



Como lidar com a chegada de um novo chefe

Especialistas indicam as estratégias para estabelecer uma relação amistosa com o líder que está chegando e neutralizar efeitos de mudanças radicais

Iracy Paulina, do IG São Paulo 07/10/2010 05:55

Mudar o tamanho da letra: **A+** A-

 Recommend  11 people recommend this.

A chegada de um novo gestor é sempre um momento de expectativa e suspense para a equipe. O que vai acontecer, que mudanças ele irá promover, quais os reflexos para os colaboradores? São questionamentos naturais e devem ser encarados com serenidade, entende Josmar Arrais, vice-presidente da consultoria em desenvolvimento humano Franklin Covey do Brasil. Esse é o primeiro passo, segundo Arrais, para não receber a mudança de modo reativo, e sim como uma possibilidade de melhoria para todos.

Nesse momento de transição, na visão de Regina Silva, consultora de desenvolvimento pessoal do Instituto Gyrrasser, em São Paulo, o chefe que deixa a função é uma peça importante de ser considerada. "Se ele era um bom chefe, acaba deixando para trás um clima delicado, o que pode implicar em uma relação mais arredia e reativa entre o novo comandante e os comandados", diz Regina. Para evitar isso, todo o cuidado é pouco por parte do subordinado para não se colocar como defensor do líder anterior. "Como o funcionário não sabe o que realmente motivou a mudança de comando, o melhor a fazer é aceitar que o novo ocupante do cargo está apenas assumindo uma proposta de trabalho, que pode vir a ser boa ou não para a equipe".



Foto: SXC

Primeiros dias da mudança de chefia são fundamentais para o relacionamento futuro

Quando o chefe anterior não era bom, muitas vezes a equipe recebe o novo com muita idealização, como o salvador da empresa e do setor que está assumindo. "Lógico que com toda essa expectativa, a relação sofre desgastes e decepções", observa Regina. Para não correr esse risco, o ideal é dar um tempo de adaptação ao novo líder, antes de começar a avaliar suas ações. Também é bom evitar comentar sobre o quanto seu antecessor era ruim.

Prazer em conhecer

Os primeiros dias da mudança de chefia são fundamentais para o relacionamento futuro. "No início, a postura ideal do funcionário é se mostrar disponível, mas sem ser oferecido", comenta

Arrais. Vendo que o novo líder tem uma necessidade, não custa oferecer ajuda. Não é bom negócio, porém, ficar nos calcanhares dele se colocando à disposição para tudo. Também é simpático convidá-lo para almoçar uma vez ou outra, mas não todo dia.

Outra boa ideia é o funcionário fazer uma apresentação formal ao novo chefe, falando sobre seu cargo e sua função (nem sempre são as mesmas coisas). "Também é importante que este colaborador esteja aberto para conhecer o novo gestor, que certamente terá uma série de dúvidas e questionamentos", observa Regina.

Mas ela alerta para alguns cuidados que devem ser tomados nesse processo de aproximação. Antes de procurá-lo, observe o estilo do novo gestor. Ele é do tipo que pede relatórios ou gosta de conversar sobre relatórios? Prefere se comunicar por e-mail, por telefone ou pessoalmente? "Essas pistas indicarão qual é a melhor forma de apresentar o seu perfil a ele", explica Regina.

Controlar a ansiedade também é importante. Como está tomando pé das coisas, pode ser que, num primeiro momento, o chefe não disponha de muito tempo para dedicar ao funcionário. Enquanto espera o momento oportuno, prepare com calma os dados de seu perfil para apresentar a ele. Se já se passaram duas semanas e ele não o convidou para uma conversa, procure agendar um horário para essa apresentação e questionar como poderá auxiliá-lo.

Mudanças à vista

A nova chefia que entra em cena, quase sempre, traz consigo outra forma de ver a empresa ou o departamento. Nessas circunstâncias, sempre haverá mudanças, mais radicais ou tradicionais, dependendo do estilo do gestor. O que muda para a equipe? "Isso vai depender de muitas variáveis. Desde o que foi colocado para o novo líder, no momento de sua contratação, em relação às expectativas que a empresa tem sobre ele e em relação à equipe até à forma como esta foi avaliada e apresentada ao gestor que está assumindo", explica Regina.

Sejam grandes ou pequenas, procure primeiro avaliar as mudanças. Entender se elas fazem sentido ou não. Se estiverem no primeiro caso, nada melhor do que embarcar nelas. Caso você tenha ressalvas, procure verificar se há espaço para falar sobre suas inquietações com o novo chefe. "Nenhum gestor maduro aprecia um colaborador que não alerta para algo que pode ser desastroso para a organização", afirma Arrais. Mas é preciso saber se colocar. "A melhor abordagem para colocar essas questões é alinhar as eventuais críticas que você tenha em relação às mudanças à missão, à visão e aos valores da corporação", aconselha ele.

O segundo aspecto a ser analisado é como as mudanças afetam diretamente o funcionário e como se sente a esse respeito. Caso considere que não será possível conviver com a nova realidade, talvez seja o momento de repensar os planos profissionais dentro do departamento ou da empresa.

Primeira impressão


A consultora Regina Silva chama atenção para uma última questão. Assim como pode acontecer uma simpatia imediata entre os membros da equipe e o novo gestor, também não é raro ocorrer um antagonismo logo de cara. "Impelidos por essa circunstância, muitas vezes os profissionais entram em uma guerra sem vencedor, colocando em risco uma reputação construída durante anos", alerta ela. Nesse caso, segundo ela, o mais produtivo é tentar uma mudança de setor ou empresa, evitando o processo de desgaste. "Se considerar que, apesar do antagonismo, dá para permanecer na função, é preciso ficar atento aos atos falhos ou desqualificações".

Lela mais sobre: [chefe](#) · [mudanças](#) · [conflito](#)

Links Patrocinados

Treinamento Coaching PNL

Seja VC Seu Coach Alinhando Metas Crenças Recursos Capacidades e Você

 Compartilhar  Imprimir  Corrigir  Enviar por e-mail  Notícias SMS

 Fale conosco



Mais de 200 MIL vagas de emprego

Digite seu nome:

Digite seu e-mail:

Área profissional:

Comercial e Vendas 

Telemarketing 

Administração 

Nível hierárquico:

Diretoria 

Gerência 

Supervisão / Chefia 



ANUNCIAR CURRÍCULO AGORA 

MULTIMÍDIA



Mansões brasileiras

Casas mais caras do País valem a partir de R\$ 45 milhões



Compare os preços

Outlets brasileiros são mais caros que internacionais

CONVERSOR DE MOEDAS

DE PARA

VALOR Resultado

Fonte: Thomson Reuters

ECONOMIA DE A-Z

Conheça os termos mais usados na economia:

A B C D E F G H I J K L M
N O P Q R S T U V W X Y Z

Digite o termo que deseja encontrar