

# Resumo do Livro Não Tenha Medo de Ser Chefe, Bruce Tulgan

Jogar a culpa em cima da equipe, quando alguma coisa dá errado é simples. O difícil é assumir o comando do time, com força e inteligência, guiando-o rumo aos resultados esperados, em qualquer situação. E é exatamente esse o ponto central do livro [Não Tenha Medo de Ser Chefe](#).



O autor, Bruce Tulgan, é reconhecido internacionalmente como o principal especialista em jovens no local de trabalho e um dos principais especialistas em liderança e gestão. Ou seja, ele entende muito do assunto e, se você quer ser um excelente chefe, vale a pena ouvir o que ele tem a dizer.

Você pode continuar lendo o resumo do livro Não Tenha Medo de Ser Chefe aqui ou baixar o PDF ao lado. Vamos lá!

## Gerenciar é um compromisso sagrado



Liderar pessoas não é uma tarefa fácil. Mas se você quer ficar bem na fita, o livro Não Tenha Medo de Ser Chefe aponta uma lista de responsabilidades, entre elas:

- Deixar claro o que se espera de cada um, em todas as etapas do trabalho, por meio de uma [comunicação estruturada, consistente, transparente e de qualidade](#). A equipe deve saber o que fazer e como fazer.
- Garantir que tudo esteja funcionando perfeitamente e que as atividades vêm sendo realizadas com qualidade, agilidade e o dia inteiro. Isso inclui, monitorar, avaliar e documentar o desempenho pessoal e do grupo de perto.
- Dar [feedback constante e sincero](#) para cada indivíduo, favorecendo assim um melhor desempenho e moral elevada.
- Liderar a equipe, quando alguma coisa sai dos trilhos. As pessoas precisam acreditar que podem contar com você.
- Corrigir falhas e recompensar as vitórias.
- Não encarar a liderança como um fardo ou uma obrigação desgastante, mas sim como uma oportunidade valiosa de

ser útil, contribuir para aumentar a produtividade de sua equipe e ajudar seus subordinados a conseguirem aquilo que querem e fazem por merecer.

## **Está ficando mais difícil gerenciar pessoas**

O livro Não Tenha Medo de Ser Chefe lembra que é tentador olhar para os problemas e jogar a culpa em cima dos funcionários ou da empresa. Mas o verdadeiro culpado está escondido nos bastidores: o gerente.

