

sólides

Como liderar por perfil: guia para desenvolver equipes com o Profiler



Sumário

01 Introdução

02 Os desafios da liderança sem compreensão de perfis comportamentais

03 Como o Profiler transforma a liderança e o desenvolvimento de equipes

04 Como liderar por perfil na prática com o Profiler

05 Aplicações práticas do Profiler na gestão de equipes

06 Conclusão

Introdução

Liderar equipes é um dos maiores desafios dentro das organizações.

O problema é que **muitos líderes ainda aplicam o mesmo estilo de gestão para todos**, sem considerar as diferenças de perfil, e isso limita o potencial das equipes.

Quando o gestor não entende como cada pessoa funciona, surgem ruídos de comunicação, conflitos, queda de produtividade e até a perda de talentos estratégicos.

Uma liderança eficiente exige a capacidade de compreender os diferentes perfis comportamentais do time e adaptar o estilo de gestão a cada um deles. Sem as ferramentas adequadas, no entanto, esse processo se torna lento, subjetivo e pouco assertivo.

O **Profiler**, ferramenta de mapeamento comportamental exclusiva da Sólides, transforma esse cenário. Em poucos minutos, ele revela como cada colaborador pensa, age e se comunica, oferecendo ao líder dados precisos para ajustar sua forma de conduzir e desenvolver pessoas.

Este guia mostra como usar o Profiler para liderar por perfil, construindo equipes mais engajadas, produtivas e preparadas para alcançar resultados de alta performance.



Os desafios da liderança sem compreensão de perfis comportamentais

Muitos líderes ainda conduzem seus times com base na própria experiência, no “feeling” ou no estilo de gestão que aprenderam com antigos chefes. O problema disso é que **o que funciona com uma pessoa pode falhar completamente com outra.**

Liderar uma equipe sem entender os diferentes perfis comportamentais é como tentar conduzir uma orquestra sem conhecer o som de cada instrumento.

O resultado pode até parecer harmônico em alguns momentos, mas **cedo ou tarde surgem ruídos**, e eles afetam diretamente a produtividade, o clima organizacional e a permanência dos talentos.

A seguir, vamos explorar melhor os principais desafios da falta de compreensão de perfis e personalização da abordagem.

Gestão genérica e ineficaz

Imagine um gestor que conduz sua equipe como um grupo homogêneo, aplicando o mesmo tipo de cobrança, o mesmo modelo de reunião e o mesmo tipo de feedback para todos. No papel, parece justo. Mas, na prática, esse formato **desconsidera o que motiva e desmotiva cada pessoa.**

Enquanto um colaborador pode se sentir valorizado por ter autonomia, outro pode se sentir completamente perdido sem um direcionamento claro.

Dessa forma, quando o líder tenta padronizar o comportamento do time, o resultado é o oposto do esperado: **desmotivação, ruídos de comunicação e dificuldades de engajar o time.**

De acordo com o [Panorama de Gestão de Pessoas 2025](#), **1 em cada 4 liderados não percebe clareza na comunicação de seus gestores.** Isso mostra que, mesmo com boas intenções, muitos líderes ainda falham em ajustar a forma de comunicar às diferentes formas de pensar e agir dos seus colaboradores.

Muitas vezes, o gestor passa a interpretar as diferenças de desempenho como falta de comprometimento, quando, na verdade, **é ele quem não está conseguindo extrair o melhor de cada profissional.**

Conflitos recorrentes

Sem compreender os **perfis comportamentais**, conflitos que poderiam ser facilmente prevenidos acabam se tornando **crises recorrentes**.

É comum ver equipes em que um colaborador mais direto é percebido como “agressivo”, enquanto outro, mais reservado, é visto como “desinteressado”. O problema não está na personalidade de nenhum deles, mas na **ausência de leitura comportamental**.

Quando o líder não consegue interpretar essas diferenças, ele reage aos conflitos de maneira emocional, **tomando partido ou tentando apagar incêndios** em vez de identificar a origem do atrito.

Com o tempo, a equipe passa a **evitar o diálogo e a esconder divergências**, até que o problema se torna visível demais para ser ignorado.

O mesmo Panorama de Gestão de Pessoas 2025 revela que **28% dos colaboradores sentem que suas lideranças escutam apenas em alguns momentos ou, em casos extremos, não escutam de forma alguma**.

