



GESTÃO DE PESSOAS

Trabalho em equipe: nem sempre é fácil, mas é essencial

Werner Kugelmeier
Publicado em 08.08.2006

Gastamos a maior parte das horas do nosso dia no trabalho, onde é preciso dividir o espaço, as tarefas e os projetos com um grupo – seja grande ou pequeno – de companheiros de trabalho. Companheiros que podem se transformar em grandes parceiros, mas que, muitas vezes, são tão diferentes e têm idéias tão distintas que se torna um desafio diário manter um ambiente sereno e produtivo de trabalho.

Desentendimentos e dificuldades dentro da equipe são fatais para qualquer organização. Constituir e dinamizar uma equipe de trabalho (*teambuilding*) é uma tarefa longa, mas que compensa, pois os times de sucesso tendem a desenvolver metas coletivas, que vão além daquelas que a organização determinou.

A receita para a equipe de sucesso é a presença de uma liderança participativa e afetiva, movida por muito esforço e dedicação. Uma equipe só é uma equipe de fato quando saiu da fase de (apenas) buscar resultados financeiros e passa a ter uma preocupação real com o bem-estar das pessoas, dentro e fora dela. Da mesma forma que o cérebro é composto pelo lado racional, o lado esquerdo do cérebro, e pelo intuitivo, o direito, a equipe também só ganha propulsão inteligente com a ativação destes dois lados.

Ao contrário do que muita gente pensa, é vantajoso para a equipe ser composta por membros polivalentes e diferentes entre si. Um pouco de polêmica não prejudica; unanimidade, ao contrário, tende a atrofiar potenciais. Os profissionais precisam ter senso crítico aguçado e até serem competitivos, mas com vontade e capacidade de cooperar com a equipe antes que a corda arrebente.

As equipes que funcionam no esquema “o líder manda e os outros apenas obedecem” estão fadadas ao fracasso. Se o líder só quer mandar, não precisa de equipe. Quando se unem inteligências, certamente o resultado é melhor.

Mas, para quem está dentro da equipe, como trabalhar no dia-a-dia com pessoas tão diferentes? Os conflitos são inevitáveis, mas, podem servir como uma ótima oportunidade para o crescimento. Ter iniciativa e não esperar que os outros ajam por você é um primeiro passo para quem atua em equipes.

Para quem quer exemplos, as formigas dão uma aula no quesito trabalho em equipe. Elas vivem numa estrutura organizada e sabem o que fazer pelo bem comum – sem receber ordens para agir. Quando estão em ação, a sincronia entre elas é tão perfeita que parecem funcionar como membros do mesmo corpo. São uma evidência de que a união gera força.

Tudo isso é para dizer que, para os resultados aparecerem, é preciso que todos estejam engajados no bem comum. Juntos, os membros de uma equipe são capazes de fazer o que não iriam realizar se trabalhassem cada um por si.

Para uma equipe funcionar de forma vencedora, é preciso que haja:

- *Objetivos* comuns, assumidos individualmente;

- *Papéis diferenciados*, cada um fazendo sua parte e contribuindo para o coletivo;
- *Espaço autônomo*, dando vazão à liberdade;
- *Franqueza construtiva* na articulação de pontos críticos – tapar o sol com a peneira não resolve; os conflitos e problemas devem ser expostos, discutidos e esclarecidos;
- *Receptividade objetiva* na hora de escutar as críticas – trabalhar em equipe não é só criticar os parceiros. Saber ouvir é fundamental;
- *Integração* com os outros times na busca de conhecimento e apoio;
- *Motivação, coesão, organização e confiança* no momento do pacto conclusivo.

O que mina os resultados esperados do trabalho em equipe:

- *Falta de confiança*: as pessoas precisam se sentir à vontade, dispostas a mostrar sua vulnerabilidade e ter certeza de que seus pontos fracos jamais serão usados contra elas; o líder deve dar o ponta-pé inicial, mostrando a própria vulnerabilidade
- *Falta de conflito*: as reuniões se tornam mornas e entediantes. O líder deve abrir espaço para que os membros da equipe aprendam a lidar com conflitos e apenas interferir quando “não tem solução”.
- *Falta de comprometimento*: Debates mascarados dificultam o comprometimento assertivo, porque ninguém se envolve com a decisão. O líder precisa conduzir a um plano de ação, estabelecendo de forma objetiva as tarefas e prazos de cada um.

Concluindo, o código para montar um time de sucesso sustentável (*Teambuilding*):

Parceria – Receptividade – Integração – Solidariedade – Movimento – Ação

Reprodução Autorizada desde que mantida a integridade dos textos, mencionado o autor e o site www.institutojetro.com e comunicada sua utilização através do e-mail artigos@institutojetro.com



Home | Quem somos | Cadastro | Informativo | Quero Colaborar | Contato
Instituto Jetro | Londrina-PR | Fone/fax (43) 3339-4004

Site desenvolvido por **EXPERTU**