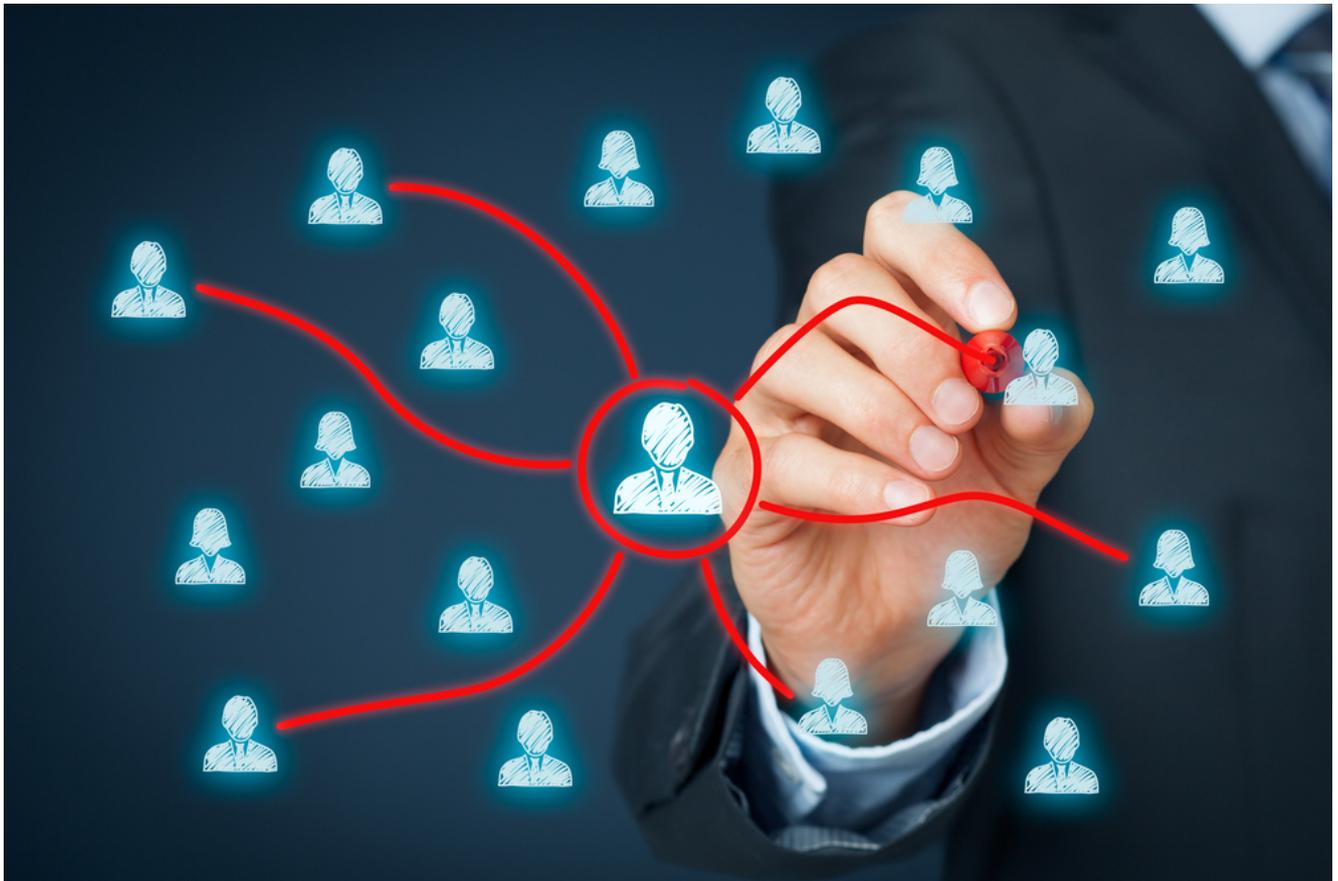
Cabe a ele saber o que está acontecendo e assegurar que o trabalho flua da melhor forma possível. No entanto, afirma o autor, os gerentes estão o tempo todo no fogo cruzado entre empregador e empregado, tentando conciliar suas necessidades e expectativas conflitantes.

Muitos deles fazem de tudo para fugir dos conflitos. Aliás, garante, é comum ver nas empresas a mentalidade de liderança que deixa tudo correr solto e se baseia na noção de que o funcionário tem que “se virar sozinho”.

Na hierarquia antiga, em forma de pirâmide, prevalecia o ditado do “manda quem pode, obedece quem tem juízo”. Ou seja, os subordinados não questionavam a autoridade dos superiores. O resultado: muitos erros na tentativa de descobrir, por conta própria, o que fazer.

Esse é um modelo que não funciona mais. Afinal, não existe espaço, nos dias atuais, para desperdício de tempo e de recursos e nem para a ineficiência.

## **A delegação de poder**



A delegação de poder tem sido objeto de enorme confusão desde que Douglas McGregor apresentou as teorias X e Y, afirma o livro Não Tenha Medo de Ser Chefe. Segundo o autor, a teoria X diz que os trabalhadores são motivados por estímulo externo, como o medo, a coerção e prêmios tangíveis.

Por outro lado, a teoria Y diz que o estímulo interno é que motiva os trabalhadores, como o desejo, a convicção e a busca por autorrealização.

No entanto, praticamente todas as pesquisas apontam que as pessoas são motivadas tanto por fatores internos quanto externos. Mas a teoria Y se mantém na base da literatura da delegação de poder e quase não se fala da teoria X.

O resultado é que a “falsa delegação de poder” se tornou a abordagem dominante no pensamento, nos livros e nos treinamentos gerenciais.

# Não tenha medo de ser chefe: a difícil missão de gerenciar pessoas



Normalmente, os gerentes assumem posições de supervisão, porque são muito bons em alguma coisa, mas não necessariamente por serem bons em gerenciar pessoas. E eles começam na nova função sem treinamento específico.

