

Liderança: conheça os principais modelos e suas aplicações

Um líder pode conduzir o seu time para a vitória ou puxar todo mundo pra trás. Tudo vai depender do seu estilo de liderança e de como ele usa o poder que tem em mãos.

Nós selecionamos seis modelos de liderança comuns nas organizações, com o perfil de cada líder e os reflexos da sua gestão na equipe e no clima. Veja:

Liderança autoritária



O líder autoritário não é o que muitas empresas inovadoras buscam nos dias atuais. No entanto, ele ainda sobrevive e continua contaminando equipes, elevando as [taxas de turnover](#)

nas organizações e provocando evasão de talentos. Veja o perfil desse tipo líder:

- Mantém o foco nele próprio e enfatiza a execução de tarefas.
- Dominador e usa o medo para obter o “respeito” dos liderados.
- Trata os liderados como subordinados – a exemplo dos [antigos “chefes”](#).
- Baseia as suas ações em suas próprias opiniões, sem qualquer participação da equipe.
- Pouco flexível, dita as ordens e exige obediência plena dos liderados.
- Cobra resultados com veemência, pressão e ameaças.
- Odeia ser contrariado, nem que seja só um pouquinho.
- As atividades são realizadas apenas na presença do líder.
- Não estimula a equipe e ainda encontra obstáculos para o crescimento profissional e ascensão na carreira.

Consequências

Equipe desmotivada, frustrada, amedrontada e, portanto, distante e sem iniciativa. Geralmente, reage com agressividade e hostilidade. O [ambiente é tenso](#) e os liderados são mais propensos a gerar conflitos entre eles.

Apesar de tudo, alguns estudiosos acreditam que o líder autoritário pode ser útil em situações extremas, que exigem atitudes diretas e rápidas. Isso porque esse líder concentra grande parte das decisões e “simplifica” o processo. Será?

Liderança democrática



Esse é um estilo oposto de liderança e positivo na gestão de qualquer negócio. Geralmente, leva ao engajamento natural das pessoas. Com a satisfação das equipes, a empresa reduz o turnover e obtém ganhos de produtividade individual e coletiva. Perfil desse tipo liderança:

- Foca no líder e na equipe.
- Valoriza a participação e envolvimento da equipe.
- Prioriza a [qualidade de vida no trabalho](#).
- A decisão continua nas mãos do líder, após ouvir e avaliar todas as contribuições.
- A comunicação entre líder e liderados é natural, sincera e cordial, diminuindo a distância entre as pessoas.
- Solicita e valoriza o feedback da equipe.
- A equipe recebe orientações sobre os objetivos da organização e sobre o papel individual nesse processo.
- Não existe pressão e as atividades são realizadas, mesmo que o líder não esteja presente.
- O líder é impessoal em suas críticas e elogios.
- Estimula o desenvolvimento profissional e abre possibilidade de ascensão na carreira

Consequências

Equipes responsáveis, motivadas e engajadas. As pessoas se sentem valorizadas e o clima organizacional é de amizade, interação e segurança. Isso reflete positivamente na [produtividade](#) das pessoas.

Liderança liberal



Enquanto o líder democrático escuta a equipe, mas é ele quem bate o martelo, o liberal delega totalmente as decisões ao grupo, sem qualquer controle. Esse é um estilo de liderança que pode dar certo entre pessoas maduras, experientes e entrosadas. O perfil do líder liberal inclui:

- Foco na equipe, que tem total liberdade para decidir, sozinha, quais são os melhores caminhos e estratégias na organização.
- Participação mínima na hora das decisões e envolve-se apenas quando é solicitado.
- Estimulada o grupo a colaborar diretamente com o desenvolvimento da empresa.
- Dá liberdade para que a equipe exerça a criatividade e

interfira nos processos em andamento.

- Não estabelece a execução das tarefas e nem fiscaliza o andamento dos trabalhos.
- Não oferece feedback sobre desempenho e qualidade do trabalho individual e coletivo.

Consequências

Risco de ocorrer muita atividade e pouco resultado. Sem coordenação, o grupo fica sem direção e existem altos e baixos na performance, a todo instante. Registra-se, inclusive, individualismo no desempenho das tarefas e perda de tempo com debates que extrapolam o assunto do trabalho. Outro ponto de atenção é que a figura do líder pode se tornar desnecessária para a equipe. Assim, ele perde o respeito. Além de afetar a produtividade, esse estilo pode gerar desmotivação, insatisfação e desagregação.

