

e-book

# Como contratar um bom líder:

O guia definitivo para ter sucesso na sua seleção

**SEBRAE**

## Sumário

O que é um bom líder? .....	03
Quais são os estilos de liderança? .....	06
Como contratar um bom líder? .....	10

Segundo o livro “O Monge e o Executivo”, de James C. Hunter, liderança é a habilidade de influenciar pessoas que têm um propósito em comum.

Nesse sentido, um bom líder é aquele que é capaz de motivar a sua equipe, para que ela realize as ações necessárias para atingir os objetivos propostos.

Existem diversas características que retratam um bom líder. Mas para ele ser realmente influente, é necessário, principalmente, que tenha flexibilidade para escutar e motivar a sua equipe.

Infelizmente, empresas de pequeno porte possuem grande dificuldade em dividir funções gerenciais.

Geralmente, é uma angústia para o empreendedor compartilhar a responsabilidade da liderança e criar gerências abaixo dele.

Para ajudá-lo a encontrar um bom líder para a sua empresa, abordaremos o tema neste e-book. A intenção é detalhar quais são os atributos e competências que um bom líder deve ter.

**Vamos lá?**



## O que é um bom líder?

O mundo dos negócios passa por diversas fases, de sucesso, de incertezas, turbulências e mudanças bruscas as quais precisam ser “seguradas” por pessoas capacitadas e responsáveis.

Essas pessoas são o que chamamos de líderes, com alta capacidade para enfrentar desafios no ambiente de negócios e com habilidades para se adaptar e adaptar o seu “time” rapidamente aos mais diversos contextos.

Daniel Goleman, psicólogo PHD formado em Harvard e autor do livro “Liderança: A inteligência emocional na formação do líder de sucesso”, afirma que para cargos de liderança é preciso muito mais do que um alto QI.

Quando falamos em lidar com pessoas e situações de mercado, um bom líder é aquele que possui um bom QE (Quociente Emocional) ou Inteligência Emocional.

Segundo Goleman, pesquisas comprovam que gerentes com alta inteligência emocional chegam a superar 20 vezes os resultados de outros gerentes.

Um bom líder é aquele que possui autoconsciência e autogestão, além de empatia e habilidade para se relacionar bem com funcionários e clientes.



## Quais são os estilos de liderança?

Um mercado diverso exige também diferentes modos de liderança, certo? Há diversos perfis de líderes e um deles, certamente, deve se encaixar perfeitamente no quadro de sua empresa.

Por isso, para ajudá-lo a entender melhor o assunto, preparamos um resumo sobre os tipos mais comuns de liderança organizacional e suas características. Assim, você pode se preparar melhor para as entrevistas que fará no momento de contratação.



## Líderes democráticos

Ao proporcionar um ambiente de trabalho mais flexível, líderes democráticos buscam a participação dos colaboradores nas decisões da empresa. Na liderança democrática, a ênfase está no líder e também no liderado. É o equilíbrio entre o trabalho e a equipe que prevalece.

Líderes democráticos oferecem maior segurança psicológica a seus colaboradores, a fim de que possam opinar sobre possíveis ações em prol de melhores resultados nas atividades da empresa.



## Líderes coach

Líderes coach são aqueles que trabalham atentos ao desenvolvimento dos membros da equipe. O objetivo deles é promover a automotivação dos colaboradores da empresa.

São essas lideranças que mostram ao funcionário a jornada que o levará a colher frutos positivos na carreira. O trabalho dos líderes coach possibilita a cada funcionário reconhecer o seu potencial, aperfeiçoar seus pontos fortes e desenvolver os pontos fracos, visando ao aprimoramento de habilidades.

Esse é o tipo de líder que o funcionário sabe que se importa com ele. Por isso, se sente à vontade para se expressar e apresentar ideias novas.

## Líderes afiliativos



Ao demonstrar um sentimento mais íntimo junto à equipe de trabalho, os líderes afiliativos são capazes de criar vínculos emocionais e harmonia entre os colaboradores. O perfil desse líder favorece a comunicação, promove maior segurança psicológica e fomenta a confiança entre os funcionários.

Esses líderes buscam, por meio da empatia, desenvolver conexões emocionais que aumentam o comprometimento das pessoas no trabalho e o relacionamento profissional se torna mais profundo.

