

11 tipos de chefes que deveriam ser demitidos agora

em exame.abril.com.br/gestão

De inflexíveis a inseguros, veja 11 “líderes” que não se encaixam nas empresas de hoje, seja pelo comportamento ou estilo de gestão, segundo especialistas.



Chefe dando bronca: o gestor que, de tempos em tempos, distribui broncas generalizadas para a equipe, está na lista dos que deveriam ser demitidos, segundo especialistas

São Paulo – Se, por um dia, os papéis fossem invertidos e os subordinados tivessem o poder de **demitir** seus **chefes**, muita gente correria o risco de perder o posto de **líder**. EXAME.com consultou especialistas e elencou 11 tipos chefia que estariam na lista de corte, seja por comportamentos não adequados ou estilos de **gestão** já fora de moda. Confira:

O que quer os créditos só para ele

Talvez não exista nada tão desmotivador quanto aquele chefe que só lembra da equipe na hora de dar bronca. “Quando uma coisa dá errado, ele culpa a equipe. Mas quando dá certo, o mérito é só dele”, afirma Marisa Eboli, especialista em educação corporativa da FIA.

O que busca culpados e não soluções

Sabe aquele chefe que não pode ver um probleminha que já sai querendo apontar o dedo e encontrar um responsável? “Na posição de líder, ele deveria ajudar a buscar soluções”, diz Marisa.

O mesquinho

Ele não sabe compartilhar poder, sucesso, ou experiência. “É o chefe que, se não pode ir a um evento, não manda ninguém da equipe para representá-lo porque acha que só ele tem esse prestígio”, diz Marisa. Segundo ela, isso nada mais é do que insegurança. “O líder centralizador está fadado ao

insucesso. Ele já não cabe mais dentro das organizações”, concorda Clara Linhares, professora da Fundação Dom Cabral.

O que tem o ego lá nas alturas

Aqui, não se trata de nenhum Steve Jobs, que tinha o ego inflado, mas usava isso em prol do crescimento da sua empresa. “São aqueles que só pensam no próprio sucesso e se colocam acima da organização”, define Marisa.

O que tem medo de que o subordinado tome o seu lugar

É aquele chefe que, ao invés de impulsionar as pessoas ao desenvolvimento, as impede de crescer, segundo Clara Linhares. “Ele tem medo de que alguém tome o seu lugar. Geralmente é alguém que tem muito tempo de casa e se acha ‘o todo poderoso’”. Pedro Zanni, professor da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP), concorda. “Ele tem que entender que quanto mais o subordinado cresce, maior é a oportunidade de ele crescer também”, afirma.

O inflexível

“Ele não quer saber de ouvir. Tudo tem que funcionar de acordo com o estilo dele”, define Clara Linhares.

O que não sabe ser líder

“Ele não sabe influenciar as pessoas e manter essa influência por um longo período de tempo. Isso é ser líder”, diz Clara Linhares.

O que não faz perguntas, só delega.

Não adianta ficar só mandando o tempo todo. É preciso perguntar também. “Não se trata de cobrança. É perguntar a opinião do subordinado. Fazer perguntas significa reconhecer que os outros funcionários podem, demonstrar que se interessa pela visão do resto da equipe”, afirma o professor Pedro Zanni.

O que pensa que desenvolver a equipe é tarefa do RH

Quando alguma coisa dá errado, esse tipo de chefe culpa o departamento de recursos humanos da empresa por não contratar e não treinar os funcionários direito. “Todo gestor é diretamente responsável pelo desenvolvimento de seus subordinados. É ele quem tem que ajudar os outros a encontrar o melhor caminho técnico e comportamental para a equipe”, diz Zanni.

O que faz críticas generalizadas, de tempos em tempos.

“Ninguém aqui presta atenção no que faz”. “Ninguém está comprometido com o trabalho”. “Ninguém checa as coisas antes de enviar”. Chefes que, de tempos em tempos, reúnem toda a equipe para dar esse tipo de bronca, se encaixam no perfil. “É aquele que fica dentro do seu mundinho e, a cada três meses dá um chiquete, bate na mesa e faz críticas muito gerais. Para ser construtiva, a crítica precisa ser frequente e direcionada. Só assim o funcionário vai saber exatamente o que precisa corrigir e terá tempo pra isso. De outra forma, todo mundo ouve e pensa: ‘não é comigo’”, diz Zanni.

O que tem um perfil de funcionário ideal

“Ele acha que um determinado perfil é mais bacana, geralmente um bem parecido com o seu. Para ele, quem pensa muito diferente, não serve. É preciso ver valor no conflito construtivo. O bom chefe é aquele que se intriga com pensamentos opostos aos seus e procura entender o porquê daquela visão”, afirma Zanni.