Essa falta de escuta ativa amplia a **sensação de desconexão** e reforça a percepção de que o líder não está realmente aberto a compreender as diferenças individuais.

Produtividade comprometida

Outro sintoma típico da liderança genérica é a **oscilação na produtividade**. Mesmo com processos bem definidos, alguns colaboradores entregam resultados excepcionais, enquanto outros parecem constantemente desajustados.

Sem compreender o perfil de cada um, o líder tende a culpar a falta de foco, de comprometimento ou de competência. Mas o que realmente acontece é um **desalinhamento entre o estilo de gestão e o comportamento natural do profissional**.

Um colaborador mais analítico, por exemplo, precisa de tempo e contexto para entregar qualidade. Já um perfil executor trabalha melhor sob pressão e metas claras.

Quando o gestor inverte esses estímulos, cobrando rapidez de quem precisa de precisão, ou dando liberdade total a quem precisa de direcionamento, **o desempenho cai**.

Esse padrão de liderança também costuma ser reativo, e não preventivo. Segundo o Panorama de Gestão de Pessoas, **31% das lideranças dizem realizar reuniões one-on-one quinzenais, mas 29% dos colaboradores afirmam que essas conversas só acontecem quando surge um problema**.

Isso reforça a ideia de que, sem dados e acompanhamento contínuo, o apoio ao desenvolvimento se torna pontual e a produtividade depende mais da sorte do que de uma estratégia bem estruturada.

Rotatividade de talentos

Toda empresa sabe o quanto custa perder um bom profissional. E, muitas vezes, essa saída começa de forma silenciosa. A falta de reconhecimento do estilo individual e o distanciamento entre líder e liderado geram um **sentimento de desengajamento**.

Segundo o Panorama que citamos, **43% dos colaboradores consideram deixar sua empresa nos próximos 12 meses**. A principal razão por trás desse número está ligada à falta de valorização e à ausência de conexão com a liderança, fatores que impactam diretamente na sensação de pertencimento.

Um colaborador comunicador, por exemplo, pode se sentir invisível em um ambiente frio e pouco interativo. Já um perfil planejador, que valoriza estabilidade e previsibilidade, tende a se sentir inseguro sob uma liderança que muda prioridades a todo momento.

Como resume **Ana Cláudia, Gerente de Gente na Sólides**, no Panorama Gestão de Pessoas:



*"A retenção não acontece por acaso. Ela é resultado de um conjunto de práticas que fazem o colaborador acreditar que vale a pena permanecer: reconhecimento, **clareza de crescimento e bem-estar**. Se a empresa não entrega isso, o profissional vai procurar em outro lugar. E hoje, com um mercado aquecido, a decisão de sair é muito mais rápida do que imaginamos."*

sólides

Quanto a rotatividade custa para sua empresa?

Descubra quanto a rotatividade de colaboradores impacta a empresa e como resolver esse problema

[QUERO CALCULAR GRÁTIS](#)



Como o Profiler transforma a liderança e o desenvolvimento de equipes

Manter a equipe motivada e performando de forma consistente é uma dor real. **21% dos gestores apontam a motivação contínua dos times como seu principal desafio**, segundo o Panorama de Gestão de Pessoas.

Esse dado reforça um ponto essencial sobre a liderança moderna. O de que engajar não é apenas cobrar resultados ou reconhecer esforços, mas compreender profundamente quem faz parte da equipe e **ajustar a gestão com base em dados comportamentais reais**.

É exatamente aqui que o **Profiler**, ferramenta de mapeamento comportamental exclusiva da Sólides, transforma a forma de liderar e desenvolver pessoas. Confira a seguir, os principais benefícios para líderes e gestores.

1. Identificação precisa de perfis comportamentais

Em apenas sete minutos, o Profiler mapeia mais de **50 informações sobre o comportamento de uma pessoa**, indicando seu perfil predominante (Executor, Comunicador, Planejador ou Analista) com 97% de precisão.

Isso significa que o líder **deixa de trabalhar com suposições e passa a conhecer a fundo o estilo natural de cada colaborador**, entendendo, por exemplo, quem acelera resultados, quem articula pessoas, quem garante estabilidade e quem zela pela qualidade.

