

Querem puxar seu tapete? Saiba lidar com colegas de trabalho competitivos demais.

Andrezza Czech
Do UOL, em São Paulo 13/08/2012



Para que a competição seja saudável, é preciso ter regras para promoção e atingimento de metas

Você acabou de defender aquela sua ideia incrível na frente de todos e estava a um passo de ter seu projeto aprovado pelo chefe quando, de repente, um colega decide criticar sua proposta. Como agir? Essa é uma das situações mais frequentes quando se tem colegas competitivos demais na equipe –aqueles que, a qualquer momento, podem puxar o seu tapete. “É impossível a competição não aparecer no mercado de trabalho, mas ela precisa ser saudável”, diz Roberto Picino, diretor-executivo da Page Personnel, empresa especializada em recrutamento.

Para que isso aconteça, especialistas acreditam que regras devem ser estabelecidas. “Quando há normas para promoção, metas para atingir e resultados para entregar, a competição se torna saudável. Mas raras são as empresas que têm uma ferramenta de avaliação de desempenho dessa forma”, diz a coach Daniela do Lago, mestre em comportamento organizacional. Quando os critérios não são claros, os funcionários competitivos demais veem uma oportunidade para tentar desestabilizar e prejudicar colegas que consideram uma ameaça a eles. “A competição fica ferrenha quando ocorre por causa de um nível hierárquico. Nem todo mundo tem o bom senso de não fazer aos outros o que não gostaria que fizessem com ele”, diz Daniela. “Tem gente que compete até porque o chefe elogiou o trabalho de outro, e não o dele”.

Para Mike Martins, diretor-executivo da Sociedade Latino Americana de Coaching (SLAC), a competição pode ser prejudicial quando passa dos limites. “É perigoso quando a pessoa prejudica seus colegas, seus clientes e até a própria saúde. Ser altamente competitivo é nocivo quando isso toma horas da sua vida e compromete a vida pessoal”, diz ele.

O **UOL Comportamento** conversou com especialistas para entender como lidar com as atitudes mais frequentes e prejudiciais que os colegas competitivos tomam ao tentar puxar seu tapete.

Rouba suas ideias e seus créditos

A melhor maneira para evitar que um colega excessivamente competitivo roube sua ideia ou assuma o crédito por um trabalho que você fez é se prevenir, enviando e-mails que falam sobre o projeto com cópia para outros colegas ou para o chefe. Para a psicóloga organizacional Izabel Failde, não é preciso enviar o e-mail com cópia oculta. "Isso mostra que você está jogando limpo, que enviou o projeto para ele, mas que outra pessoa também pode apreciá-lo", diz. Para Izabel, a melhor maneira de lidar com esse problema é com sutileza, sem expor o outro.

Se o seu projeto foi parar na mão de outra pessoa sem o devido crédito, aproveite um café ou um almoço para perguntar a seu gestor o que ele achou do resultado e diga o quanto foi sofrido para você desenvolvê-lo. Se estiver em uma reunião e ele assumir o mérito por um trabalho seu na frente de todos, questione-o com inteligência. "Não jogue na cara dizendo 'você não fez nada disso', mas diga algo como 'você está querendo dizer que esse trabalho foi desenvolvido somente por você? Que eu não estava presente?'. A pessoa fica tão sem graça que acaba assumindo o erro na frente de todos", diz a coach Daniela do Lago. Se o colega for tão cara-de-pau a ponto de dizer que ele fez todo o trabalho sozinho, é hora de revelar fatos, educadamente, questionando se você não estava com ele nas reuniões passadas, por exemplo. "Ao julgar o colega ou demonstrar raiva, a pessoa perde o jogo. Aí a situação fica feia para você", diz Daniela.

Fala mal de você pelos corredores

Quando o colega competitivo assume o papel de fofoqueiro, é difícil agir. Antes de tomar qualquer atitude, é preciso avaliar perdas e ganhos, segundo Mike Martins, diretor-executivo da Sociedade Latino Americana de Coaching (SLAC). Se você realmente achar necessário esclarecer isso, chame o colega fofoqueiro para uma reunião particular. Para a psicóloga organizacional Izabel Failde, a melhor maneira é dizer à pessoa que gostaria de entender por quais motivos ela tem falado mal de você. "Diga que está aberto a ouvir o colega e peça a ele que resolva os problemas diretamente com você". Se isso não funcionar, Martins orienta a evitar o contato com esse colega e levar o problema para o chefe. "Diga que você tem percebido que tal colega tem feito comentários desnecessários sobre os outros e isso está prejudicando o desempenho da equipe", diz o diretor da SLAC.

Tenta te excluir de um projeto

Se aquele colega que tenta puxar seu tapete fez questão de dar um jeito para que você não participasse de um projeto, a melhor maneira é chamá-lo para um café e conversar. "Pergunte a ele o que aconteceu. Não adianta ficar tendo alucinações e nem fofocar com os outros sobre isso. Questione qual foi o real motivo para você não ter participado", diz Mike Martins, diretor-executivo da Sociedade Latino Americana de Coaching (SLAC). Já se seu chefe o incluiu em um projeto e o colega tentou te excluir, vá direto falar com seu gestor, mas com o cuidado para não parecer fofoqueiro. "Pergunte a ele o que é esperado de você nesse projeto e se você realmente deveria parar nesse ponto", diz Roberto Picino, diretor-executivo da Page Personnel, empresa especializada em recrutamento.

Crítica suas ideias na frente dos colegas e do chefe

Segundo Mike Martins, diretor-executivo da Sociedade Latino Americana de Coaching (SLAC), é preciso ter eloquência para driblar o colega. "Exponha fatos e evidências a favor de seu projeto", diz ele. Para conseguir fazer isso, não basta ter conhecimento, o principal é ter inteligência emocional para saber argumentar e equilíbrio para perguntar a opinião de outros colegas. "Se você ficar nervoso, não pensará em uma resposta adequada e só depois conseguirá pensar no que poderia ter dito", diz a coach Daniela do Lago.

Para a psicóloga organizacional Izabel Failde, o principal é não se justificar ou se defender. "Quando a pessoa reage instintivamente, os olhos se voltam para ele, e não para aquele que agiu de forma desrespeitosa", diz ela. Se é a primeira vez que o colega age dessa forma em uma reunião, o ideal é perguntar qual a sugestão que ele tem para sua ideia --ele dificilmente terá uma resposta. Mas se é um problema recorrente, é importante que seu chefe perceba isso. Para conversar com ele sem parecer que está acusando o outro, diga que você sente que há certa agressão e competição pessoal e que gostaria de entender isso e saber a melhor maneira de agir.

Joga os erros dele para cima de você

É consenso entre os especialistas que esse problema deve ser levado sempre ao gestor. "Se você não se posicionar, pode parecer que você não está preocupado com o que está ocorrendo. É importante ficar claro quem era responsável por cada tarefa", diz Roberto Picino, diretor-executivo da Page Personnel. Para a coach Daniela do Lago, a melhor maneira de fazer isso é chamar para uma reunião seu chefe e aquele que tentou te prejudicar. Se a situação em que um erro alheio sobrou para você foi em uma reunião, na frente de todos e do chefe, peça para falar com seu chefe antes que a conversa continue. "Diga que você gostaria de fazer uma reunião e exponha o que aconteceu. Quando algo acontece e nada é feito, a situação cresce e vai ser cada vez mais difícil agir para lidar com essa questão", diz Mike Martins, diretor-executivo da Sociedade Latino Americana de Coaching (SLAC).

Fonte: www.uol.com.br

Visite: www.mutcom.no.comunidades.net