

saída é conversar com o gestor. “Seja objetivo e apresente fatos. Contra eles não há argumentos”, diz Thiago Zanon, líder da área de talentos da Hewitt Associates, consultoria em RH de São Paulo.

Um colega do grupo não realiza a parte dele e acaba comprometendo o seu serviço:

Se você detectar um problema desse tipo, seja rápido. Procure descobrir a razão do deslize do colega. Pode ser uma situação pessoal, sobrecarga de trabalho, incompetência ou má intenção mesmo. Tente conversar francamente com ele. “Em alguns casos, você poderá ajudá-lo a resolver o problema”, diz Renata Wright, da Michael Page, empresa de recrutamento de São Paulo. Mas, se o desempenho do colega continuar prejudicando o grupo, você deve, sim, procurar o líder para alertá-lo do que está acontecendo. Agindo dessa forma, você pode evitar um grande prejuízo para os companheiros e para a empresa.

Você percebe que a equipe tem dificuldade para administrar o volume de trabalho e definir as responsabilidades de cada um no projeto:

O primeiro passo é abordar a questão com os colegas. “Depois que se esgotarem as possibilidades entre os pares, é preciso acionar o líder da equipe rapidamente, para evitar que o resultado seja comprometido”, diz Renata, da Michael Page. “Essa atitude mostrará que você está envolvido com o projeto”, diz Thiago, da Hewitt Associates, de São Paulo. Uma boa forma de fazer isso é reunir toda a equipe e, junto com o chefe, avaliar os fatos e como todos podem contribuir para resolvê-los. A seguir, eleja um responsável para cada tarefa e estipule prazos para o cumprimento das atividades. Assim, todos ficam na mesma sintonia.

Como ninguém se compromete, você assume a tarefa em nome da realização do trabalho:

“Essa é uma decisão errada”, diz Renata Wright. “Para crescer, os profissionais precisam ser responsáveis pelo desenvolvimento dos pares.” Portanto, não assuma tarefas que não são suas. O laboratório Eli Lilly do Brasil instituiu a prática de estimular *feedback* entre colegas.

are no arguments against the facts,” says Thiago Zanon, leader of the talent division at HR consulting firm Hewitt Associates.

A colleague from the group does not do his share, thereby compromising your service:

If you detect this problem, respond quickly. Try to find out why your colleague is not doing what he / she is supposed to do - it may be a personal problem, work overload, incompetence or even bad faith. Try to have a frank talk with him. “In some cases, you will be able to help him solve the problem,” says Renata Wright from recruitment company Michael Page. If the co-worker’s performance continues to affect the group, you should indeed inform the leader to avoid a huge loss for your colleagues and the company.

You notice that the team finds it difficult to manage the workload and define each person’s responsibilities:

The first step is to talk about the issue with the colleagues. “If talking among peers doesn’t resolve the issue, you should quickly contact the team leader to prevent compromising the result,” says Wright. “This attitude will show that you are committed to the project,” adds Zanon. A good way to address this is to bring the whole team together with the boss; to assess the facts and how each person can contribute. Then, elect a person in charge of each task and define deadlines for accomplishment of the activities. This way, everyone will be on the same wavelength.

When no one else commits, you accept responsibility for a task in the name of results:

“This is the wrong decision,” says Wright. “Professionals who wish to climb up the career ladder need to be responsible for their peers’ development.” Do not take responsibility for tasks that are not yours. To wit, laboratory Eli Lilly do Brasil has adopted the practice of encouraging feedback among colleagues. “It is common to see a very dynamic employee worrying about a slower colleague who is more concerned about the details, and vice versa,” says Eli Lilly engineer Carlos Eduardo Rodrigues. “Here, we have behavior rules that are vital to business decisions.

Transferir responsabilidades é um efeito negativo do trabalho em equipe.

Aprenda a lidar com essa situação



Blaming someone else negatively affects a team. Learn how to cope with this situation
