

Seu chefe tem medo de ser superado? Saiba como contornar essa situação.

Andrezza Czech Do UOL, em São Paulo

Fonte: www.uol.com.br



Chefe com receio de ter seu posto ocupado pelos funcionários pode causar problemas sérios para a equipe

Você nunca recebe elogios e ele torce o nariz para suas ideias, mas quando é hora de apresentar projetos em uma reunião, ele vende a sua criação como se fosse dele? Seu chefe pode estar se tornando a pedra no seu sapato por um único motivo: ele tem medo de que você ocupe a liderança. Nem adianta puxá-lo de lado para conversar sobre isso –afinal, quem pode se dar mal é você. O que fazer? O **UOL Comportamento** conversou com especialistas e chegou a cinco passos para te ajudar a mudar esta situação.

Antes de tudo: levante fatos Em primeiro lugar, o funcionário precisa ter certeza de que o chefe se sente ameaçado, de acordo com a psicóloga corporativa Márcia Belmiro, master coach pela Sociedade Brasileira de Coaching (SBCoaching). "Pode ser que o funcionário tenha a impressão de que o chefe age dessa maneira por sentir inveja ou receio de perder o posto, mas, na verdade, é ele quem deixa a desejar". Antes de seguir os próximos passos, levante fatos para se certificar de que não é uma paranoia sua. Comprovou? Então, siga adiante.

Primeiro passo: tome precauções Para evitar que o chefe roube seus projetos, envie sempre o material por e-mail e com outros colegas em cópia. Mas enviar para o superior do chefe pode causar problemas, segundo Márcia. "Mande para um colega, dizendo que está compartilhando porque pode ser útil para a área". O objetivo não é delatá-lo para o superior, mas deixar outros membros da equipe cientes de que a ideia foi sua. É importante ter os e-mails sempre arquivados. Fique atento, também, quando for conversar com o chefe. "Não revele sua insatisfação e controle as emoções", afirma o coach Bruno Juliani, diretor geral da Academia Brasileira de Coaching. "Converse sempre de modo planejado".

Não seja esse chefe

O chefe que tem medo de ser superado prejudica não apenas o desenvolvimento da equipe, mas o crescimento da própria carreira. "Enxergue-se como uma pessoa que foi convidada a uma missão de conduzir pessoas, e não como um competidor", diz Márcia Belmiro, da SBCoaching. Para ela, o líder deve perceber que, se o funcionário o ameaça, é porque tem valor e deve ser aproveitado. "Jamais roube ideias ou deixe de dar crédito a quem as criou. Dê possibilidades de criatividade para a equipe e faça um curso de coaching", diz Márcia. Para José Roberto Marques, presidente do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), o chefe deve tentar se transformar em um líder. "O líder é inspirador, pergunta a opinião da equipe e age junto. O chefe impõe o medo, usa de seu cargo para delegar funções e cria um ambiente ruim", diz Marques. "Quando muitos membros da equipe saem da empresa, é hora de perceber que há algo errado com a sua gestão", afirma. Se você é gestor, se identificou com essas características e quer mudar, já deu o primeiro passo. Agora deve procurar cursos de liderança, tratar a baixa autoestima e mudar a postura com seus funcionários, buscando ajuda do RH ou de terapia.

Segundo passo: encontre aliados "Cerque-se do maior número de outros profissionais, tanto da sua área como de outras", diz Juliani. Quanto mais pessoas conhecerem e confiarem no seu trabalho, melhor. "Esse tipo de gestor não se comporta como um líder, mas como um chefe que talvez não esteja preocupado com a organização", afirma o coach. Ao aproximar-se de outros profissionais, seu potencial de liderança pode ser reconhecido --e, quem sabe, pelo superior do chefe.

Terceiro passo: mostre que não é uma ameaça "Não queira aparecer mais do que o chefe", diz Márcia. Para o presidente do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), José Roberto Marques, o ideal é pedir conselhos e sugestões para o seu superior, mostrando que você o valoriza. "Ele irá perceber que você o tem como referência, e não como um adversário", diz Marques. Se ele der abertura, aproveite algum gancho para pedir os conselhos. Caso isso não seja possível, marque um almoço ou uma reunião e mostre-se um admirador do trabalho dele. Para não ser considerado um puxa-saco, diga sempre a verdade --e seja o mais específico possível nos elogios. "Aponte sempre aquilo que goste e realmente admire em seu chefe", diz o presidente do IBC.

Quarto passo: faça-o refletir "O medo de perder o posto vem de uma falta de autoconhecimento e de fé no próprio taco", diz Marques. A melhor maneira de se aproximar dele para fazê-lo refletir é com boas perguntas. O presidente do IBC sugere dizer algo como "o que pensa sobre seu cargo?", "o que acha da nossa equipe?" e "como se imagina daqui a cinco anos?". Se para a última pergunta a resposta for "aqui, com vocês", é hora de se preocupar ainda mais. Está claro que ele não tem projeção de carreira e continuará com pavor de que alguém tome seu posto. "Pergunte quais são as metas conjuntas que vocês têm para trabalhar, qual o objetivo da empresa e como a parceira do chefe com seus colaboradores deve trazer o melhor resultado possível", diz Juliani. "Quanto mais perguntas, mais ele poderá refletir e melhorar a situação de vocês.

Quinto passo: leve o problema ao RH Procure o RH, mas com cautela. Não delate o superior. Relate os fatos e diga que está se sentindo de uma maneira que o impede de dar o seu melhor, explica Márcia. O segredo é passar para o RH uma imagem de alguém que está apenas revelando suas impressões e sentimentos. Marques, presidente do IBC, sugere que a abordagem seja perguntar ao departamento o que eles fariam se estivessem em uma boa empresa, trabalhando com quem admira e fazendo um bom trabalho, mas se tivessem um líder com dificuldade em reconhecer isso. "Fale apenas o que admira no seu chefe e abstraia tudo o que não for bom", diz ele. "Você não estará mentindo, mas deixando de dizer."

Nada adiantou? Mude de empresa Segundo Márcia Belmiro, enquanto você estiver doando seu tempo e conhecimento para uma organização em troca de dinheiro, é justo. "Mas quando você doa sua saúde, é hora de mudar". Se nada deu certo, procure um ambiente que combine mais com você e com seus valores. "Um chefe assim não terá um futuro próspero e pode afastar o departamento inteiro", diz Juliani.