Como forma de reconhecer o trabalho da equipe, líderes afiliativos costumam oferecer frequentemente feedbacks positivos e construtivos, a fim de motivar os funcionários.



## Líderes visionários

Líderes visionários são aqueles capazes de motivar o time para que tenha uma visão de longo prazo da empresa.

Influenciam positivamente os colaboradores, mostrando que o trabalho deles é importante para o objetivo maior do empreendimento, inspirando os seus liderados para que sejam cada vez melhores no trabalho. De uma liderança visionária emergem ideias inovadoras, bem como motivação para o time se dedicar ao alcance de metas.





## Como contratar um bom líder?

O primeiro ponto a considerar é que tipo de recrutamento você fará para encontrar esse líder. Você vai procurar por talentos fora ou dentro de sua empresa?

É possível buscar talentos dentro do seu próprio quadro de funcionários. Pessoas que, com o apoio adequado, são capazes de ocupar posições de liderança e conseguir bons resultados para a empresa.

Da mesma forma, é possível trazer “sangue novo” para o negócio, buscando no mercado pessoas com competências um pouco mais afiadas, com ideias inovadoras, que podem trazer diferenciais competitivos para junto da equipe. Contratar um líder no mercado é a melhor maneira de mudar radicalmente a cultura de uma empresa.

Quer saber quais são as vantagens e desvantagens dos dois modos de escolha? Veja o artigo “Como fazer recrutamento e seleção de pessoas?”, Sebrae.

Cada modelo de negócio pode ter um estilo de líder ideal para conduzir a equipe e o negócio da maneira mais harmônica possível. Todavia, existem algumas competências que devem estar presentes no “checklist do bom líder”. Especialmente, as “soft skills”, competências socioemocionais que podem ser identificadas no processo de contratação: inteligência emocional, criatividade, adaptabilidade, resolução de problemas, resiliência, capacidade de comunicação, capacidade de lidar com gerações diferentes e com a diversidade. Vejamos as principais:

**Avalie os pontos fortes e fracos e a habilidade de comunicação**

Para começar bem a sua entrevista na busca por um líder, é necessário possuir um roteiro para orientar a conversa de forma natural até chegar às informações mais relevantes.

Ao entrevistar um candidato, tenha em mãos perguntas que vão ajudá-lo a definir se essa pessoa tem perfil de um líder eficiente.

Você pode começar solicitando que o candidato dê exemplos de suas habilidades de liderança e de suas conquistas junto às equipes com as quais já trabalhou. Também é importante conhecer as experiências de aconselhamento e treinamento que o candidato já teve.

Você pode levar para sua entrevista, por exemplo, perguntas relacionadas a como esse candidato consegue motivar a criatividade e a produção da equipe. Assim, você poderá compreender de que forma ele se relaciona com os subordinados. E você reduz as chances dele ter problemas na comunicação que possam gerar dificuldades com a equipe e prejuízos para o seu negócio.

Realize a sua entrevista de maneira tranquila e sem tempo determinado, já que a decisão pela contratação pode mudar o rumo de sua empresa.

Então, seja paciente e avalie criteriosamente os pontos fortes e fracos de seus candidatos, fazendo várias perguntas para saber se eles realmente se encaixam na vaga de líder de sua empresa.



## **Avalie o poder de influência dos candidatos**

Uma das habilidades mais importantes daqueles que possuem boa capacidade de comunicação é o seu poder de influência.

Uma boa liderança possui essa característica, designando, com sucesso, atividades que serão executadas em tempo hábil por pessoas que foram por ele escolhidas.

Cabe lembrar que ter poder de influência não se restringe a falar bem! É necessário passar confiança e autoridade aos liderados.

Steve Jobs, por exemplo, foi reconhecido como líder exemplar. Mesmo não sendo um gênio da tecnologia, conseguiu inovar como ninguém devido à sua capacidade de influência e visão de futuro.



## Capacidade de tomada de decisão

Diariamente, precisamos tomar diversas decisões, sejam pessoais e/ou profissionais. Enfrentando desafios constantes, líderes decidem para além de suas vidas, decidem o futuro de pessoas e empresas.

Com tamanha responsabilidade, um bom líder precisa estar ciente de que deve tomar decisões o tempo todo, algumas delas bem difíceis. Para isso, precisa estar atento às informações da empresa para subsidiar suas decisões e avaliar as consequências que elas trarão para os envolvidos.