Na prática, um gestor recém-promovido pode aplicar o Profiler em seu time e, logo na primeira semana, já entender quem se motiva com metas desafiadoras, quem precisa de segurança para agir e quem prefere autonomia.

Essa leitura inicial **encurta o processo de adaptação** e evita os ruídos típicos de novas lideranças.

2. Ferramentas visuais que tornam a análise simples e estratégica

O Profiler traduz dados comportamentais complexos em **gráficos claros e comparáveis**, como a Roda de Competências e o Estilo de Liderança x Liderança Atual.

Esses recursos ajudam o gestor a **visualizar o potencial de cada pessoa** e a identificar gaps de desenvolvimento de forma objetiva.

Se a Roda de Competências mostra um colaborador com alta orientação para resultados, mas baixa atenção à qualidade, por exemplo, o líder pode **equilibrar a demanda** propondo checkpoints técnicos sem reduzir o ritmo.

3. Feedbacks mais estratégicos e personalizados

Feedbacks genéricos acabam, muitas vezes, perdendo o efeito. Já os indicadores situacionais do Profiler, como autoestima, autoconfiança e tomada de decisão, ajudam o líder a entender como cada colaborador reage em contextos específicos.

Assim, em vez de dizer “você precisa ser mais proativo”, o líder pode formular para:

“Notei que, quando o prazo aperta, você tende a buscar validação antes de decidir. Vamos testar uma rotina em que você avalia impacto, custo e risco e me traz apenas as opções finais?”

Dessa forma, o colaborador entende o que precisa mudar, sabe por que e como pode agir diferente, e o feedback se transforma em um ferramenta de crescimento.

4. Gestão orientada por dados, não por intuição

O Profiler permite que o gestor tome decisões com base em fatos e não em percepções subjetivas. Isso torna a gestão **replicável, mensurável e justa**.

Na prática, ao formar um novo time, o líder pode equilibrar perfis, colocando, por exemplo, um **Executor** para manter o ritmo, um **Comunicador** para inspirar o grupo, um **Planejador** para garantir estabilidade e um **Analista** para assegurar qualidade.

Essa combinação evita tanto a lentidão de times homogêneos quanto os conflitos de equipes desbalanceadas, **tornando a performance mais previsível**.

5. Engajamento e retenção sustentáveis

Quando o colaborador percebe que o líder entende e respeita seu estilo de trabalho, a relação muda. A comunicação melhora, o reconhecimento se torna mais relevante e o senso de pertencimento aumenta.

Na prática:

COMUNICADOR



se engaja mais quando recebe reconhecimento público

ANALISTA



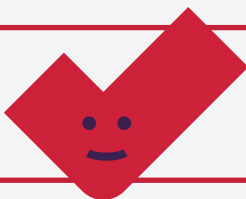
valoriza retornos diretos, baseados em dados e entrega

PLANEJADOR



se sente seguro quando há clareza e constância

EXECUTOR



precisa de desafios que testem seu limite produtivo.

Essas nuances, que normalmente levariam meses para serem percebidas, podem ser identificadas em minutos com o Profiler e tudo com embasamento científico.

Acesse o curso gratuito de [Liderança de A a Z: estratégias comprovadas para gerir e inspirar equipes](#)

Como liderar por perfil na prática com o Profiler

Entender os diferentes perfis comportamentais é o primeiro passo. O segundo e mais importante é saber **como aplicar esse conhecimento na rotina de gestão**.

O Profiler mostra, de forma visual e precisa, as **tendências naturais de cada colaborador** e como o líder pode adaptar sua abordagem para obter o melhor de cada um.

A seguir, você confere dicas para liderar os quatro perfis principais — **Executor, Comunicador, Planejador e Analista** — com base nos dados e gráficos fornecidos pela ferramenta. Vamos lá?



PERFIL EXECUTOR

O **perfil Executor** é aquele que **coloca o plano em movimento**. São pessoas determinadas, objetivas e com uma energia natural voltada para a ação. Tendem a assumir responsabilidades rapidamente e se motivam quando há metas e desafios claros.

Direto, competitivo e orientado para resultados, o Executor busca eficiência e autonomia. Ele prefere resolver problemas de forma prática e pode se frustrar quando encontra barreiras, processos lentos ou burocracias desnecessárias.

