



CHEFES: IDENTIFICANDO O PERFIL DE CADA UM DELES

Sabemos que no ambiente público é comum a alta rotatividade nas chefias. Em minha crônica "TIME, ESCALANDO SEMPRE OS MELHORES PROFISSIONAIS", abordo a responsabilidade primeira do líder maior, escalar em seu time os melhores chefes. Porém, por diversas circunstâncias, nem sempre isso é possível.

Início de ano recebo uma ligação de um dileto amigo me informando que fora transferido internamente no órgão público em que trabalha. Indago em que nível, ele me diz que abaixo do coordenador, que segundo ele, ainda não estava preparado para o cargo.

Entre os colaboradores é perfeitamente normal e não infringe a ética a análise do perfil de quem vai assumir um cargo de responsabilidade, principalmente por aqueles que serão seus subordinados. Foi exatamente isso que fez este meu amigo.

Podemos classificar os chefes em três categorias: líder, vendedor e fraco. Para isso levamos em conta os seus conhecimentos, habilidades, atitudes, experiências e empatia como suporte para tal classificação.

Quando conversamos pela primeira vez por alguns minutos com um novo chefe podemos dizer se ele será um bom líder, um vendedor ou fraco. Com o passar do tempo, no dia a dia, você ajusta para mais ou para menos as suas impressões quanto às características do seu novo chefe, porém, sem fugir da classificação inicial.

Existem vários mundos no ambiente corporativo ou institucional, o principal deles é o real. Nele os colaboradores agem com todas as perfeições e imperfeições do ser humano, seus filtros, frustrações, desejos, sonhos e códigos. A necessidade de rotulações se encaixa e se alimenta dessas circunstâncias.

Se o seu chefe possui o conhecimento, habilidades e atitudes condizentes e alinhadas entre o falar e o agir, dá exemplos que motivem seus colaboradores, age e decide sempre de forma justa e tem empatia com todos, você está diante de um líder. Lembre que este profissional existe mesmo não sendo chefe, mas por não serem chefes podem ser menos ou pouco percebidos pelos demais.

Se o seu chefe está entre aqueles que riem de tudo a todo momento, inclusive quando o momento é de reflexão e seriedade. Que dizem ter tudo sobre controle quando na realidade a casa está pegando fogo. Que dizem uma coisa e fazem descaradamente outra, não cumprindo o prometido, mesmo os mais simples compromissos. Que não reconhecem seus próprios erros, atribuindo a culpa a seus subordinados. Que se derretem para os seus superiores, dando o que eles querem, mesmo em detrimento das normas internas e da razoabilidade gerencial. Que são hábeis em usurpar as boas ideias dos seus colaboradores. Que não medem consequências para serem "úteis" aos seus supostos líderes e a eles mesmos, mas não à instituição ou organização. O seu chefe é um vendedor.

Poderia me estender muito mais sobre o chefe vendedor (sem detrimento aos profissionais de vendas). Aquele que entrega o que acha que deve para se manter no cargo, quando deveria entregar no fim de cada dia o necessário para o aprimoramento dos serviços de sua instituição, na busca contínua da excelência gerencial, pautado pela ética e pela moral.

Subserviência e insegurança são as marcas de um chefe fraco. Ele é fraco em tudo, principalmente na ética e na moral, que são colocadas de lado para se sustentar em seu cargo. Como seu líder sabe de suas deficiências pessoais e gerenciais não lhes cobra nada. Como nada faz, nada entrega, leva sua instituição a ficar visivelmente improdutiva e deficiente em sua área. Se você presume que isso só ocorre no setor público, reflita.

Podemos afirmar estar sob o comando de um chefe vendedor ou fraco pode levar um jovem profissional a se decepcionar e não desejar ser um futuro chefe, independentemente de suas características pessoais. Assim como em castas, chefes com estes perfis não mudam do que são em sua essência ao longo de suas



vidas profissionais, pois sua natureza sempre prevalecerá. Se você como colaborador se encontra sobre o chicote de um destes procure outro lugar para contribuir com suas competências.

Cheguei a um grau de maturidade pessoal e profissional, que me permito externar neste texto meu entendimento sem floreios, para o bem do aprendizado dos nossos jovens futuros executivos, líderes ou não, desta forma, alerta-los que o mundo não é cor de rosa no mundo corporativo e ou organizacional.

Por: Adm. JOSÉ PEREIRA DE OLIVEIRA FILHO CRA 0296 MA