Além disso, o livro Não Tenha Medo de Ser Chefe lembra que a literatura disponível não mostra a realidade do gerenciamento, como por exemplo:

- Nem sempre é possível contratar “estrelas”.
- Gerenciar uma estrela pode ser ainda mais difícil do que gerenciar alguém mediano.
- Mesmo que você deixe suas expectativas bem claras, os funcionários podem não corresponder à altura.
- Nem todos são vencedores e o fracasso também faz parte da realidade.
- Não é sempre que o funcionário pode se concentrar em

seus pontos fortes, pois, há muito trabalho em andamento e ele é contratado para fazer tudo o que precisa ser feito;

- Nem sempre os funcionários fazem jus a um elogio. E aqueles que o merecem, normalmente, querem prêmios tangíveis, não apenas o agrado verbal.

## Gerencie todos os dias



Se você quer ser um bom gerente, não caia na armadilha de funcionar no “piloto automático” e só agir quando alguma coisa dá errado. Isso o levará a atuar sempre no combate ao incêndio.

Se você não assumir as rédeas da situação, problemas inesperados surgirão sem parar. Assim, a dica do livro Não Tenha Medo de Ser Chefe é evitar o gerenciamento de circunstâncias especiais e atuar constantemente. Veja como fazer isso:

## **Gerencie diariamente a si mesmo**

Pare de fugir da raia, ou seja, não perca de vista suas verdadeiras prioridades. Desenvolva o hábito de fazer isso todos os dias e você pode começar reservando uma hora, diariamente, como um tempo sagrado para o gerenciamento. Use esse período para gerenciar com antecedência, antes que qualquer coisa dê certo, errado ou saia mais ou menos.

## **Gerencie diariamente todo mundo**

Você pode optar por reuniões com a equipe ou conversas individuais, diariamente. No entanto, o livro Não Tenha Medo de Ser Chefe garante que uma modalidade não exclui a outra. O importante é analisar cada situação e decidir o que é melhor naquele momento. Por exemplo, um feedback sobre a performance de um empregado em especial pede uma reunião privada.

## **Converse muito sobre o trabalho**



Se quiser ser o amigo de seus funcionários, saia para tomar uma cerveja com eles depois do trabalho. Mas, no horário de expediente, você precisa ser o chefe. Seu papel é manter a equipe completa concentrada e rendendo o máximo todos os dias.

De acordo com o livro Não Tenha Medo de Ser Chefe, a melhor forma de estabelecer uma boa relação com os subordinados é conversando sobre o trabalho. Afinal, o trabalho é o que vocês têm em comum.

Assim, [converse sobre o trabalho que foi feito](#) e o que precisa ser feito. Converse sobre como evitar armadilhas, encontrar atalhos, assegurar a disponibilidade de recursos. Converse sobre metas, prazos, diretrizes e especificações...

Enfim, converse, converse, converse sobre trabalho.

## **Obtenha um desempenho extraordinário de pessoas comuns**

Todo mundo em uma equipe tem um papel relevante no processo. Observe todas as pessoas e você poderá se surpreender com alguém menos talentoso, porém, com desempenho superior aos demais. Ou seja, aprenda a tirar o melhor de cada integrante do seu time.

Além disso, lembre-se sempre que as pessoas são diferentes e, portanto, as abordagens também devem ser diferentes. Por exemplo, tem gente que só funciona sob pressão, enquanto outros precisam de espaço para trabalhar.

## **A responsabilidade pessoal**



Responsabilidade pessoal significa ter que responder pelos próprios atos. A ideia tem forte apelo: se um funcionário sabe que deverá explicar suas ações para outra pessoa e que ele será premiado ou punido conforme o seu desempenho, espera-se que ele se esforce para agir melhor. Em síntese, todos devem agir sabendo de antemão que precisarão se explicar e que suas ações terão consequências.

## Conhecimento é poder

Quando você conhece cada funcionário e sabe bem sobre o trabalho que ele realiza, você conquista a posição de fazer julgamentos que aumentarão a [produtividade](#), a qualidade e a experiência profissional dele.

