

Trabalho em Equipe

Nos últimos tempos, as empresas redescobriram o trabalho em equipe, pois não podemos dizer que esse modelo nunca existiu, ao contrário, é um velho conhecido desde muito tempo atrás. Com os programas de qualidade, esta forma de trabalhar voltou como uma onda muito forte ao cotidiano de muitas pessoas. A partir daí, hoje dificilmente não se exige das pessoas esse comportamento dentro de qualquer empresa. No entanto, para desenvolvê-lo é preciso, por exemplo, um ingrediente fundamental que é muito escasso nas organizações: o tempo.

Uma verdadeira equipe de trabalho precisa de tempo para que seus membros possam, por exemplo, ajustar suas diferenças individuais (de percepção, de forma de trabalhar, de relações...). Este é o primeiro passo para o caminho em direção à produtividade da equipe; quando uma equipe amadurece, estas diferenças são colocadas a serviço do coletivo. Além deste aspecto, o verdadeiro trabalho em equipe implica em uma organização interna de papéis, recursos e dinâmica de funcionamento, acertos de convivência, grau de autonomia decisória e relações com o líder. Esses detalhes precisam aparecer e serem tratados rapidamente pela equipe, sob pena de adiar seus melhores níveis de produtividade e de sucesso. Sabemos que isto não é fácil de se conseguir, nem tampouco rápido de se consolidar pois em meio ao trabalho cotidiano de muita pressão, principalmente por resultados, as soluções, nem sempre são fáceis de se implementar.

No entanto, para chegar ao estado de produtividade ideal é importante que a equipe separe periodicamente um espaço e um tempo para realizar alinhamentos: das expectativas, das relações, dos conflitos, das individualidades em direção aos objetivos e aos resultados. Desta forma é mais adequada a construção daquilo que se denomina “pactos de convivência” entre os membros da equipe. São condições, expectativas e percepções individuais explicitadas e negociadas em relação à situação em que a equipe se encontra, ou deseja chegar. Construir um pacto deste tipo implica, portanto, em sentar junto com uma certa periodicidade e resolver questões do tipo:

- definição de objetivos e metas
- divisão de papéis e funções
- ajustes interpessoais
- resolução de conflitos
- definição da organização do trabalho e dos níveis de autonomia
- relações com o líder

No fundo, é uma metodologia que propõe uma solução negociada de conviver mais focada, do que um treinamento genérico. Este tipo de intervenção tem se mostrado muito eficaz para equipes que precisam promover ajustes internos, no sentido de construir-se, ou de alavancar seus resultados e trazer saúde relacional à sua convivência cotidiana. Normalmente depende o mesmo número de horas de um treinamento comum, porém seu método, além de focado, respeita muito mais as características do desenvolvimento de equipes: o tempo e o esforço de construção utilizando as soluções que saem da própria equipe.