

# PERFIL COERCITIVO

<<< DISSONANTE



OBJETIVO  
ACEITAÇÃO IMEDIATA

## CARACTERÍSTICAS

Vive dizendo às pessoas o que fazer

Raramente busca informações com a equipe

Controla através de monitoramento constante

Enfatiza as consequências do erro para alcançar conformidade

Pode demonstrar antipatia pelos outros estilos de liderança e ridicularizá-los como “suaves”



Reduz produtividade e provoca evasão de talentos



Reduz a sensação de recompensa



Cria resistências e ressentimentos



Reduz engajamento

## QUANDO USAR

- > Tarefas simples e operacionais
- > Situações de urgência
- > Situações de risco de saúde ou segurança
- > Como último recurso, com colaboradores com baixo desempenho

## QUANDO NÃO USAR

- > Equipes altamente qualificadas
- > Ambientes que buscam inovação
- > Ambientes com baixa segurança psicológica

# PERFIL PACESETTING

<<< DISSONANTE



OBJETIVO  
ALTO PADRÃO DE DESEMPENHO

## CARACTERÍSTICAS

Mantém e exemplifica altos padrões de desempenho

Obsessivo em fazer as coisas mais rápido e melhor

Exige dos outros o mesmo desempenho que ele (pouca simpatia)

Exerce micromanagement e assume tarefas dos outros quando não atendem suas expectativas

Trabalha em grupo apenas se achar que terá resultado imediato

Acredita que desenvolver pessoas é mostrar a elas "o jeito certo de fazer"



Gera censura e perda de confiança da equipe



Reduz o envolvimento de colaboradores



Cria a cultura das metas impossíveis



Provoca a perda da Visão por parte da equipe

## QUANDO USAR

- > Com equipe altamente qualificada, motivada e que precisa de pouco direcionamento
- > Situações "tudo ou nada", quando resultados rápidos são exigidos

## QUANDO NÃO USAR

- > Equipe que precisa ou busca desenvolvimento
- > Implementação de mudanças ou projetos nos quais é importante que cada colaborador entenda o seu papel

# PERFIL DEMOCRÁTICO

RESSONANTE >>>



**OBJETIVO  
CONSTRUIR COMPROMISSOS  
E GERAR NOVAS IDEIAS**

## CARACTERÍSTICAS

Acredita que os indivíduos sejam capazes de desenvolver direções adequadas para si e suas equipes

Convida as pessoas a tomarem decisões que afetam seus trabalhos

Realiza muitas reuniões e ouve as preocupações dos outros

Recompensa o desenvolvimento adequado e raramente faz feedbacks negativos ou punições



Aumenta a flexibilidade da equipe



Aumenta o senso de responsabilidade da equipe



Favorece o processo de inclusão e pertencimento



Aumenta a motivação dos colaboradores

## QUANDO USAR

- > Em ambientes que buscam inovação
- > Implementação de mudanças ou projetos nos quais é importante que cada colaborador entenda o seu papel

## QUANDO NÃO USAR

- > Em situações de crise
- > Situações de risco para saúde ou segurança
- > Situações "tudo ou nada", quando resultados rápidos são exigidos

# PERFIL COACH

RESSONANTE >>>



**OBJETIVO  
DESENVOLVER INDIVÍDUOS  
A LONGO PRAZO**

## CARACTERÍSTICAS

Perfil orientador

Cria acordos para atender as expectativas do gestor, do indivíduo e as necessidade de desenvolvimento

Fornece suporte, desafios e feedbacks contínuos

Pode compensar o desempenho de curto prazo por eu haja desenvolvimento a longo prazo

Oferece desafios engajadores para desenvolver seus colaboradores



Aumento de autoestima da equipe



Aumento de autonomia da equipe



Aumenta o engajamento da equipe



Facilita a conexão entre o trabalho diário e o desenvolvimento de carreira

## QUANDO USAR

- > Em ambientes que buscam inovação
- > Quando a equipe precisa ou busca desenvolvimento
- > Para construir um ambiente harmonioso e relações de confiança entre os membros da equipe

## QUANDO NÃO USAR

- > Em situações de crise
- > Situações de risco para saúde ou segurança
- > Situações "tudo ou nada", quando resultados rápidos são exigidos

# PERFIL AFILIATIVO

RESSONANTE >>>



OBJETIVO  
CRIAR HARMONIA ENTRE  
OS INDÍVIDUOS

## CARACTERÍSTICAS

Coloca mais ênfase nos indivíduos do que na tarefa em si

Cuida de todas as pessoas

Compartilha seus desafios emocionais com os membros da equipe de maneira apropriada

Recompensa características pessoais e comportamentos tanto quanto a entrega da tarefa



Favorece processos de inovação via fomento da confiança



Traz senso de reconhecimento e pertencimento



Harmoniza as relações dentro da equipe



Melhora as habilidades de comunicação da equipe

## QUANDO USAR

- > Em ambientes que buscam inovação
- > Para construção de ambientes harmoniosos e relações de confiança entre os membros da equipe
- > Recuperação da autoestima de equipes após momentos de crise
- > Para solucionar conflitos entre membros da equipe

## QUANDO NÃO USAR

- > Em situações de crise
- > Situações de risco para saúde ou segurança
- > Situações "tudo ou nada", quando resultados rápidos são exigidos
- > Equipes/colaboradores com baixo desempenho

# PERFIL VISIONÁRIO

RESSONANTE >>>



OBJETIVO  
INSPIRAR VIA ORIENTAÇÃO  
E VISÃO DE LONGO PRAZO

## CARACTERÍSTICAS

Facilita o desenvolvimento e a comunicação de uma visão clara de como as coisas podem ser

Aberto a diferentes perspectivas sobre a visão, sem minar sua autoridade ou integridade

Vê o compartilhamento da visão como parte do trabalho do líder

Influencia os outros explicando, explorando e descrevendo a visão

Assegura que os outros alinhem a visão com seus trabalhos e objetivos

Usa diferentes abordagens (positivas e negativas) para melhorar a motivação e o desempenho de outras pessoas



Aumenta o engajamento via autonomia



Aumenta o engajamento inspirando com visões de longo prazo



Engaja indivíduos pela sensação de propósito



Aumenta os níveis de comprometimento e senso de responsabilidade na organização

## QUANDO USAR

- > Com tarefas simples e operacionais
- > Em ambientes que buscam inovação
- > Na implementação de mudanças ou projetos nos quais é importante que cada colaborador entenda o seu papel
- > Quando a equipe precisa de visão, transparência e propósito