RELACIONAMENTO NO TRABALHO

Adriane Milani[1]

RESUMO

O fim da empregabilidade e a valorização do trabalho humano têm exigido níveis cada vez maiores de especialização das empresas e dos funcionários. No centro de todas essas mudanças, cresce a necessidade de uma profunda reformulação na maneira de ver a pessoa humana, que constitui o principal agente na estratégia para garantir o sucesso dos profissionais e a sobrevivência da organização em meio aos desafios da nossa época. O relacionamento no trabalho é fator determinante para a criação e manutenção de um clima agradável na empresa, o qual desencadeia maior satisfação pessoal, produtividade e qualidade nas tarefas desenvolvidas.

Palavras-Chave: Relacionamento, habilidades, trabalho, ser humano.

ABSTRACT

The ond of lhe patronage of hie work the valorization have beem demanging every time larger levels of specialization of the companies and emplovees. In the center of all thosse change, it increases the need of a deep change in the being way of sseing

[1] Bacharel em Administração, Aluna do Pós-Graduação em Gestão Empresarial - Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI - Campus de Frederico Westphalen. E-mail: adrimilani@fw.uri.br

human, that constitutes the mai agent inthe strategy to guarantee the professionals success and the organization survival among the challenges of our time. The relationship inthe work is decisive factor for lhe creation maintenance of atmosphere in thecompany, which unchains larger personal satisfaction, productivity and quality in the developed tascks.

Key-Words: Relationship, Abilities, Works, Human Being

Passamos grande parte do nosso tempo trabalhando em organizações. Além disso, uma grande parte do nosso tempo de estudo e lazer é despendido dentro de outras organizações como escolas, academias, cinemas, hotéis, empresas de ônibus, etc. As organizações tornaram-se um importante espaço de convivência em nossa sociedade. Dentro delas todo indivíduo exprime o que é, o que faz, o que pensa, o que sabe e o que gosta. Faz parte da natureza humana mostrar seu verdadeiro eu, depois de algum tempo, com o grupo que convive. Sendo assim, a qualidade desta convivência na sociedade como um todo, está muito ligada à qualidade do relacionamento na vida profissional e esta por conseqüência, ligada à qualidade de vida do ser humano.

Se diariamente o indivíduo tem a necessidade de se relacionar com outras pessoas, principalmente quando se trata das relações de trabalho, então cada vez mais é imprescindível desenvolver habilidades para trabalhar em equipe, para atingir objetivos e para a prática de relacionamentos saudáveis e construtivos no ambiente em que está inserido.

O objetivo deste artigo é demonstrar o real sentido da palavra relacionamento, enfatizar o quanto ela "faz a diferença" nos dias de hoje e mostrar que ela está diretamente relacionada ao sucesso e ao crescimento individual e do grupo.

O mundo mudou, as empresas mudaram e o comportamento humano também. Os conceitos nos vários segmentos da sociedade estão se reformulando rapidamente para acompanhar as mudanças dos novos tempos. Organizações e colaboradores devem adaptar-se às transformações atuais e se preparar para atender aos requisitos exigidos. Muitas pessoas parecem ainda não se dar conta de que as relações de trabalho sofreram várias alterações. Parecem acreditar

que como pessoa/ recurso humano dentro de uma organização, dentro de um setor, dentro de sua função, possam trabalhar sozinhas, de forma individualista, extremamente egoísta e competitiva. Acreditam que podem ainda decidirem ter um péssimo dia fazendo de tudo para garantir que o dia de seus semelhantes seja igualmente péssimo e frustrante. Esta forma de pensar e agir não tem mais espaço no século XXI. Segundo as palavras de Montana (1998), "a substituição da competição individual pela cooperação, sinaliza o alcance da maturidade do grupo". O crescimento e a evolução em todos os campos de negócios e trabalhos exige uma reestruturação, uma readequação de todos os envolvidos: recursos humanos, clientes e, principalmente, dos líderes dessas organizações. Já não importa somente e estritamente o quanto somos inteligentes, intelectualmente falando, nem o nosso grau de especialização mas, principalmente, a maneira como lidamos com nós mesmos e com os outros.