Sendo assim, você deve priorizar candidatos que tenham habilidade para tomar decisões rápidas e que apresentem soluções realmente eficientes para a situação que for proposta por você.



## Boa visão empreendedora

Ter uma boa visão de negócio não é uma habilidade para todos, mas deve ser intrínseca a um bom líder.

Vivemos em um mercado no qual o comportamento dos consumidores se altera constantemente e o líder deve estar atento a essas mudanças.

Por isso, os candidatos ao cargo devem ser capazes de planejar o crescimento da empresa de forma responsável e eficaz. Você pode descobrir se o candidato possui essa habilidade perguntando qual a visão dele para um cenário futuro do seu negócio, dado o contexto atual.

Com isso, seus candidatos podem pensar, mesmo que de forma improvisada, em estratégias e ações que possam impulsionar o seu empreendimento.



## Ter uma visão analítica

Sem dúvidas, possuir uma visão analítica sobre a gestão de pessoas e de negócios é uma das características mais fortes de um bom líder. Ter uma visão analítica significa compreender, avaliar e julgar as situações de

forma objetiva, a partir de informações quantitativas e qualitativas - o que se tornou mais acessível com os avanços tecnológicos.

Faz parte da rotina de liderança dedicar tempo à análise de relatórios e de indicadores de desempenho e à realização de feedbacks.

Como forma de descobrir se o candidato é competente para o cargo, apresente a ele as ferramentas utilizadas por você no dia a dia para medir os resultados de sua empresa e peça para ele descrever cada uma delas.



## **Foco em resultados**

Se você deseja ter na sua empresa uma liderança mais assertiva, é necessário contratar líderes que possuam foco nos resultados.

Por terem um olhar mais analítico, líderes focados em resultados costumam acompanhar com frequência os indicadores de desempenho da empresa, a fim de traçar o caminho certo para o sucesso.

Esse atributo é essencial para motivar o trabalho e direcionar a equipe, já que assim os funcionários terão um

“norte”, uma visão melhor sobre a realidade da empresa. Para analisar se o candidato possui esse atributo, peça para ele falar sobre os resultados que obteve no último posto de liderança em que atuou.



## Resiliência

Por fim, mas não menos importante, um bom líder é aquele que possui resiliência.

O poder de adaptação é uma habilidade fundamental para a sobrevivência nesse mercado voraz, em que as transformações da sociedade revelam constantemente novos cenários e novos rumos.

A resiliência é a capacidade de se adaptar às situações difíceis ou às fontes significativas de estresse. Em algum nível, todos nós temos resiliência, já que no trabalho enfrentamos constantemente e circunstâncias desagradáveis. No entanto, o líder precisa ter uma resiliência maior, sendo capaz de mobilizar toda a sua força interior diante de grande uma adversidade a fim de superá-la e seguir em frente.

Por isso, um bom líder é aquele capaz de encarar as mudanças, analisar o novo cenário e treinar de maneira correta a sua equipe para reagir e se adequar aos novos tempos.

Lembre-se: organizações de sucesso são aquelas capazes de sobreviver dentro ou abaixo do resultado esperado, mesmo quando a situação sai do que foi planejado.

Então, na sua entrevista, não deixe de perguntar ao candidato sobre como ele atuaria em um cenário de alteração drástica do negócio.



# Conclusão

Encontrar um bom líder não é um trabalho fácil. É necessário muito empenho e cautela no momento da seleção para que a sua empresa possa usufruir de uma verdadeira liderança, capaz de apresentar resultados efetivamente positivos.

Por isso, se atente bem às dicas que trouxemos aqui, analisando cada ponto de maneira criteriosa para que a sua contratação seja a mais assertiva possível.

Chegamos ao final da leitura. Se você gostou do conteúdo, continue seu aprendizado no Portal Sebrae!

# Referências

GOLEMAN, Daniel. Liderança - A inteligência emocional na formação do líder de sucesso. Rio de Janeiro. Editora Objetiva, 2015.

HUNTER, James C. O monge e o executivo: Uma história sobre a essência da liderança. Editora Sextante, 2004. Tradução por Maria da Conceição Fornos De Magalhães.

