

## Gestão de pessoas: a liderança facilitadora

A liderança é hoje um ponto central de discussão dentro das organizações. Tanto na literatura, quanto na prática, espera-se que os líderes mobilizem as pessoas rumo a resultados satisfatórios. Resultados estes que estão relacionados com a sustentabilidade econômica de qualquer organização e/ou modelo de negócio.

O líder tradicional é aquele que vai à frente de sua equipe, mostrando o caminho que deverá ser trilhado, tomando decisões, fazendo ajustes, monitorando resultados, motivando pessoas, punindo erros e premiando resultados (TONET et al. 2009). Como afirmam os autores, essa concepção mais individualista está sendo transformada. Emerge uma nova maneira, centrada na participação coletiva e na definição do líder como um facilitador dos processos organizacionais.

Um potencial líder facilitador possui importantes características em seu perfil de liderança. Além disso, para complementar essas características, o líder facilitador faz uso de diversas estratégias, sejam elas comportamentais, sejam ferramentas de gestão para caracterizar-se assim.

Tonet et al. (2009) elencam três características e/ou dimensões que formam o líder facilitador. A primeira dimensão

corresponde às principais ações inerentes ao seu papel. A segunda dimensão está relacionada às ferramentas e práticas de gestão utilizadas por este líder que viabilizam seu papel. Já a terceira está relacionada a aspectos comportamentais esperados do líder facilitador.



Como relação ao papel, são esperadas dos líderes facilitadores ações no seguinte sentido:

- Ajudar a equipe a refletir sobre atividades e decisões
- Apoiar as decisões da equipe
- Estimular o desempenho individual e coletivo
- Atribuir créditos pelas realizações e conquistas
- Destacar e valorizar as individualidades
- Celebrar os resultados positivos da equipe
- Destacar aprendizagens possíveis, inclusive nos erros

- Propor reflexões quando necessário

No tocante às ferramentas de gestão, os líderes podem amparar-se em práticas de gestão que viabilizem sua liderança, tais como:

- Planejamento sistemático
- Avaliação e feedback
- Coaching
- Empowerment
- Reuniões relâmpago
- Brainstorming
- Causa e efeito na gestão de conflitos

Com relação aos comportamentos esperados de um líder facilitador, têm-se:

- Confia na equipe
- Ouve mais do que fala
- Julga com base em evidências
- Trabalha junto com a equipe
- Está sempre de bom humor
- Estimula o desenvolvimento individual e coletivo.

Para mais informações sobre o Programa PADES entre em contato:

Aline Fonseca  
Coordenação PADES  
Telefone: 31.9.9476-4792

[assessoriadesevolvimento@sindilurb.com.br](mailto:assessoriadesevolvimento@sindilurb.com.br)

### REFERÊNCIAS

TONET, H.; REIS, A.M. V.; BECKER JR, L. C.; COSTA, M. E. **Desenvolvimento de equipes**. Rio de Janeiro, FGV, 2009.