

Matérias

Problemas Pessoais no Trabalho

29.04.10

Situações graves devem ser reportadas à chefia imediata; fatos corriqueiros precisam ser evitados para não prejudicar imagem profissional.

Por Rômulo Martins



Postura coerente ao momento ou ao local onde se está inserido é o que norteia as relações sociais, todos sabem. Obviamente isso não quer dizer que o profissional vai transgredir sua essência porque o trabalho ou o ambiente exige. No passado, o bom profissional era aquele que além de estar dotado das competências técnicas requeridas para dado cargo ou função era capaz de separar plenamente a vida pessoal e

profissional. Essa visão está mudando. Especialistas em Carreira já admitem que motivações pessoais e trabalho são complementares, por isso não é possível desvincular por completo uma esfera da outra.

Contudo, é preciso ter cautela. Essa linha consensual entre os especialistas não significa também que você pode falar a torto e a direito tudo o que acontece de bom ou ruim em sua vida no ambiente de trabalho. "É necessário estar ciente de alguns critérios", adverte Ana Cristina Limongi, docente do Programa de Gestão de Pessoas da Fundação Instituto de Administração (FIA). "O profissional não deve compartilhar um problema com alguém que não confia ou que não tem maturidade para entendê-lo", explica.

Segundo Ana, problemas graves cuja carga emocional é alta como agressões, doenças, mortes ou desordens afetivas, devem ser reportados ao chefe imediato ou à área de recursos humanos. "Problemas que afetam o desempenho precisam ser compartilhados", justifica.

A recomendação é que o profissional converse em particular com o chefe. "É uma forma de se proteger", diz Lia Fonseca, sócia da *You & Your Career*. Por outro lado, é necessário saber usar os benefícios do diálogo aberto para não extrapolar os limites do bom senso que requer o âmbito corporativo.

"Situações como mudança de namorado ou brigas na família podem comprometer o rendimento no trabalho e o clima. É uma exposição desnecessária que pode prejudicar a imagem profissional", diz Carmelina Nickel, consultora de DBM, consultoria global especializada na gestão do capital humano.

Papel do Líder

Problemas que impactam no trabalho exigem do líder paciência e compreensão. Profissionais que trabalham em locais de alto risco devem ser transferidos para outra atividade. Pode ser o caso também da organização dar férias ao funcionário.

É responsabilidade das lideranças ainda encaminhar o colaborador ao profissional recomendado para sanar os problemas. "O líder deve ter *feeling* para isso e disseminar um padrão de comportamento para que todos compreendam a necessidade de apoio", diz Ana, do Programa de Gestão de Pessoas da FIA.

Na hora da prova de fogo, ele deve fazer também a ponte entre o funcionário e a área de recursos humanos. "O respeito aos valores e aos princípios da empresa não podem ficar apenas na parede. O líder deve entender que seus liderados são seus parceiros [independentemente da situação]", afirma Carmelina, da DBM.

Recursos

O autoconhecimento é o melhor antídoto contra as situações inóspitas. Se você está passando por dificuldades pessoais e quer neutralizá-las no ambiente de trabalho pratique atividades que considere saudáveis e prazerosas. É uma maneira de canalizar os males com o emprego de ferramentas que vão lhe trazer benefícios.

Segundo Ana, quando a empresa não favorece o diálogo, o profissional deve buscar alternativas no ambiente externo. "Problemas de ordem emocional, por exemplo, podem ser solucionados com psicoterapia, grupos de estudo, literatura de auto-ajuda e com o apoio da família e dos amigos", diz.

Nos casos em que a cultura organizacional é mais conservadora, Lia, da *You & Your Career*, sugere que o profissional compartilhe os problemas pessoais apenas nos encontros informais com os colegas de trabalho que sejam de confiança.