

Trabalhar com quem não se gosta



DANIELA MOREIRA
Senior Consultant
BWS Consulting
dfmoreira@bws-consulting.pt

Confúcio, célebre pensador e filósofo chinês, proferiu a seguinte afirmação: “Escolhe um trabalho de que gastes, e não terás de trabalhar nem um dia na tua vida”, mas será que é mesmo assim e, sendo, será que o é quando se tem de trabalhar com quem não se gosta? Dedicamos diariamente mais de um terço do nosso dia a trabalhar e a deslocar-nos

agrava a situação. Faça perguntas, preferencialmente abertas, para abrir os canais de comunicação e escute ativamente, ou seja, escute para entender e não apenas para responder.

Estratégia 2: Melhore a perceção do seu estilo de relacionamento interpessoal

Enquanto seres emocionais, é-nos fácil atribuir a responsabilidade dos conflitos à falta de química ou empatia com a outra pessoa. É fundamental que tenhamos consciência de que todos temos estilos diferentes (é o que nos torna únicos) e que a compreensão dessa unicidade em cada um é o que

Estratégia 4: Coloque-se no lugar do outro

A capacidade de se colocar no lugar do outro é uma das funções mais importantes da inteligência e revela maturidade. Reflita sobre os motivos para a pessoa estar agir de determinada forma, pense, se fosse eu que estivesse naquela posição, será que não teria um comportamento semelhante? Quando entendemos as motivações e limitações dos outros, aceitamos e cooperamos com muito mais facilidade e naturalidade; afinal, as pessoas não acordam todas com o objetivo de prejudicar os outros.

Estratégia 5: Torne-se um solucionador e não um concorrente

Transmita o problema à outra pessoa, mudando a atitude competitiva para uma colaborativa, pergunte-lhe, por exemplo, como podem trabalhar melhor em conjunto. Demonstre humildade e peça ajuda à outra pessoa – provavelmente, vai resultar.

Estratégia 6: Peça ajuda

Demonstre que valoriza a experiência e a inteligência da outra pessoa, pedindo ajuda. Faça perguntas abertas, peça conselhos.

E quando nada resultar... vença pelo cansaço

Se nenhuma das estratégias anteriores resultar, adote a atitude que gostava que tivessem consigo, não reaja a provocações, integre e interaja sempre com a pessoa, mantenha os canais de comunicação abertos, e continue a aplicar continuamente as estratégias acima descritas. Ainda que não venham a tornar-se necessariamente amigos, a pessoa vai acabar por ser vencida por se cansar de lutar sozinha e certamente a relação, enquanto colegas de trabalho, melhorará.

Obviamente, as estratégias não vão funcionar com todas as pessoas, mas certamente resultarão com muitas pessoas e farão com que o terço do nosso dia seja mais fácil e que trabalhar não passe a ser uma atividade penosa, ou tão penosa, dependendo do quanto gostamos do que fazemos. ■



do e para o local de trabalho, pelo que, ainda que não precise de ser o local onde fazemos e temos amigos, é certamente importante que consigamos manter uma relação “saudável” com os nossos colegas, independentemente de se tratar de pares, superiores hierárquicos ou subordinados. Qualquer um de nós, no nosso percurso profissional e ou académico, já tivemos de trabalhar com alguém com quem não tínhamos empatia, ou por quem não nos sentíamos respeitados ou valorizados. De seguida, apresento algumas estratégias que podem aplicar quando estiverem perante uma situação destas. As estratégias, ainda que numeradas, não seguem qualquer ordem lógica.

Estratégia 1: Faça perguntas

Perante uma situação de tensão, somos tipicamente, demasiado assertivos, o que

possibilita que se construam pontes e não muros.

Estratégia 3: Pondere sobre o que está na origem da tensão e de que forma é que está a responder à mesma

Analise e aceite que não é possível ter um bom relacionamento com todas as pessoas, mas que é possível melhorar a interação com cada uma delas. Seja inteligente e tente afincadamente aprender com quase todas as pessoas que conhece, mesmo que o relacionamento não seja muito fácil. Reflita de forma honesta sobre o que tem provocado a tensão e qual o seu papel nesse relacionamento. Lembre-se que pode ser sempre a sua reação que esteja na origem do problema e, se assim for, limite-se a controlar a sua reação.