use a câmera do seu celular e acesse todo o conteúdo

Acesse já: www.folhadirigida.com.br/servidor