

Marcelo Mariaca

Presidente do conselho de
sócios da Mariaca e professor
da BrazilianBusiness School



Chefes egocêntricos

Chefes inseguros e egocêntricos podem prejudicar os subordinados, principalmente os melhores talentos, envenenar o clima organizacional e comprometer os resultados da empresa. Em geral, executivos com esse perfil ofuscam o brilho dos profissionais mais talentosos porque, de forma maquiavélica ou mesmo inconsciente, enxergam neles uma grande ameaça a seu poder. Na vida real, as situações em que o ego e a vaidade das chefias se sobrepõem ao brilho dos melhores profissionais são muito comuns, mesmo na era em que a liderança, trabalho em equipe e retenção de talentos são palavras de ordem numa organização.

Quando um chefe egocêntrico torna-se inconveniente, fale com ele primeiro, mas, se necessário, procure aliados na organização

Maturidade emocional não é requisito para alguém se tornar chefe. Não é a regra, mas, muitas vezes, pessoas mais disciplinadas, dedicadas e inteligentes, ou aquelas que souberam conquistar posições graças à habilidade de lidar com a intrincada teia política da empresa, são exatamente aquelas que menos desenvolveram equilíbrio emocional ideal. Aliás, em algumas empresas, ser egocêntrico é quase um requisito para progredir na vida profissional. Mas o que fazer se você trabalha com um chefe egocêntrico, arrogante ou com vaidade exacerbada? Como lidar com um chefe que rouba o crédito de sua ideia, reduz sua autoestima ou reprova seus projetos, negando uma promoção ou delegando para outros seu projeto mais sonhado?

Dou vários conselhos no meu livro “Erre Mais”. Primeiro, não confronte um chefe inseguro em público; isso pode ser extremamente perigoso, pois aguça ainda mais a sua insegurança. Fale sobre suas ideias reservadamente com ele antes de discutí-las em público. Também é inteligente compartilhar o mérito de suas melhores ideias com ele – aí, sim, em público –, solicitando sua opinião. Agindo assim, você estará tornando-o um aliado, e não um inimigo. Pessoas inseguras e egocêntricas costumam se sentir muito sozinhas e podem, portanto, valorizar uma atitude aliada.

Um erro frequente é tentar conquistar esse tipo de executivo com elogios exagerados. Ele não é bobo e pode se sentir manipulado. E, muito importante, respeite a própria dignidade e não permita que ninguém o maltrate. Quando um chefe egocêntrico torna-se inconveniente ou desrespeitoso, fale com ele primeiro, mas, se necessário, procure outros aliados dentro da organização, até falando com o chefe do próprio chefe.

Um bom ambiente, liderado por um profissional que saiba conduzir com maestria sua equipe, é fator-chave para aumentar a coesão interna, garantir a retenção dos talentos e melhores índices de produtividade. De maneira geral, manter a linha de comunicação sem ruídos é um passo importante para o entendimento e a integração da equipe. Relacionamentos em geral são complicados e ninguém tem a garantia de que encontrará, no próximo emprego, um chefe dos sonhos. Portanto, antes de se demitir por causa de um chefe inseguro ou egocêntrico, aposte suas fichas na melhora da comunicação e do relacionamento. Afinal, muitas vezes o emprego atual é a melhor oportunidade de crescimento de uma carreira. ■