

Difícil, difícil é quem pode, não quem quer

por Ricardo Vargas*

Artigo publicado na revista Executive Digest n.º 21 Dezembro de 2007

Poucas pessoas são difíceis de gerir como um chefe difícil. Mas poucas coisas dão uma oportunidade de desenvolvimento profissional tão boa como isso. Para aproveitar ao máximo o potencial de desenvolvimento que um chefe difícil lhe dá, aqui vão algumas dicas para cada tipo.

O picuínhas – Tem um elevado nível de exigência de qualidade nos detalhes, mesmo que por vezes os objectivos sejam deixados para segundo plano. Este chefe é uma benção. Interiorize o nível de exigência dele como seu. Isso permitir-lhe-á melhorar continuamente a qualidade de tudo o que faz. Mesmo que por vezes não faça as coisas certas, pelo menos fá-las bem.

O incompetente – Ele sabe menos do que os colaboradores? Ótimo. Engana-se muito e frequentemente toma decisões erradas? Fantástico. Ter um chefe incompetente é uma sorte única. Torne-se conselheiro dele, ensine-lhe a fazer o trabalho, acumule credibilidade, deixe que ele brilhe com o trabalho que você faz e depois colha os benefícios no momento das promoções.

O incoerente – “Faz o que eu digo, não faça o que eu faço” é o lema dele. Conhecido de todos não apresenta dificuldade de maior. Basta fazer como ele diz e apregoar o que ele faz. Em breve o lugar será seu.

O ditador – Aparentemente o mais difícil de lidar, este espécime é um doce. Tem um

conjunto limitado de critérios pelos quais gere a equipa. Basta saber quais são e a forma como ele os mede. Depois ajuste a aparência do que faz, ou o modo como o comunica para que o ditador deixe passar coisas que, de outro modo, o levariam ao cadafalso.

O desorganizado – Este é o chefe estressado, soterrado em papel, afogado em *e-mails*, sem noção das prioridades, pouco eficaz, nada eficiente, o caos em pessoa. É tão comum em Portugal que já ninguém o classifica como difícil. Para geri-lo bastam algumas regras simples: tome nota de tudo o que acordar com ele, force-o a estabelecer consigo prioridades, lembre-lhe as coisas que precisa dele com antecedência, coloque prazos e objectivos para o seu trabalho e para o dele, faça-lhe perguntas para explicitar o que ele quer. Em pouco tempo você será o braço direito, o esquerdo e os dois dedos de testa da criatura.

O irresponsável – Não decide, não defende a equipa, não assume os erros, não se compromete com objectivos. O irresponsável vende a própria mãe para se safar de qualquer situação. Com um chefe destes você aprende a cuidar de si mesmo,

a não deixar pontas soltas no trabalho, a clarificar níveis de responsabilidade de todas as tarefas, a ter argumentos sólidos e decisões fundamentadas. Bem aproveitado, um chefe destes transforma-o numa fortaleza.

O instável – Muda de opinião, feitio ou direcção de acordo com os caprichos do tempo ou do dia. Difícil de prever, ele oferece duas coisas: uma percepção aguda dos sinais de humor e dos factores que os despoletam e a independência emocional em relação ao que nos acontece. Competências valiosas em qualquer empresa.

O colega – Apesar de promovido não deixou de ser um compincha. Nunca assumiu o papel de gerir pessoas, apenas o salário. Embora seja bom para os copos, sai caro quando precisamos que defenda a equipa perante a empresa. A boa notícia é que se tem um chefe colega o lugar de chefe está vago. Assuma informalmente todas as responsabilidades que ele não quer e faça o estágio de chefia ainda na função actual. É meio caminho andado.

O híbrido – É uma mistura de vários dos tipos anteriores em proporção variável, com resultado imprevisível. Se tiver um destes, boa sorte.

* Ricardo Vargas é consultor e conferencista internacional; especialista em desenvolvimento de líderes. Partner da TMI Portugal é também fundador da empresa de consultoria PlanB International. Divide a actividade de consultoria com a escrita de livros de gestão, publicados em Portugal, Espanha e Brasil.

E-mail: vargas@planb-international.com

© 2007 Ricardo Vargas