

Relações de trabalho precisam ser protegidas da polarização política

Segundo especialistas, gestores e funcionários precisam ter cuidado com a imagem



POR EDUARDO VANINI

24/04/2016 6:00

RIO - Os ânimos andam exaltados no Brasil. O tom de polarização política que tomou conta do país em função do pedido de impeachment da presidente Dilma Rousseff tem se desdobrado em muito bate-boca por aí, inclusive nos locais de trabalho.

E como esse clima ainda está longe do fim, blindar o ambiente profissional desses embates entrou para a lista de tarefa dos gestores, ao mesmo tempo em que as recomendações de cuidado por parte dos funcionários ficam ainda mais expressas.

Como alertam os especialistas, é preciso ter jogo de cintura para que as divergências não sejam levadas para o lado pessoal.

Segundo o associado da Sociedade Brasileira de Coaching, Marcelo Policarpo, a ameaça ao clima dentro da empresa aumenta quando essas discussões avançam para uma abordagem pessoal, em que uma pessoa considera a outra como inimiga por pensar diferente.

— Isso tudo é muito delicado nas empresas, onde se precisa gerar sinergia, empatia e espírito de equipe. Trazer questões de ordem pessoal, originadas da confusão entre ideias e pessoas, pode ser um grande risco aos líderes, que precisam constantemente construir consenso, coesão e colaboração — observa ele.

No caso do Brasil, Policarpo considera a situação ainda mais delicada em função do próprio perfil comportamental dos profissionais.

— Temos certa dificuldade em distinguir as pessoas das opiniões. Não somos tão parcimoniosos na aceitação daquele que pensa diferente — avalia. — Basta pensar nas inúmeras acrobacias que um líder deve fazer para que seu *feedback* seja entendido corretamente e não como uma questão pessoal, de perseguição ou “pegada no pé”.

BANDEIRA BRANCA

A coach executiva e professora convidada da Fundação Dom Cabral, Eva Hirsch Pontes, está preocupada com o quadro. Segundo ela, nem mesmo no episódio do ex-presidente Collor havia uma expressão de opiniões tão forte como agora. Por isso, ela entende que os gestores precisam tomar algumas atitudes em nome da paz no local de trabalho. Uma das dicas é manter a equipe focada em objetivos comuns.

— Estudos de neurociência demonstram que, quando a gente acha pontos em comum, a gente se aproxima mais do outro. Então, mais do que nunca, o gestor deve dar projetos para as pessoas trabalharem em pequenos grupos. Além disso, ele sempre tem que sinalizar para a equipe o grande objetivo de todos estarem ali, que é o objetivo da empresa. O inimigo está fora. É a concorrência. O inimigo não está dentro da empresa — descreve.

Ela acrescenta que liberdade para expressar seus pontos de vista é algo que nunca deve ser coibido. O limite, neste sentido, é a educação e a cordialidade. Fora isso, segundo ela, o momento pode até ser proveitoso:

— Esse é um bom momento para o gestor defender a ideia do conflito produtivo porque também haverá, em outras situações, discordância com relação a projetos. O conflito de ideias é sempre muito produtivo porque expande a perspectiva. Como se diz, o importante é atacar a ideia e não atacar a pessoa.

Em caso de dúvida, acione sempre o bom-senso. Essa é, para a professora de Gestão de Pessoas da ESPM-rio, Joyce Ajuz Coelho, a dica mais básica e fundamental de todas. Segundo ela, o funcionário precisa ter em mente qual a postura da empresa e respeitá-la.

— Se não está satisfeito com o posicionamento da empresa, manifeste-se apenas quando for questionado e sentir abertura para expor os argumentos. Caso não aceite essa posição, o melhor é deixar o emprego — recomenda a professora.

Na lista de conselhos de Joyce, objetos explícitos, como broches, camisetas e adesivos, também devem ser evitados no local de trabalho. Já no caso de manifestações coletivas, como o dia em que uma corrente pró-impeachment pedia às pessoas que fossem trabalhar vestindo preto, cabe ao funcionário verificar se empresa dá abertura para isso. Fora isso, há um comportamento que em hipótese alguma se justifica:

— Denegrir imagens públicas nunca soa bem. Afinal, são personalidades eleitas, independente de quem sejam seus eleitores. Por isso, xingamentos devem sempre ser evitados.

Como não poderia deixar de ser, isso vale também para as redes sociais. Esse espaço, aliás, jamais deve ser visto como um universo paralelo ao ambiente de trabalho.

— Todos sabemos que existe um código, mesmo que velado, sobre como se comportar diante dos colegas. E muita gente ainda acha que a rede é um ambiente privado. Mas não é. Por isso, os cuidados são os mesmos: evitar xingamentos e radicalismos é fundamental. Afinal, agir dentro dessas normas não significa ficar calado ou não dar a sua opinião — conclui Joyce.

SAÚDE EMOCIONAL TAMBÉM ENTRA NA CONTA

Enquanto os funcionários fazem sua parte, também é papel das companhias redobrar a atenção sobre a saúde emocional da equipe. Uma pesquisa feita pela clínica de medicina preventiva Med-Rio mostra que os índices de insônia, depressão e ansiedade cresceram nos últimos 12 meses entre os executivos em comparação ao ano anterior. O percentual de pacientes deprimidos aumentou mais de 30% e o de pessoas que sofrem com noites mal dormidas passou de 21% para 25%.

— Hoje, mais de 70% dos nossos pacientes apresentam altos índices de estresse — afirma o diretor médico da clínica, Gilberto Ururahy. — São tantas as notícias ruins que se sobrepõem com o passar dos dias que está difícil manter a serenidade. Essas agressões causam estresse, ansiedade e depressão em diferentes graus, além de outras complicações emocionais e físicas, dependendo da forma como cada um de nós reage.