**Exigência de resultados é difícil para novo gestor**

*Deixar as funções anteriores para cobrar excelência dos colegas é entrave*

Ser responsável pelos resultados de uma equipe e extrair o que seus colaboradores têm de melhor são as principais dificuldades de um profissional que é promovido a gestor sem treino.

Esses novos gerentes costumam ter amplo conhecimento técnico, mas encaram como principal desafio abandonar a vaidade em seus trabalhos e gerenciar novos processos e um grupo de pessoas, apontam especialistas ouvidos pela Folha.

"Até o reconhecimento muda. Ele era valorizado pelo seu trabalho, depois pelo de sua equipe. Alguns apresentam algo próximo a uma crise existencial", considera Peter Susemihl, consultor do Instituto EcoSocial.

Outro problema diagnosticado por especialistas é a falta de comunicação, experiência vivida pela gerente de atendimento ao cliente da WeShape Connection Design de Curitiba, Flávia Simas, 31.

Um cliente a procurou para questionar os prazos definidos com um profissional de sua equipe. O colaborador, no entanto, negou que houvesse acertado uma data.

Mas a discussão sobre o dia havia sido feita por e-mail - e o cliente comprovou o que havia dito. Simas perdeu a confiança no empregado.

"Para evitar problemas assim, o principal mecanismo é manter o canal de discussão aberto para evitar maiores danos com o cliente", opina Simas. "Conto com alguns "feedbacks" da equipe. [Quero] ser uma facilitadora."

**QUESTIONAMENTO**

Quando a responsabilidade e as pressões aumentam, os problemas podem surgir. O novo chefe também deve aprender a administrar conflitos na equipe.

Muito comum é o questionamento da função do chefe, sinaliza Thais Bortolotto, da consultoria 2Get.

Sobretudo, diz, por membros da equipe que, até então, disputavam o mesmo cargo de gestão.

**Fonte: Folha de S.Paulo, São Paulo, 17 out. 2010, Carreiras e Empregos, p. 2.**