

RELACIONAMENTO

Aprenda a lidar com as críticas do chefe

Frustração e insegurança atingem grande parte dos profissionais na hora do puxão de orelha

Publicado em 01/02/2016, às 08h15



Feedback deve ser dado longe da presença de colegas de trabalho e exemplificando erro do colaborador

Foto: Linked In/Divulgação

Yasmin Freitas

Leia Também

[Investimento em capacitação deve ser contínuo](#)

[Empresas devem motivar funcionários na crise](#)

[Palavras de autoelogio no LinkedIn não ajudam profissionais](#)

A busca por aprovação constante é uma característica natural do ser humano, assim como a insegurança. É por isso que, quando o gestor chama o funcionário para conversar e o repreende por algum motivo, a frustração é inevitável. Se a crítica for realizada na frente dos outros colegas de trabalho (atitude reprovável do gestor, diga-se), então, o sentimento de inferioridade é ainda pior.

Por outro lado, saber lidar com as críticas e construir novos hábitos a partir delas é uma característica valiosa no mercado de trabalho e revela amadurecimento pessoal, além de aguçada capacidade de ouvir.

De acordo com a gestora em Recursos Humanos da Quest RH Paula Sarfstein, no que compete ao chefe, o feed back deve ser dado de forma clara e objetiva, apontando exemplos concretos de quais foram os erros do profissional. "Se a crítica for vazia ou cheia de metáforas e arroudeios, fica difícil entender onde aconteceu o tropeço", ensina.

Também não adianta apenas apontar os erros, mas não dar caminhos para que o profissional melhore. "Às vezes, o acontecimento que desagrada o gestor foi causado pela falta de um instrumento adequado para que o funcionário pudesse proceder da melhor maneira", diz a gestora. Em outros casos, o profissional pode ter sido cobrado em relação a um conhecimento que não detém, e compete ao líder garantir que ele aprenda.

Outro problema mais grave que a falta de clareza é o gestor que age com agressividade ou fala do problema na presença de outras pessoas. "São casos delicados, em que o profissional deve colocar o controle emocional em prática e extrair pontos positivos daquela conversa. Ouvir é muito precioso, em qualquer ocasião", comenta o presidente do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC-Coaching), José Roberto Marques.

E nada de levar desaforo para casa. Nesse caso, vale chamar o chefe conversar e explicar o que está se sentindo em relação aos "puxões de orelha indelicados". "Não é só o chefe que pode dar feedback, o funcionário também pode, e deve seguir as mesmas regras de clareza e cortesia", revela Paula.

Mas antes de acusar o outro de injustiça, vale uma autocrítica. Será que todas as acusações realizadas são realmente injustas? Que aprendizados podem ser extraídos de tudo que foi ouvido? "É claro que a primeira reação é negar tudo que está sendo dito e ignorar a crítica. Mas as pessoas deveriam aproveitar a oportunidade para rever comportamentos e hábitos prejudiciais no ambiente de trabalho", reflete Marques.

ÚLTIMAS NOTÍCIAS

- ECONOMIA** Dólar abre em queda em dia de briga da Ptax 11h36
- CIDADES** Abertas inscrições da 12ª Olimpíada Brasileira de Matemática 11h32
- CIDADES** Região Metropolitana do Recife recebe Escola Técnica Estadual 11h28
- CIDADES** Inscrições de cursos profissionalizantes para mulheres em Paulista terminam nesta segunda 11h27
- CULTURA** Série 'The Night Manager' traz Hugh Laurie de volta à TV 11h24
- CIDADES** Adolescente é morto a tiros no Agreste de Pernambuco 11h17

MAIS NOTÍCIAS

RANKING DO DIA

- + LIDAS + COMENTADAS
- 1** No Recife, assaltante faz as unhas, pede cafezinho e depois assalta salão de beleza
- 2** Zika, chicungunha e dengue: saiba diferenciar
- 3** Acidente deixa dois mortos na Zona Oeste do Recife
- 4** 'Se precisar, serei candidato a presidente em 2018', diz Lula em festa do PT