

# COMO LIDERAR UMA EQUIPE?

KARINA G. DE CARVALHO

**Para ser líder é preciso metodologia nas ações.  
Mais do que isso, é preciso ter uma visão externa do próprio trabalho,  
promovendo autoavaliações**

Liderar uma equipe é mais que um processo gerencial. Para liderar é necessário definir uma metodologia, escolher formas e caminhos adaptáveis ao seu time e à sua maneira de agir.

Para encontrar a metodologia ideal deve-se fazer um *check-list* de situações, ambiente, pessoas. Na maior parte das vezes não se consegue gerar tempo para fazer uma análise prévia, porém é necessário que esta seja sua tarefa prioritária ao assumir tal responsabilidade.

O desempenho de um time é ligado pontualmente ao relacionamento humano. Por quê? Porque toda forma de gestão de equipes – e aí agrupamos informação, comunicação, colaboração, conscientização, maturidade, comprometimento, responsabilidade etc. – nasce de como o ser humano se relaciona com os outros e consigo mesmo.

Você já se colocou no lugar do “liderado”? Se sim, espero que você tenha tido uma ótima experiência e reparado erros. Se não, faça agora! Defina metas para você mesmo e lidere seus resultados como faria com um colega. Cobre-se, autoavalie-se. Você se sente confortável com seu comportamento? Ótimo! Você obteve sua primeira visão externa de uma situação.

Agora, olhe para sua equipe e responda às perguntas:

- A equipe está há mais tempo que você na empresa?
- Você está formando uma equipe do “zero” ou ela já existia?
- Existe alguém na equipe que tinha a mesma oportunidade de liderar que você e não lhe foi concedida tal função?
- Sua equipe é só de mulheres, homens ou mista?
- Qual a faixa etária?
- Qual o grau de instrução?
- Como é a vida dessas pessoas? Moram com familiares, são casadas, solteiras, ainda estudam ou desejam continuar os estudos, possuem dependentes, quais os *hobbies*?

Respondidas estas perguntas, mesmo que superficialmente, reúna todas as pessoas e passe suas expectativas como responsável pelo time e escute o que eles esperam de você. Procure estimular os mais tímidos. Se não conseguir um *feedback*, tenha uma conversa informal com cada um. Ressalte sempre que seu resultado depende do resultado deles e que para isso você estará presente para ajudá-los no que for necessário, que você está lá para alavancar o processo e não para travar.

Agora que você já conhece melhor as pessoas e já sabe o que elas anseiam e vice-versa, crie uma metodologia! Avalie os comportamentos pessoais e levante as capacidades

técnicas/profissionais de cada um. Solicite ao departamento de RH os currículos das pessoas e depois compare com os resultados e crescimento individuais.

Não desanime se na equipe existir profissionais desmotivados e insatisfeitos natos, que não fazem a menor questão de alterar seu comportamento. Prece base eles são um ponto de equilíbrio em uma equipe ou seu ponto de desequilíbrio. A empresa é a primeira responsável em delinear um comportamento satisfatório. Se esse comportamento está insatisfatório, lembre-se de que antes de culpar a capacidade do colaborador é preciso uma autoavaliação da empresa e do líder, que devem se perguntar se o ambiente e os relacionamentos cultivados são, de fato, qualitativos, quantitativos ou ambos.

A transparência e a verdade são importantíssimas na comunicação, seja ao delegar tarefas ou ao definir funções, a qualquer momento, sempre respeitando a filosofia e a cultura da empresa e mantendo valores éticos e morais.

Em posse dessas informações e com base nos perfis dos profissionais, você tem como estabelecer seu método de conduta: se ela deve ser mais severa, mais solta, voltada a equipes maduras ou imaturas.

***“Um bom líder assiste ao seu desempenho como um membro da equipe, utiliza o bom senso e constantemente repensa sua percepção do certo e do errado”.***

Um bom líder assiste ao seu desempenho como um membro da equipe, tarefa difícil, pois você se coloca em uma visão externa o tempo todo, e isso requer muito da sua imparcialidade e do seu profissionalismo para decidir.

Um bom líder utiliza o bom senso e constantemente repensa sua percepção do certo e do errado. Você pode impor respeito sem precisar ser distante. Com esse comportamento, as pessoas que trabalham com você vão preferir ter a sensação de uma conquista feliz – com garra, espírito de união e crescimento – a uma sensação de simples cumprimento de obrigações.

FONTE: Revista **T & D Desenvolvendo Pessoas**. Ano IX. Edição 107. Nov 01