Ao acompanhar o desempenho dos subordinados, você pode prepará-los para obter êxito e ajudá-los a aprimorar continuamente seu trabalho, além de desenvolver suas habilidades.

# Não deixe um problema crescer



Em síntese, a dica do livro Não Tenha Medo de Ser Chefe é: faça tudo o que puder para que os pequenos problemas não se transformem em grandes dores de cabeça. E é exatamente isso que acontecerá se você não intervir de maneira certa, na hora certa.

Infelizmente, afirma o autor, muitos gestores vão no caminho oposto. Eles preferem evitar conflitos. Por exemplo, resistem em fornecer um feedback negativo e, quando algo dá errado, eles partem com tudo pra cima do empregado.

Além disso, existem as situações em que os gestores fazem vistas grossas para um problema que eles consideram insignificante. Enfim, são vários exemplos e você tem que abrir os olhos para não cair nesse buraco.

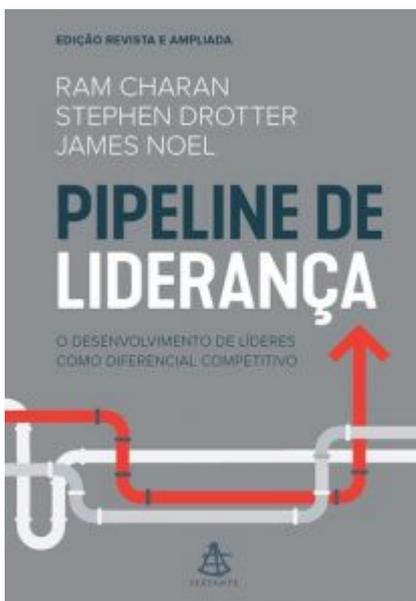
# Vá mais longe!

Você gostou do resumo do livro Não Tenha Medo de Ser Chefe, PDF? Esse microbook de Bruce Tugan está no [12min](#), também na versão audiobook.

E se você quer mesmo entrar para o time dos gestores de sucesso, continue investindo em aprendizado. E, nesse caso, [os livros são fortes parceiros](#). Afinal, o que não falta é material de excelente qualidade, de renomados autores.

Os mais importantes deles você encontra no 12min a sua plataforma de desenvolvimento pessoal. Pra você começar, selecionamos duas sugestões que certamente irão lhe acrescentar muito. Pegue aí!

## [Pipeline de Liderança](#) – Ram Charan



Qualquer pessoa pode vir a se tornar um líder, porém, é necessário treinamento e desenvolvimento cuidadoso para desenvolver boas habilidades de liderança.

Para os autores, o elemento central deste livro se estende pelas 6 passagens de liderança. Trata-se dos eventos mais importantes na carreira de um líder. Cada uma delas exige a articulação de diferentes valores, habilidades e gestão de

tempo, marcando a superação dos desafios que minam o seu desenvolvimento como líder.

As 6 passagens são:

1. de gerenciar a si mesmo a gerenciar os outros
2. de gerenciar outros a gerenciar gestores
3. de gerenciar gestores a gestor funcional
4. de gestor funcional a gestor de negócios
5. de gestor de negócios a gestor de grupos
6. de gestor de grupos a gestor corporativo

## Além da Liderança – Leonardo Peracini



O nosso perfil de liderança está fundamentado nas nossas influências. Elas são as grandes responsáveis por fundamentar nossas ideias e convicções, moldando nossa forma de liderar.

Para melhorar o que somos, alerta o autor, precisamos destruir parte do que acreditamos. Segundo ele, costumamos nos proteger de questionamentos existenciais, porque eles vão no âmago de nossas crenças. O medo de se reinventar é normal, visto que estamos saindo de nossa zona de conforto.

Perante a mudança, Peracini defende que existem dois perfis de pessoas:

1. Pessoas resistentes à mudança e nunca se livram dessa zona de conforto;
2. Pessoas que, de tão movidos pela busca do crescimento, perdem-se em mudanças.

Vale a pena conhecer essas duas obras fantásticas!

## **Boa leitura e ótimos aprendizados!**

Você curtiu essas informações sobre liderança? Deixe aqui a sua opinião! E lembre-se de compartilhar esse post com os seus amigos na rede social!