Cada vez mais o trabalho, os desafios, as grandes conquistas estão ocorrendo com parcerias. Parcerias essas que tem início no grupo ao qual pertencemos, principalmente nas relações de trabalho. As forças multiplicam-se quando agimos conjuntamente, pois cada ser humano é forte em determinado aspecto: planejamento, controle, execução de projetos, visão empreendedora, ou principalmente, facilidade de relacionar-se com as pessoas.

As habilidades humanas são as qualidades inerentes aos profissionais de sucesso. Razão da excelência no trabalho, muito particularmente para os cargos de liderança. Os líderes de hoje precisam, dentre suas várias atribuições, dar ênfase no quesito relacionamento no trabalho, precisam aprender a substituir o "eu" por "nós". Líderes atuais são aqueles que cuidam da equipe para que todos atinjam os objetivos, sem apropriar-se da fama pelo sucesso de sua equipe. É fundamental criar e desenvolver um ambiente que valorize seus funcionários, que promova o espírito de camaradagem, *o feedback* que cultive a disciplina, que dê liberdade de expressão, que estimule o bom humor e, por último, mas não menos importante, que treine habilidades. Se a equipe trabalha com afinidades, sentindo-se alegre, confiante e mantendo o senso de comprometimento bem presente, certamente será um facilitador na concretização de metas de menor proporção, como por exemplo,

metas individuais ou ainda do próprio setor, como também os objetivos de grande peso, que têm relação com a organização como um todo. Auxiliar na integração e entrosamento entre as pessoas que trabalham juntas é auxiliá-las a alcançar melhores resultados profissionalmente.

O tipo de relacionamento influencia diretamente os resultados esperados, desta forma, as organizações devem buscar e proporcionar um ambiente de trabalho adequado, o qual pode ser alcançado com políticas corretas do setor de RH (Recursos Humanos), com visão nas necessidades de seus colaboradores, desenvolvendo eficazmente o processo de comunicação, criando transparência nos relacionamentos interpessoais e possibilitando, assim, interação e sintonia para a concretização das metas traçadas. A confiança mútua é o ingrediente essencial. É a chave do relacionamento. Ela precisa ser cultivada não apenas em determinadas situações, mas todos os dias do ano.

Saber conviver com as diferenças de personalidade é considerada uma vantagem competitiva e um dos segredos para manter e lapidar relacionamentos vitoriosos. Por isso, a existência de conflitos, para as empresas de sucesso, é comum e necessária, pois são tidos sob o ponto de vista favorável ao crescimento das mesmas. Conforme Chiavenato (1998), "conflito significa a existência de idéias, sentimentos, atitudes e interesses antagônicos." Isso requer das chefias, habilidades de negociação para administrá-los coerentemente. Habilidades estas que vão desde paciência, gentileza e respeito, até flexibilidade, capacidade de ouvir e adaptação a mudanças. Através de alguns conflitos, muitas vezes, surgem novas idéias, novas abordagens e novos caminhos para a criação ou o aprimoramento de um determinado produto ou serviço. Quando o ser humano se envolve em um conflito saudável e se sente seguro para expor suas opiniões, sabendo que serão ouvidas, as chances de descoberta de algo novo são muito maiores. O remédio para aquela "dor de cabeça" pode estar mais próximo do que se imagina. Afinal de contas, as organizações são feitas pelas pessoas e é através delas que surgem a maioria das soluções.

Cada pessoa possui sua maneira de ver as coisas, de agir. Sendo assim, a organização do futuro (cada vez mais) manterá sua equipe em harmonia consigo mesma e com o todo organizacional. As atividades de relacionamento humano no trabalho são aquelas

que visam à manutenção constante de um clima de bem-estar, buscando a eficácia e a eficiência, procurando remover os obstáculos que inibem a participação e o comprometimento dos colaboradores. Os obstáculos à uma relação de trabalho podem surgir de fatores organizacionais ou pessoais, desta maneira, qualquer que sej a sua fonte, o ideal é estabelecer um canal bilateral de comunicação para instigar o envolvimento mútuo na superação dos problemas. Assim, quando o relacionamento fica hostil, ofensivo e percebe-se que o problema é o comportamento de uma pessoa, procura-se através da assistência de profissionais internos ou externos, identificar o real motivo e, na medida do possível, eliminá-lo. Da mesma forma, quando o problema está na organização, há necessidade de detectar as causas e tomar atitudes amenizadoras e corretivas.