Como liderar o Executor

Para extrair o melhor de um Executor, o líder precisa oferecer direção sem limitar a autonomia. Isso significa estabelecer metas desafiadoras, mas com clareza de critérios e prazos.

Algumas boas práticas são:



Definir **metas claras e mensuráveis**, com prazos objetivos;



Dar **autonomia para decidir** e cobrar resultados com foco no desempenho;



Estimular **ambientes que valorizem superação e ritmo acelerado**;



Realizar **check-ins curtos e direcionados a entregas**, sem excesso de etapas.

Cuidados

Liderar um Executor exige **equilíbrio entre liberdade e acompanhamento**. Esse perfil precisa sentir confiança, mas também reconhecer limites. Portanto:

- ✓ Evite microgerenciar ou impor burocracias desnecessárias;
- ✓ Cuidado com feedbacks longos ou excessivamente técnicos. Vá direto ao ponto;
- ✓ Se houver mais de um Executor na equipe, **reforce a colaboração** para evitar disputas internas.

Exemplo prático

Um líder percebe, pela Roda de Competências do Profiler, que um colaborador Executor tem alta “orientação para resultados”, mas baixa “atenção à qualidade”.

Nesse caso, ele pode adaptar sua estratégia criando **revisões rápidas de entrega** em dupla com um Analista do time, o que vai equilibrar velocidade e precisão.



PERFIL COMUNICADOR

O **Comunicador** é o perfil que **dá energia às interações**. É carismático, sociável e conta com grande capacidade de inspirar o grupo. Em uma equipe, costuma ser o elo que conecta as pessoas e reforça o senso de pertencimento.

Expressivo e otimista, o Comunicador se destaca por sua habilidade de engajar e criar conexões. Valoriza reconhecimento, ambientes colaborativos e feedbacks positivos. Gosta de ser ouvido e sente-se motivado quando o propósito está claro.

Como liderar o Comunicador

O segredo para liderar um Comunicador é **canalizar o entusiasmo em direção aos resultados**. O líder precisa combinar estímulo emocional com direcionamento prático. Confira algumas boas estratégias:

- Estimular **interações constantes e espaços de troca de ideias**;
- Reforçar o **reconhecimento público e feedbacks positivos** com frequência;
- Explicar o **propósito e o impacto do trabalho**, conectando metas ao “porquê”;
- Promover a **colaboração entre pares** para manter o engajamento.

Cuidados

A energia do Comunicador é um ativo poderoso, mas pode se dispersar se não houver foco. Por isso:

- 😊 Estabeleça **prazos e prioridades claras**, evitando sobrecarga de tarefas;
- 😊 Monitore o tempo em reuniões e brainstorms, para não perder o objetivo;
- 😊 Evite ambientes muito rígidos ou solitários. Esse perfil precisa de interação.

Exemplo prático

O Profiler mostra que um colaborador Comunicador tem alta “orientação para pessoas” e baixa “autoconfiança em decisões”. Nesse caso, o líder pode **realizar reuniões one-on-one semanais curtas**, com espaço para reconhecer conquistas e revisar pequenas vitórias.

Com o tempo, ao observar melhorias nos **indicadores situacionais**, o gestor reduz gradualmente o acompanhamento, mostrando confiança e reforçando o senso de autonomia.



PERFIL PLANEJADOR

Toda equipe precisa de alguém que traga **constância, empatia e senso de continuidade**. O **Planejador** é essa pessoa. Ele é organizado, colaborativo e sempre atento ao equilíbrio do ambiente.

Esse perfil valoriza **previsibilidade e segurança**. Costuma ser metódico, consistente e comprometido. Gosta de trabalhar com processos estruturados e tende a evitar mudanças bruscas, pois precisa de tempo para se adaptar.

Como liderar o Planejador

Liderar um Planejador exige **clareza, paciência e empatia**. O líder deve oferecer estrutura e previsibilidade, criando um ambiente seguro para a tomada de decisões. Algumas práticas recomendadas são:



Fornecer **clareza sobre papéis, prazos e prioridades**;



Avisar com **antecedência** sobre mudanças e novos projetos;



Criar **rituais de acompanhamento regulares**, como reuniões semanais;



Mostrar **como o trabalho contribui para a estabilidade da equipe**.

