

ARTIGO

TRANSFORMADOR

179

**COMO A LIDERANÇA
INFLUENCIA O AMBIENTE
EM QUE AS PESSOAS
ENTREGAM SEUS
MELHORES RESULTADOS**



INTRODUÇÃO

Imagine duas cozinhas de restaurante durante o horário de maior movimento.

- Na primeira, a pressão transforma tudo em gritos. Panelas batem, pessoas se atropelam e qualquer erro pode provocar uma explosão. O ambiente parece intenso e, de fora, pode até transmitir a sensação de que existe uma cobrança rigorosa por excelência.
- Na segunda, os pedidos continuam chegando no mesmo ritmo. A pressão também existe. A diferença está na forma como a equipe responde a ela. Cada pessoa conhece sua função, os padrões são claros e o respeito continua presente mesmo nos momentos mais difíceis.



As duas cozinhas enfrentam a mesma pressão. A diferença está na cultura que foi construída para lidar com essa pressão.



O QUE ACONTECE QUANDO A PRESSÃO VIRA MÉTODO DE GESTÃO?

A cobrança faz parte da liderança. Empresas precisam de metas, padrões e responsabilidade sobre resultados. O ambiente muda quando a pressão passa a substituir processos, clareza e desenvolvimento.

Em uma equipe que trabalha constantemente sob medo, alguns comportamentos começam a aparecer:

1. As pessoas escondem erros

Quando admitir uma falha gera uma reação desproporcional, o profissional aprende a esconder o problema. Com isso, a liderança demora mais para descobrir o que precisa ser corrigido.



2. A equipe passa a evitar riscos

Pessoas que trabalham com receio de serem repreendidas tendem a escolher o caminho mais seguro, mesmo quando uma mudança poderia melhorar o resultado.

3. O esforço se concentra em evitar problemas

A energia que poderia ser direcionada para melhorar a operação passa a ser usada para não chamar atenção negativamente.

4. A presença do líder vira condição para o padrão existir

Quando a cobrança depende da voz de quem está no comando, o padrão tende a desaparecer quando essa pessoa se afasta.

A pressão pode produzir reação imediata. A cultura determina o comportamento que permanece.



COMO CONSTRUIR UMA CULTURA DE EXCELÊNCIA?

Excelência não depende da intensidade da cobrança. Ela se torna parte da rotina quando a equipe sabe o que precisa fazer, entende o padrão esperado e consegue manter esse padrão mesmo sob pressão.

Quatro elementos ajudam a construir esse ambiente:

1. Clareza

Cada pessoa precisa conhecer sua função, suas responsabilidades e o resultado esperado.

2. Padrão

A equipe precisa ter referências objetivas para entender o que significa fazer um bom trabalho.



3. Respeito

A pressão do negócio não precisa transformar relações profissionais em relações de medo. Respeito preserva a capacidade de comunicação justamente quando os desafios aumentam.

4. Responsabilidade

Cada profissional precisa responder pelo que está sob sua responsabilidade e entender que erros devem ser identificados, discutidos e corrigidos.

Quando esses elementos fazem parte da rotina, a excelência deixa de depender de alguém cobrando o tempo inteiro e o padrão passa a existir dentro da própria equipe.



**LIDERANÇA FORTE NÃO
AUMENTA O VOLUME
DA COBRANÇA.
AUMENTA A CLAREZA
DO PADRÃO.**



Se você percebe que precisa cobrar as mesmas coisas repetidamente... ou sente que sua equipe entrega bem quando você está presente, mas perde consistência quando você se afasta...

A Mentoria O Resgate pode te ajudar:

- a transformar expectativas em padrões claros de execução;
- a desenvolver uma liderança capaz de cobrar resultados sem criar uma cultura de medo;
- a construir equipes mais autônomas, responsáveis e consistentes.

Acesse a
Mentoria
O Resgate



ojuliomonteiro.com