



Liderança

Tudo sobre tipos,
importância e principais
dúvidas

Mirian
RAZOTE





O Desafio da Liderança nas Empresas

A liderança é parte integrante da rotina das empresas. Em qualquer companhia existe sempre alguém que demanda tarefas e outras pessoas que executam. Contudo, existem diferentes profissionais em cargos de liderança no mercado - uns que conseguem inspirar pelo exemplo e outros que preferem se impor.

50%

Líderes Desmotivadores

Criam ambiente negativo na empresa

19%

Líderes Inspiradores

Impactam positivamente suas equipes

Uma pesquisa realizada pelo Hay Group, em parceria com a Universidade de Harvard, com mais de 95 mil líderes de 49 países, revelou esses números alarmantes. Mas será que existe um perfil de liderança ideal no mercado para mudar esse cenário?



Navegue pelo Conteúdo



Liderança: Conceito

Entenda o que significa liderar



O que é um Líder?

Características e atribuições



Importância da Liderança

Para uma boa gestão de equipes



Tipos de Liderança

Conheça os diferentes estilos



Dúvidas Frequentes

Respostas para suas questões



Liderança: O Conceito Fundamental

Liderança é a habilidade de motivar e inspirar pessoas de forma positiva. Na liderança, essa motivação vem muito mais pelas atitudes práticas do líder do que propriamente dito pelas palavras que ele diz.

No conceito de liderança, o líder busca influenciar e conduzir a equipe na luta por um mesmo objetivo, contando sempre com a participação de todos e abrindo portas para que a equipe possa participar do processo.

O líder comumente é confundido com um chefe, mas as características desses dois perfis são completamente distintas, já que um pensa na coletividade e outro na autoridade.

"Liderança não é sobre títulos, cargos ou hierarquias. Trata-se de uma vida que influencia outra."

— **John Calvin Maxwell**



O que é um Líder no Trabalho?

O líder é aquele profissional que tem a capacidade de atrair e guiar de forma inspiradora todos que estão ao seu redor. No ambiente de trabalho, o líder caminha junto com o time para obter resultados, está sempre no mesmo barco que a sua equipe e por decisão própria.



Agente de Mudança

Desenvolve habilidades do time para que todos se tornem protagonistas




Divide Responsabilidades

Deixa a porta aberta para que todos participem dos processos



Decisões Compartilhadas

Apesar de ter a última palavra, envolve a equipe nas decisões

 **Impacto Comprovado:** De acordo com estudo da Gallup, a influência do líder no engajamento dos funcionários é de até 70%.



Características Essenciais de um Líder



Bom Comunicador

Repassa de forma clara e objetiva o que a equipe precisa executar. Sua influência faz com que os liderados recebam e executem as tarefas de bom grado.



Relação Interpessoal

Educado, agradável, afável e respeitoso. Essas características garantem uma ótima relação com seus liderados.



Conhece a Equipe

Conhecer a equipe a fundo permite aprimorar qualidades e corrigir pontos fracos de cada profissional.



Transparente

A transparência no dia a dia, principalmente por meio de feedbacks contínuos, mostra o caminho para o sucesso.



Mais Características de Liderança

Bom Ouvinte

Por ser um condutor da equipe, o líder divide as responsabilidades nas tomadas de decisão. Até por isso ele precisa ser um bom ouvinte e dar voz a todos, sem distinção.

Facilidade para Trabalhar em Equipe

Uma das principais características do líder é a capacidade de conseguir trabalhar bem em equipe. É dele a responsabilidade por conduzir a equipe para atingir os objetivos propostos pela empresa.

É Inspirador

O líder vive preocupado com a boa imagem que vai passar para sua equipe. Ele tem a responsabilidade de ser um bom exemplo para seus comandados, sendo assim respeitado e servindo de inspiração.



Atribuições de um Cargo de Liderança

Os cargos de liderança estão intimamente relacionados à capacidade de gerir pessoas na empresa. A gestão de pessoas é uma das rotinas mais importantes para que a empresa consiga reter talentos e reduzir seus índices de rotatividade.



Representante da Empresa

Absorve todos os princípios da empresa, políticas, estratégias e valores, repassando aos colaboradores.



Desenvolve o Time

Apoia o RH na escolha de bons profissionais e potencializa as competências dos colaboradores.



