



Se você precisa controlar tudo, talvez não esteja liderando

Se o líder precisa controlar tudo o que a equipe faz, o problema pode não estar na equipe, mas no modelo de liderança

RESUMO DA NOTÍCIA

A liderança vai além de controlar pessoas: envolve criar condições para que a equipe cresça, contribua, tome decisões e desenvolva autonomia, fortalecendo a eficiência e a capacidade da organização de sustentar resultados no longo prazo.

Se o líder precisa **controlar** tudo o que a equipe faz, o problema pode não estar na equipe, mas no modelo de liderança, pois o controle excessivo já não responde às demandas do cenário atual.

Durante muito tempo, liderar foi sinônimo de controlar. O líder era visto como aquele que centraliza decisões, supervisiona as etapas do processo e garante resultados por meio da autoridade.

Esse modelo, embora ainda presente em muitas organizações, já não atende plenamente às demandas de um ambiente cada vez mais complexo.

O mundo do trabalho atual exige mudanças no papel da liderança. Equipes com maior acesso à informação e a necessidade constante de inovação e adaptação tornaram inviável a ideia de que o líder deve ter todas as respostas.

Nesse novo contexto, insistir no controle excessivo limita o potencial das pessoas e compromete a agilidade e a capacidade de adaptação das organizações.

É nesse cenário que surge a perspectiva do líder como facilitador. Ronald Heifetz, professor da *Harvard Kennedy School* e referência em liderança adaptativa, destaca que o papel do líder não é oferecer respostas prontas, mas mobilizar e engajar as pessoas para enfrentar os desafios. Isso exige menos controle e mais capacidade de mediação.

Essa visão desloca o foco do controle para a construção coletiva de soluções. Claro que em alguns contextos, como crises ou equipes imaturas, o controle ainda é necessário. E, aqui, o problema não é o controle em si, mas seu uso indiscriminado.

Ser um líder facilitador não quer dizer abrir mão da responsabilidade ou da tomada de decisão.

Significa criar condições para que as equipes possam desempenhar seu melhor. Isso envolve remover obstáculos, alinhar objetivos, garantir clareza de propósito e promover um ambiente de confiança.

O excesso de controle reduz a autonomia, limita a criatividade e compromete o engajamento.

Profissionais que não têm espaço para contribuir deixam de se sentir parte das decisões. Executam, mas não se conectam. Por outro lado, ambientes em que o líder atua como facilitador estimulam a participação ativa.

As contribuições de Daniel Goleman, referência mundial em inteligência emocional, reforçam que líderes eficazes são aqueles capazes de compreender e gerenciar não apenas processos, mas também pessoas. A escuta ativa, a empatia e a inteligência emocional tornam-se competências centrais nesse modelo de liderança.

É nesse contexto que a segurança psicológica se consolida como um fator determinante para o desempenho das equipes. Quando o líder cria um ambiente em que as pessoas se sentem seguras para se expressar sem medo de errar, e com isso aprender, ele fortalece a confiança e amplia a qualidade das decisões.

Essa mudança exige um reposicionamento do próprio líder. É necessário desenvolver confiança, clareza e, principalmente, a capacidade de lidar com a perda do controle absoluto. E esse talvez seja o maior desafio. Facilitar não é mais fácil do que controlar. É mais complexo. Exige maturidade, consistência e intenção.

No fim, liderar não é sobre controlar pessoas, mas sobre criar condições para que elas cresçam, contribuam e transformem o ambiente em que estão.

Controlar pode até gerar resultados no curto prazo, mas é a capacidade de facilitar que sustenta resultados no longo prazo. As organizações que compreendem isso tornam-se mais eficientes e, sobretudo, mais preparadas para o futuro.

[Se você precisa controlar tudo, talvez não esteja liderando - Contadores.cnt.br](http://Contadores.cnt.br) - O seu portal contabilista