O grande desafio no relacionamento humano é oferecer um ambiente de trabalho no qual os indivíduos possam desempenhar suas funções com o melhor uso de suas habilidades. Um ambiente que provoque a vontade de "voltar no dia seguinte", que os incentive a agir natural e espontaneamente. Envolvê-los na estruturação de suas funções, fornecer o treinamento, as ferramentas e um local adequados para um desempenho satisfatório, é uma das maneira mais apropriadas para a melhoria da qualidade, da produtividade e principalmente do clima organizacional. Sabe-se, no entanto, que para oferecer tal ambiente não existem fórmulas prontas e, sim, a necessidade de construir alternativas conforme a realidade de cada organização.

Esta atitude impulsiona as pessoas a serem mais criativas e produtivas, gerando orgulho e satisfação no trabalho que realizam. Existe uma grande variedade de atividades em uma organização voltada para o fortalecimento dos relacionamentos interpessoais. Algumas são formais, como programas de conscientização de saúde e segurança. Outras são mais casuais, como o planejamento e a participação em uma festa da empresa. A premissa é de que um clima dessa natureza aumenta o rendimento e melhora visivelmente as relações de trabalho. O estímulo a uma relação cooperativa, em vez de adversária, sempre é o objetivo.

Quando nos referimos ao ser humano e como ele trabalha em conjunto, devemos ressaltar que ele deve ser o ponto forte, o potencial das organizações. Se elas estão vivas é, também, por

mérito e esforço de seus colaboradores. É o seu relacionamento no trabalho que quando combinado com o todo, estrutura interna e ambiente externo, resulta em uma força promissora e altamente criadora. Se as lideranças entenderem, e, mais ainda, tiverem a sensibilidade para perceber o envolvimento que existe entre o indivíduo e a sua vida particular, se entenderem que faz parte do passado a teoria "o funcionário exemplar não leva seus problemas para o trabalho", se souberem lidar com as situações em que ele não está bem, em que algo o está preocupando, se souberem usar isto em prol do desenvolvimento individual, com benefícios adequados que supram suas necessidades, certamente estes mesmos benefícios retornarão para a empresa de uma forma ou de outra.

As pessoas vêem as organizações como um meio de ajudá-las a atingirem os seus objetivos, enquanto que as organizações necessitam das pessoas para ajudarem na consecução dos objetivos organizacionais. O interesse mútuo promove um objetivo superior que integra os esforços dos indivíduos e dos grupos. O resultado é que eles são encorajados a atacarem os desafios ao invés de se atacarem uns aos outros. Portanto, é premente ressaltar que o relacionamento humano no trabalho é o alicerce para qualquer conquista. É o diferencial das empresas que vieram para ficar. Esta relacionado a interesses, anseios, necessidades de ambas as partes. E a maneira como estas variáveis serão conduzidas pela organização será decisiva para atingirem a primazia em produtividade, prestação de serviços e satisfação pessoal de seus clientes internos e externos. O sucesso das organizações modernas depende altamente do sucesso nas relações com seus colaboradores, pois pouco adianta estar na ponta da tecnologia, quando se deixa no esquecimento, na indiferença, o assunto relacionamento humano. E lembre-se: "O futuro não é um pacote pronto, é uma conquista constante."

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos.* 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

FERREIRA, P. P. *Administração de Pessoal:* relações industriais. 6. ed. São Paulo: Atlas,1983.

MONTANA, P. J. *Administração.* São Paulo: Saraiva, 1998.

ROBBINS, S. P. *Administração:* mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2000.

TORRES, M. Como Melhorar as Relações de Trabalho. Disponível em: <dittp://terravista.pt/FerNoronha/4381ATen05.htm.> Acesso em: 01 março 2002.

SHINYASHIKI, R. *Os Donos do Futuros.* 21. ed. São Paulo: Infinito, 2000.