Mais Atribuições da Liderança

Organiza Execuções

Guia e conduz a equipe na execução dos planos, definindo estratégias com base no que a empresa propõe.

Demanda Tarefas Assertivamente

Distribui tarefas corretamente, adequando-as às funções e habilidades de cada profissional.

Dá Feedbacks Constantes

Gerencia resultados e oferece feedbacks para melhorar execução e aumentar engajamento.

Mantém Clima Positivo

Briga por condições adequadas, planos de carreira e remuneração justa para a equipe.



A Importância da Liderança na Gestão de Equipes

O papel do líder é crucial na boa gestão de equipes. Afinal, ele é o representante da empresa na gestão de pessoas.

Se o RH contribui para escolher o profissional adequado para determinada vaga, o líder é que irá gerir essa pessoa, buscando motivá-la, inspirá-la e orientando para que ela se desenvolva profissionalmente.

Se o RH faz o trabalho macro, com estratégias de benefícios, salários e etc., o líder tem o papel de ser a ponte que leva às necessidades dos colaboradores para que a empresa saiba exatamente como deve agir para melhorar o bem-estar deles.



O Líder como Ponte

- Conecta empresa e colaboradores
- Traduz objetivos organizacionais
- Comunica necessidades da equipe
- Equilibra expectativas de ambos os lados



Tipos de Liderança

O bom líder impacta diretamente o engajamento dos funcionários. Contudo, nem todos sabem que existem diversos tipos de liderança, que normalmente vai de encontro com as características pessoais do líder.



Conheça a seguir as características de cada tipo de liderança e descubra qual se adequa melhor ao seu perfil ou ao da sua organização.



Liderança Compartilhada



Na liderança compartilhada toda a equipe tem poder de decisão. Desde a proposição de ideias até a solução dos problemas de uma forma geral.

O líder, nesse modelo, oferece aos colaboradores um poder maior de participação nas estratégias e projetos de uma forma geral. Os profissionais que se utilizam da liderança compartilhada acabam dividindo as responsabilidades e os poderes com todo time.

- ❑ **Importante:** Liderança compartilhada é diferente de co-liderança. Na co-liderança apenas um grupo designado tem poder de decisão, já na liderança compartilhada o poder é dividido entre todos do time.



Liderança Colaborativa



Mão na Massa

Se coloca no mesmo patamar dos membros da equipe e executa tarefas quando necessário.



Compartilha Conhecimento

Não tem medo de expor suas falhas e faz questão de ensinar e participar de todo o processo.