Cuidados

A principal armadilha é **confundir tranquilidade com passividade**. O Planejador age com calma, mas isso não significa falta de engajamento. Por isso:



Evite pressionar com prazos irrealistas ou falta de contexto;



Observe sinais de sobrecarga.

Ele pode ter dificuldade em dizer “não”;



Incentive a autonomia, valorizando pequenas iniciativas.

Exemplo prático

Ao analisar os indicadores situacionais no Profiler, o líder identifica uma colaboradora Planejadora com **baixo índice de tomada de decisão em situações novas**.

Para apoiá-la, ele pode introduzir **simulações controladas de mudança**, por exemplo, testando um novo processo por uma semana, e oferecer feedback positivo imediato.

O resultado é uma profissional mais confiante, capaz de propor ajustes espontaneamente e lidar melhor com a imprevisibilidade.



PERFIL ANALISTA

O **Analista** é o perfil que **garante profundidade técnica e excelência nas entregas**. É detalhista, disciplinado e comprometido em entregar o melhor resultado possível.

Atento e criterioso, esse profissional busca precisão. Costuma revisar o próprio trabalho diversas vezes e evita erros a todo custo. É confiável, mas pode **demorar a agir** se não tiver todas as informações necessárias.

Como liderar o Analista

A liderança sobre um Analista deve equilibrar **tempo e confiança**. O gestor precisa fornecer contexto suficiente, mas também definir o ponto em que o “bom” já é suficiente. Algumas boas práticas são:



Dar **contexto completo e dados sólidos** antes de delegar;



Valorizar **consistência e rigor técnico**, mais do que a pressa;



Estimular **momentos de troca de conhecimento técnico** entre os pares;



Definir **critérios objetivos de sucesso**, evitando ambiguidades.

Cuidados

Pressionar o Analista sem preparo pode gerar insegurança e travar o fluxo de trabalho. Portanto:



Evite cobranças em público ou pedidos urgentes sem explicação;



Ajude-o a definir limites de qualidade aceitáveis para evitar perfeccionismo;



Dê feedbacks embasados em fatos e resultados, não em percepções.

Exemplo prático

Imagine que o Profiler revela um colaborador Analista com alta “atenção à qualidade”, mas baixa “orientação para resultados”. Nesse caso, o líder pode propor **micro-metas semanais**, cada uma com entregáveis claros e indicadores de performance.

Com o tempo, o colaborador passa a **equilibrar qualidade e produtividade** e o time ganha consistência.



Acesse o curso gratuito de
Liderança Comportamental:
conhecendo os perfis de
líderes e equipes

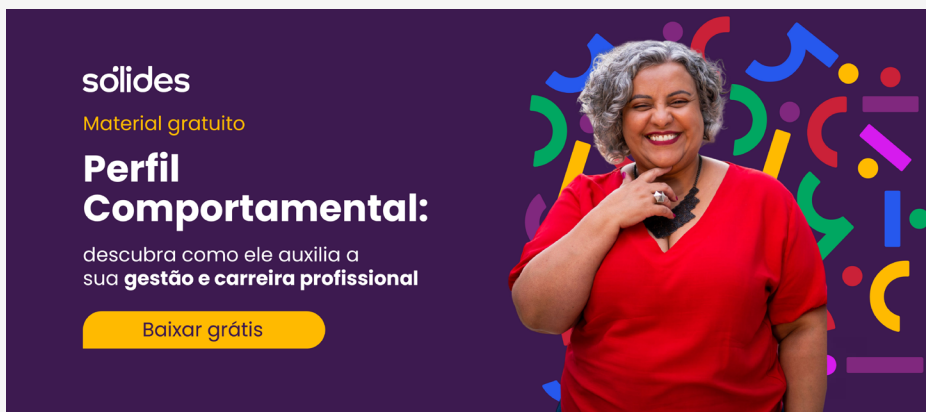
Equilíbrio entre perfis: o segredo das equipes de alta performance

Nenhum perfil é melhor que outro e o verdadeiro diferencial da liderança está em **saber equilibrá-los**. Equipes de alta performance não são compostas por clones, e sim por pessoas com comportamentos complementares.

Nesse contexto, o Profiler oferece ao líder a visão necessária para montar times diversos e estratégicos. Com base nos relatórios, é possível **distribuir papéis e responsabilidades** conforme o potencial de cada um.

