

Como estabelecer limites no ambiente de trabalho

Chegamos a um tema que é um dos grandes desafios para gestores em qualquer organização: **como estabelecer limites no trabalho**. O drama é compreensível se pensarmos que muita coisa mudou nas últimas décadas, principalmente no que se refere à relação de trabalho. Ambientes mais descontraídos, horários flexíveis, trabalho online, entre outras modernidades.

Com a velocidade em que os hábitos mudam- caminhando ao lado da tecnologia- é necessário refletir sobre antigos padrões, se devem ou não ser mantidos, e também avaliar a necessidade de incluir outros, mais atualizados.

Equalizar tudo isso e ainda conseguir conduzir bem a organização exige estar sempre atento ao comportamento dos funcionários e principalmente [inteligência emocional](#) para saber avaliar caso a caso e tomar a melhor decisão.

Ficou interessado no assunto? Então, continue a leitura e confira como estabelecer limites no ambiente de trabalho.

Seja um observador

Existe um provérbio árabe que diz que a palavra é de prata e o silêncio é de ouro. Eis um bom conselho para **garantir que a filosofia da empresa seja seguida**.

Trate todos com respeito e educação, mas seja acima de tudo um observador. Conhecer o ambiente e a dinâmica entre os integrantes do grupo ajuda a encontrar a melhor maneira de conduzir as possíveis situações que surgirem de forma a garantir o melhor andamento do trabalho e evitar conflitos.

Regras são regras?

Sim e não. Explico: toda empresa tem seu **conjunto de regras padrão** como: horários de trabalho, justificativa de faltas, etc. **Mas há situações que devem ser avaliadas caso a caso**.

Um funcionário que não engaja, apresenta menos resultados, demonstra pouco interesse e por isso não tem acesso a algumas recompensas. Enquanto outro, que sempre bate as metas pode, por exemplo, ganhar uma folga ou um curso. A compensação funciona como uma **regulação disfarçada**.

Amizade no trabalho

É comum que colegas de trabalho tornem-se amigos e passem a compartilhar outras atividades fora da empresa. O único lado negativo disso é quando atrapalha a concentração e derruba a produtividade.

Há ainda casos de relações nocivas que incitam a competição não saudável e acabam prejudicando o grupo como um todo. Nesse caso a **melhor forma de intervir é uma conversa franca e esclarecedora** para colocar os **pingos nos "is"**. Girar os colegas nas equipes também é uma boa ideia para evitar essas situações.

Seja ético

Independente da situação, sempre é bom lembrar que a postura e os valores do profissional fazem toda a diferença na hora de evitar que as coisas **fujam do controle**. Aproximar-se dos colaboradores, ser amável, acessível, ético.

Inspirar respeito e confiança faz com que eles queiram retribuir esse sentimento. É uma forma indireta de **estabelecer os limites**, sem precisar impô-los. Um pouco **de psicologia reversa** ajuda muito.

A velha e boa conversa

Temos tantos meios de comunicação e muitas vezes não são suficientes para chegarmos ao outro. E quando falamos de **regras** essa comunicação tem que ser a mais clara possível.

Os funcionários devem saber o que podem e o que não podem fazer. E em caso de **ultrapassarem essa barreira**, o *feedback* também é muito importante. Mostrar os erros e acertos também no que se refere a comportamento, é sinal de respeito.

Texto: Luciana Cavalcante

Para manter-se informado, nada melhor do que acessar um conteúdo de qualidade, não é mesmo? Então, siga-nos nas redes sociais e não perca nenhuma atualização. Estamos no [Facebook](#) e no [LinkedIn](#)!