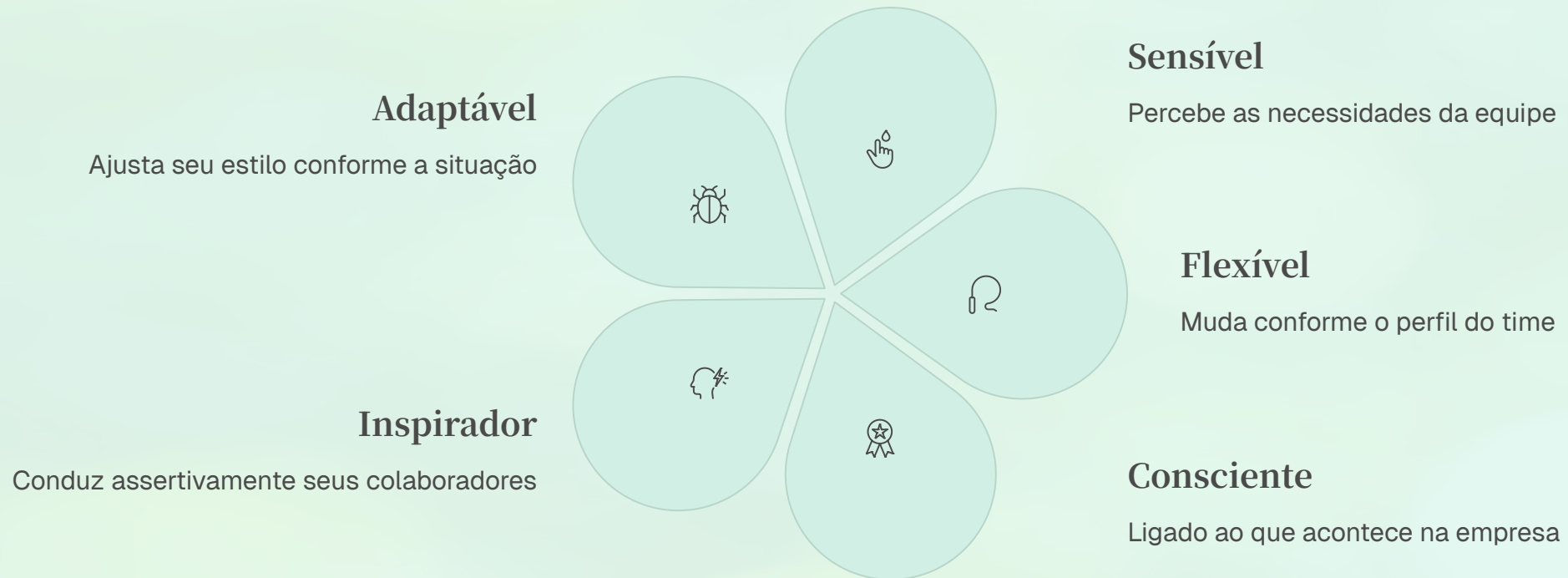
Flexível e Adaptável

Conhece profundamente sua equipe, combinando competências para obter bons resultados.



Liderança Comportamental

Na liderança comportamental o colaborador adota determinadas posturas, como democrática ou autoritária, de acordo com as situações que lhe são apresentadas.



Por possuir essa sensibilidade quanto às situações que lhe são apresentadas, ele cria consigo uma habilidade para inspirar sua equipe, já que está o tempo todo ligado ao que acontece na empresa.



Liderança Criativa

O líder criativo é aquele que se baseia na inovação e é disruptivo quanto ao trabalho tradicional. Assim, ele está o tempo todo buscando estimular a criatividade dos colaboradores para a execução das tarefas.

Esse é o famoso líder que instiga todos a pensarem "fora da caixa". A liderança criativa é consumida por um arrojo e por profissionais que não tem medo de inovar ou arriscar para obter resultados.

Ademais, ele tem a capacidade de ouvir novas ideias e está sempre aberto a adotar novidades na sua rotina, desde tendências a tecnologias inovadoras.

De acordo com o Relatório Global de Índice de Talentos, feito pela The Economist, a maior falha nas contratações é a **falta de criatividade** dos colaboradores.



Liderança Diretiva

Também Conhecida Como

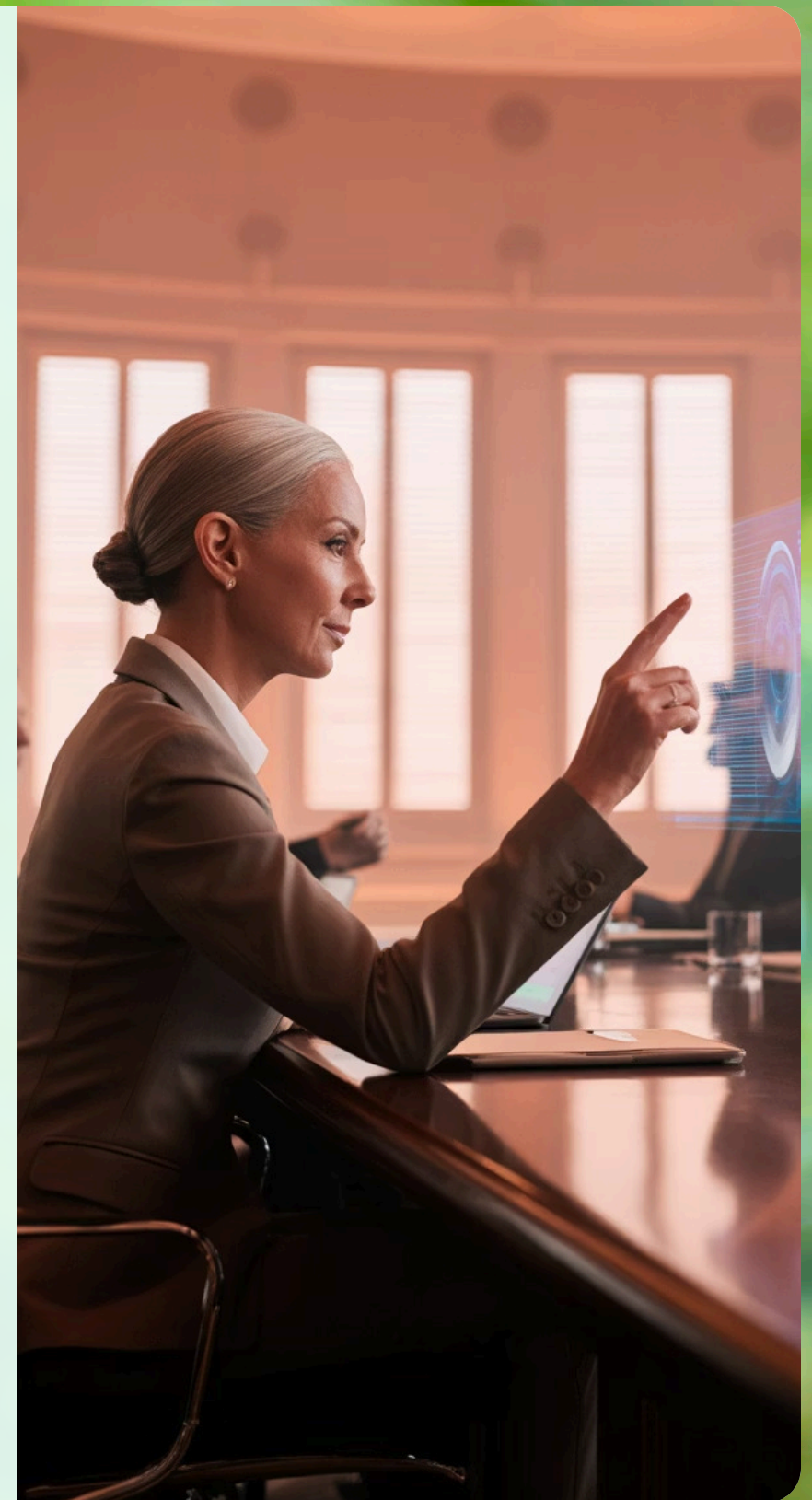
Liderança autocrática - o líder é o grande responsável pelas tomadas de decisão.