Liderança servidora



Depois da publicação do best-seller [O Monge e o Executivo](#),

esse estilo de liderança caiu nas graças de muitas organizações. Equipes inteiras foram treinadas com base no princípio de que liderar significa servir seus liderados, tomando como exemplo o maior líder da humanidade em todos os tempos: Jesus Cristo. Entre algumas características do líder servidor, estão:

- Coloca os seus liderados em primeiro lugar.
- Tem metas de longo prazo e atua em conjunto com a equipe para alcançar uma visão compartilhada para a organização.
- Investe em um alto nível de confiança e respeito nas relações com a equipe.
- Não busca a admiração pessoal e leva o time a apoiar a visão da empresa.
- Conecta-se com os liderados no cotidiano e proporciona a eles todos os recursos necessários para o desempenho de suas funções.
- Sabe ouvir e tem facilidade de receber feedback da equipe.
- Demonstra empatia e consciência social, entendendo as necessidades e sonhos de seus liderados.
- Fornece energia, motivação e direção para os liderados, incentivando-os a seguirem adiante e recompensando-os pelas conquistas. Mas tem plena consciência de que, às vezes, é preciso segurar o ritmo.
- É [persuasivo](#), com alta capacidade de promover mudanças sem o uso de poder ou privilégios de sua posição.
- Investe em desenvolvimento de seus liderados, desafiando a equipe a pensar diferente e orientando-a para transformar seus [pontos fracos em forças de crescimento](#).

Consequências

Equipes altamente motivadas e engajadas, com propósito e senso de pertencimento e segurança. O ambiente de trabalho é confortável. A soma de tudo isso favorece a produtividade.

Liderança técnica



- O líder é respeitado pelo seu conhecimento diferenciado e capacidade técnica afiadíssima em relação a determinado assunto.
- Investe nessa capacidade técnica como forma de conquistar a confiança da equipe.
- Acredita que dedicação e empenho levam uma carreira para o alto e defende isso junto aos seus liderados.

Consequências

O líder técnico é o “dono” das informações, portanto, suas decisões são respeitadas e seguidas. Ele passa a ser o exemplo de sucesso para os liderados.

Liderança Coaching



Uma onda do momento são os líderes que se interessam em manter os liderados motivados e em sintonia com os objetivos macros da organização. Outras características desse profissional são:

- Foco nos liderados e nos resultados.
- Usa suas habilidades de coach para ajudar seus liderados a desenvolverem habilidades técnicas, emocionais e comportamentais.
- Estimula uma visão positiva do futuro e acompanha a [evolução individual](#) de cada liderado.
- Defende uma administração participativa, onde o grupo se envolve, conscientemente, nas decisões. Os resultados são, também, responsabilidade de todos.
- Implanta o conceito de que posturas diferentes geram resultados também diferentes.
- Promove uma comunicação assertiva e de mão dupla entre o grupo. Ele incentiva e dá o feedback constante.

Consequências

Ambiente de trabalho agradável, com um clima de cooperação e confiança. A equipe acredita pertencer a algo maior e tem

consciência do seu potencial, sabendo colocar suas forças na direção certa. Isso afeta, também, a produtividade. Pra melhor, é claro.

Conclusão

Como você pode ver, existem líderes de todo jeito, pra todos os gostos. Você precisa identificar qual deles se encaixa melhor à cultura da sua organização para obter os melhores resultados.

Você não têm os líderes que precisa. Não se desespere. Habilidades de liderança e coaching podem ser adquiridas.

Mudando de direção, o papo agora é com você, que exerce a função de liderança. Em qual perfil você se encaixa? O seu estilo está em sintonia com os valores, missão e visão da empresa? Reflita sobre isso.

E, é claro, que a equipe [12Min](#) tem uma dica de leitura especial sobre o assunto. Anote aí:

[As 21 Irrefutáveis Leis da Liderança](#) – John C. Maxwell



Todos nós sempre temos mais o que aprender na arte de gerir pessoas. Essa obra nos traz leis simples e essenciais para vencer esse desafio. Um livro para ler, entender e praticar.

Boa leitura! Se você curtiu esse post, deixe aqui os seus

comentários.