Um Comunicador pode ser o rosto de uma apresentação, enquanto um Analista estrutura os dados. Um Executor garante o ritmo de entrega, e um Planejador assegura que o processo se sustente ao longo do tempo.

Essa combinação **intencional e orientada por dados** é o que diferencia uma equipe eficiente de uma equipe realmente de alta performance.



sólides
Material gratuito

Perfil Comportamental:
descubra como ele auxilia a sua **gestão e carreira profissional**

Baixar grátis

Aplicações práticas do Profiler na gestão de equipes

O Profiler não é apenas uma ferramenta de diagnóstico, ele é **um parceiro de gestão** que ajuda o líder a enxergar além dos resultados e entender o que realmente move as pessoas.

Segundo o [Mapa do RH e DP 2025](#), **8 em cada 10 profissionais consideram fundamental participar de treinamentos sobre Mapeamento Comportamental**. Esse dado mostra como a compreensão de perfis se tornou essencial para o desenvolvimento e a liderança moderna.

A seguir, veja quatro formas práticas de usar o Profiler no dia a dia da gestão.

1. Desenvolvimento individual

Ao identificar as principais forças e desafios de cada colaborador, o líder pode criar **PDIs mais assertivos** e focados em competências comportamentais reais.

É possível acompanhar essa evolução de forma objetiva, utilizando os indicadores situacionais do próprio Profiler.

Na prática, se um Analista demonstra insegurança para se posicionar, o gestor pode propor metas comportamentais simples, como apresentar resultados em reuniões menores, e acompanhar os avanços pelo Profiler, **ajustando o plano conforme a evolução.**

2. Gestão de equipes

Com o mapeamento de todos os membros, o líder visualiza a **composição comportamental do time** e entende se há equilíbrio entre perfis executores, comunicadores, planejadores e analistas.

Isso ajuda a **distribuir tarefas com mais precisão** e a reduzir conflitos internos.

Em um projeto de implantação, por exemplo, o gestor pode **montar um time misto**, com um Executor para manter o ritmo, um Planejador para organizar etapas, um Comunicador para engajar stakeholders e um Analista para garantir qualidade técnica.

3. Liderança situacional

Os relatórios do Profiler mostram como cada pessoa **reage sob diferentes contextos**, como rotina, pressão, mudança e conflito. Essas informações permitem que o líder adapte seu estilo conforme o momento, aplicando o conceito de liderança situacional de forma científica, e não intuitiva.

Durante uma fase crítica de um projeto, por exemplo, o líder pode adotar um estilo mais direto com os Executores e oferecer suporte emocional aos Planejadores. Após a entrega, ele **ajusta o tom** para um modelo mais participativo, incentivando autonomia e desenvolvimento.

4. Tomada de decisão estratégica

O Profiler também apoia decisões de **promoções, contratações e sucessão de liderança**. Ao cruzar dados comportamentais com indicadores de desempenho, o gestor evita vieses e aumenta a precisão das escolhas.

Antes de promover um colaborador, o RH pode comparar o perfil atual com o perfil ideal para o cargo.

Se os gráficos indicam baixa tolerância à pressão, por exemplo, o líder pode preparar o profissional por meio de **treinamentos ou mentorias antes da transição**, garantindo uma promoção mais segura e sustentável.

Conclusão

Liderar por perfil envolve uma **mudança de mentalidade**. É preciso deixar de enxergar as pessoas apenas como cargos ou funções e passar a entendê-las como indivíduos com diferentes formas de pensar, agir e se motivar.

Quando o líder ajusta sua comunicação e suas decisões a partir desses comportamentos, o resultado aparece rapidamente, as equipes se tornam mais engajadas, as relações mais transparentes e as entregas ganham qualidade.

O processo de desenvolvimento **deixa de ser intuitivo e se torna estruturado**, baseado em dados que revelam o que antes era invisível.

O **Profiler**, ferramenta exclusiva da Sólides, é o ponto de partida dessa transformação. Ele oferece clareza, precisão e velocidade para quem deseja liderar com propósito, formando times preparados para crescer com consistência e alta performance.

Descubra como o Profiler pode transformar sua liderança e ajudar você a construir equipes mais engajadas, produtivas e preparadas para o futuro.

SABER MAIS!