Características Principais

Não há autonomia da equipe. Os líderes costumam ser mais rígidos e autoritários, centralizando a execução das tarefas.

Quando Utilizar

Esse tipo de liderança costuma ser utilizada apenas em casos de situações emergenciais da empresa, onde os resultados precisam ser obtidos a curto prazo.



Liderança Democrática

A liderança democrática também é conhecida como participativa, isso porque há uma participação de toda a equipe nas tomadas de decisão do líder.



O estilo de liderança democrático possui um líder que acredita que não é o dono da verdade, apesar do seu cargo, e é um grande estimulador para que os colaboradores participem de forma concreta dos processos de tomada de decisão.

Liderança Informal



A liderança informal é caracterizada por ser formada por pessoas que têm a habilidade nata de liderar. Esses são os famosos líderes natos.

Antes mesmo de receber um cargo de liderança, ele já inspira e exerce algum tipo de influência sobre quem está ao seu redor.

Em muitos casos, o líder informal é eleito naturalmente pelos colaboradores que trabalham com ele, pois acaba criando um laço de confiança com o time.

Características Marcantes:

- Proativo por natureza
- Facilidade para trabalhar em equipe
- Pensa sempre no coletivo
- Avalia impactos das suas ações

Liderança Liberal



Total Liberdade

A equipe tem total liberdade para decidir, com o líder participando apenas quando solicitado.



