

TEOREMA DO CHEFE ou os TIPOS DE CHEFES E COMO LIDAR COM ELES

Quem não estudou teoremas na escola? Aquelas afirmações que pareciam enigmas que nossos mestres tentavam provar logicamente, ou nos convencer por força de nota, como verdades universais. Hoje, livre daquelas charadas do Pitágoras & Cia, resolvo propor o que o Houaiss define como uma proposição especulativa: o Teorema do Chefe.

A capacidade de liderança de um 'chefe' é proporcional a sua competência de gestão de pessoas e inversamente proporcional à sua preocupação em parecer um 'chefe'. Para poder provar este meu teorema, requer-se primeiramente conhecer os elementos pertinentes: chefe, líder e gestão de pessoas.

Simplificando, 'chefe' é aquela pessoa que geralmente nos é imposta numa organização, por força de um organograma egípcio, isto é, uma pirâmide bem pontiaguda. Líder é aquela pessoa que tentamos encontrar numa organização, que nos inspira a seguir seu exemplo, que raramente coincide com o anterior. Gestão de pessoas é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que os chefes tentam aprender em treinamentos e os líderes demonstram naturalmente.

Qualquer reflexão consciente sobre nossos ex-chefes delatará a incompetência de gestão entre 60% a 75% deles. Muitos foram profissionais de sucesso que deixaram suas habilidades interpessoais esparramadas pelo andar de baixo da pirâmide, sentindo que no andar de cima, a autoridade a eles conferida pelo faraó, lhes daria a benção para todos seus atos de típico 'chefe'. Estes se tornaram os péssimos gestores de pessoas que fazem parte da grande maioria.

Daí seus subalternos precisam aprender a lidar com eles para sobreviver no deserto de competência onde pelo menos encontram o oásis do emprego -- quase miragem nos dias de hoje.

Existe o 'chefe analítico', aquele ou aquela que nunca largou a calculadora e o manual técnico. Este tipo sempre vai lhe pedir mais um dado, cálculo, gráfico para poder tomar uma decisão simples como comprar clips ou post-it para o mês. Para estes quanto mais números, com mais casas decimais melhor.

Outro conhecido é o 'chefe Narciso' -- sua posição no organograma o lembra do palco e parece estar sempre sob um canhão de luz. Dificilmente você conseguirá apresentar uma idéia, sem antes ter que assistir uma performance exclusiva de suas façanhas. Para estes, não adianta levar outro tipo de canhão, é preferível levar sua paciência e esperar seu show terminar, pedir bis, para finalmente você poder fazer sua "ponta" na super produção do 'Narciso'.

Outras pessoas são mais afortunadas e experimentam o 'chefe bonzinho' -- aquele compreensivo que dificilmente nos diz não, mas também não diz sim e fica sempre em cima do muro para não nos magoar. O mais difícil é ter um feedback sobre seu desempenho. Quando chega o dia da avaliação também não se recebe o sonhado aumento de mérito porque afinal ele também não soube "vender" a idéia para o chefe dele. Com estes, o melhor é não se contentar com a ausência de feedback e os constantes "talvezes" para nossas propostas. Desperte o lado "bad boy" do chefe para você não estancar sua carreira na zona de conforto de suas falsas benevolências.

Finalmente, existe o 'chefe máquina' -- aquele que está sempre acelerado e cobrando por resultados, direto ao assunto e sem tempo para suas "abobrinhas".

Pode parecer ruim trabalhar com este tipo, mas pelo menos, se você souber o que a empresa espera dele, saberá para onde você deve se dirigir. Com eles, o melhor é procurar sempre começar do fim para chegar no começo, isto é, quando for apresentar uma idéia, apresente sua conclusão e depois forneça tantos subsídios quanto ele pedir. Geralmente, você precisará gastar muito menos saliva do que imaginava. E, se precisar falar sobre algo de caráter pessoal, primeiro garanta que cumpriu sua missão e depois procure a hora certa para conversar – objetivamente, por favor.

E o chefe ideal, o gestor de pessoas competente que todo mundo sonha? Como lidar com ele (a)? Primeiramente, é melhor fechar o livro de mitologia e acordar para a realidade, ideal não existe. Em segundo lugar, aquele que se aproxima do ideal é o que não precisa e não quer parecer 'chefe'. Aquele que não requer que saibamos "lidar com ele(a)" e que sabe que sua equipe é composta por individualidades que como tal precisam ser geridas, lideradas pelo exemplo. Este líder, que desponta como o 'chefe' do Século XXI, precisa ser estimulado, apoiado por seus seguidores, com resultados de qualidade e com integridade, para que a Seleção Natural opere seu "milagre" e os "tipo-chefes", ou os "tipos folclóricos de chefes" se fossilizem de verdade.

Quando se terminava um teorema nosso professor concluía com um "CQD" ou seja, "como se quis demonstrar" ou seus alunos parodiavam, "CMTC" – "como o mestre tentou nos convencer". Vocês decidem que tipo de 'chefe' vai convencê-los.

Roberto Affonso dos Santos
Sócio-Diretor da consultoria
Ateliê – Desenvolvimento Humano e Organizacional