Maior Autonomia

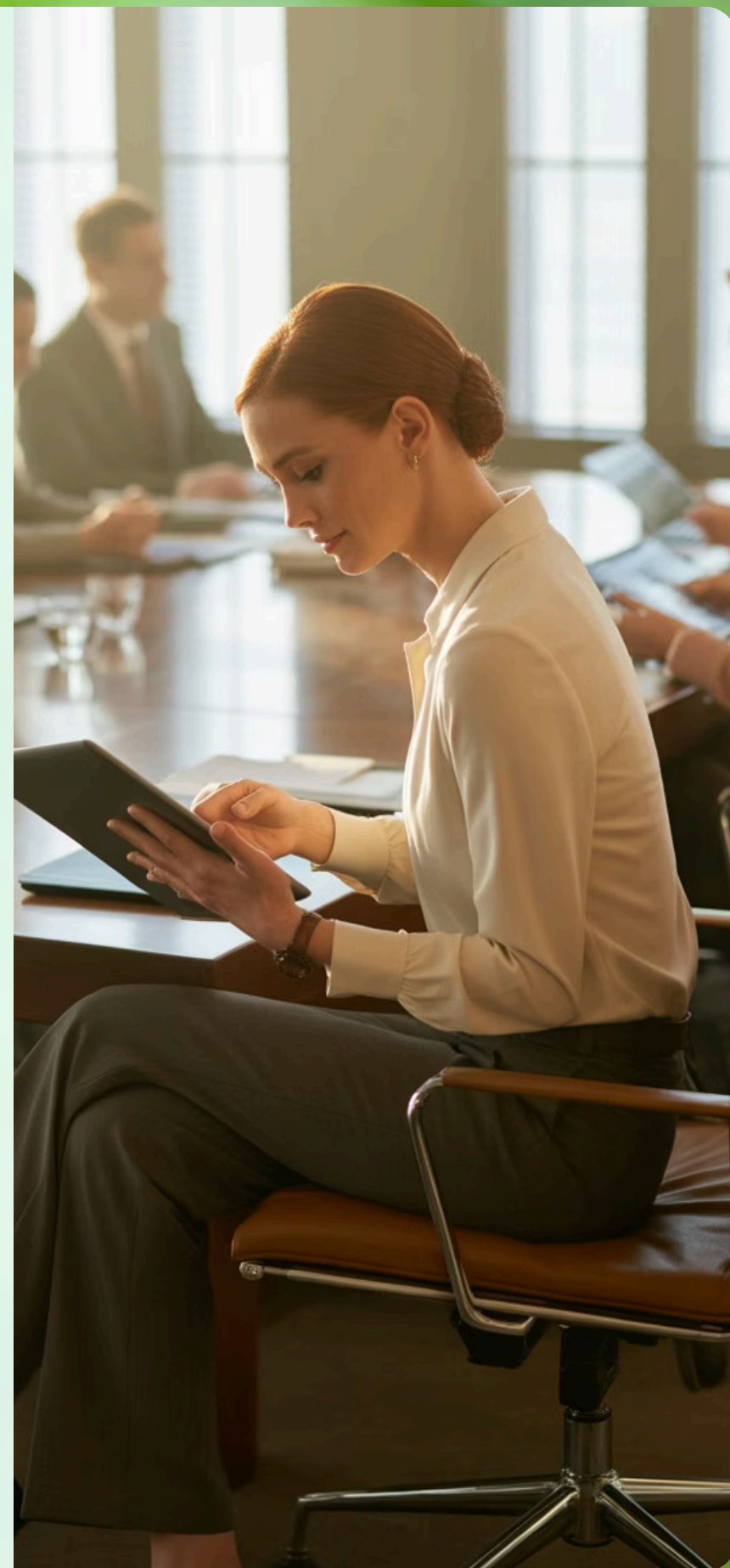
Colaboradores têm maior autonomia e se utilizam bastante do autogerenciamento.



Equipes Maduras

Comum quando a equipe possui profissionais consolidados e experientes.

Semelhante à liderança democrática, mas com características distintas. No estilo de liderança liberal, o líder também conta com a participação dos seus comandados na tomada de decisão, porém, a equipe tem total liberdade para decidir. O líder designa poderes maiores à equipe nesse processo de decisão.



Liderança Situacional

A liderança situacional é aquela que se adapta à realidade da empresa e às situações do dia a dia. Esse líder tem uma grande facilidade para se adequar às demandas específicas que lhe são propostas.

Avalia a Situação

Analisa o contexto e as necessidades específicas do momento

1

Adapta a Abordagem

Ajusta seu estilo de liderança conforme necessário

3

Identifica o Perfil

Reconhece o nível de maturidade e experiência da equipe

2

Potencializa Resultados

Garante que todos tenham suas habilidades maximizadas

4

Nesse tipo também, o líder consegue lidar bem não só com a situação em si, mas também com o perfil dos seus comandados.

Independentemente do grau de maturidade dos empregados, novatos ou experientes, ele conseguirá se adaptar para que todos tenham suas habilidades potencializadas e obtenham bons resultados.



Principais Dúvidas sobre Liderança

Quando o assunto é liderança ainda existem muitas dúvidas como a diferença entre chefe e líder, a relação com a gestão de pessoas e outras questões importantes.

1

Qual a diferença entre líder e chefe?

Entenda as distinções fundamentais entre esses dois perfis

2

Gestão de pessoas e liderança: qual a relação?

Descubra como esses conceitos se complementam

3

Como avaliar uma liderança?

Conheça os métodos e critérios de avaliação



Líder vs. Chefe: Entenda as Diferenças

Muitas pessoas confundem os termos líder e chefe, porém, existem diferenças muito grandes entre esses dois perfis na rotina das empresas. Enquanto um tem as habilidades necessárias que toda empresa busca atualmente, o chefe está cada vez mais com os dias contados nas companhias.

LÍDER

- Guia a equipe
- Divide responsabilidades
- Democrata
- Excelente relação interpessoal
- Trabalha lado a lado
- Dá autonomia aos colaboradores
- Incentiva evolução profissional

CHEFE

- Dá ordens
- É centralizador
- Autoritário
- Age com autoridade e é temido
- Espera que colaboradores achem soluções sozinhos
- Pouca ou nenhuma autonomia
- Vê subordinados como ameaça



Gestão de Pessoas e Liderança

Liderança e gestão de pessoas são complementares e necessariamente precisam estar em sintonia para que a empresa obtenha bons resultados.

```
{ "leftCircle": { "text": "<h4>Gestão de Pessoas</h4>" }, "rightCircle": { "text": "<h4>Liderança</h4>" }, "leftRightIntersection": { "text": "<p data-font-size='default' class='paragraph'>Colaboração </p><p data-font-size='default' class='paragraph'>e Resultados</p>" }, "topCircle": { "text": "<h4>Visão Estratégica</h4>" }, "topLeftIntersection": { "text": "<p data-font-size='lg' class='paragraph'>Recrutamento</p>" }, "topRightIntersection": { "text": "<h4>Motivação Diária</h4>" }, "allIntersection": { "text": "<h4>Alinhamento</h4>" } }
```

Gestão de Pessoas

- Visão ampla de todos os processos
- Recrutamento e contratação
- Treinamentos e desenvolvimento
- Estratégias de benefícios e salários

Liderança

- Visão micro e focada na equipe
- Motivação e inspiração diária
- Desenvolvimento individual
- Ponte entre empresa e colaboradores

Essa visão do líder faz com que ele tenha a capacidade de reportar ao RH todas as necessidades da equipe, para que a companhia crie estratégias para a gestão de pessoas. Em contrapartida, representa a empresa diante do time, evitando desalinhamentos.



Como Avaliar uma Liderança?

A avaliação da liderança passa necessariamente pelos liderados. São eles quem poderão dizer se esse profissional está conseguindo inspirá-los, motivá-los e se tem contribuído para que eles cresçam profissionalmente.



Autoavaliação

O líder expõe sua percepção referente ao seu trabalho, demonstrando capacidade de perceber erros e acertos.



Avaliação 360°

Consulta a opinião de pessoas das mais diversas áreas: fornecedores, subordinados e clientes.



Pesquisa de Campo

O gestor aplica uma pesquisa aos liderados. Normalmente são pesquisas fechadas e anônimas.



Avaliação 180°

O diagnóstico é feito apenas com a opinião de quem está acima do líder - seus superiores.

Além disso, a empresa pode considerar dados de entregas nos prazos, resultados, taxas de retenção de talentos, absenteísmo e rotatividade. Tudo isso contribui para diagnosticar os resultados e separar a má liderança da boa liderança.



Conclusão

Percebeu a importância da liderança no engajamento e na motivação dos colaboradores e conseqüentemente nos resultados? Ao longo deste conteúdo foi possível compreender o reflexo positivo ou negativo que as atitudes do líder podem ter sobre seus liderados.

No mercado de trabalho a grande busca é por um líder que inspira e que principalmente tem a capacidade de fortalecer as qualidades de quem ele lidera. Foi possível ver também que não existe um líder único e sim vários tipos de liderança, que se adequam conforme o perfil do profissional que assume esse cargo.

"Se suas ações inspiram outros a sonhar mais, aprender mais, fazer mais e tornar-se mais, você é um líder."

— **John Quincy Adams**, Sexto Presidente Norte-Americano

Para ser um bom líder você não precisa ser igual a ninguém, mas essencialmente precisa saber ouvir, ser empático, ter facilidade para trabalhar em equipe e principalmente não se negar a compartilhar conhecimento com quem está ao seu redor. Esse é exatamente o papel da liderança de equipe dentro das empresas.

