

## LIDERANÇA E SEUS ESTILOS: UMA ABORDAGEM CONTEXTUAL

Amanda Janine Ruiz<sup>1</sup>  
Regiane Cristina Veiga<sup>2</sup>  
Gilson Rodrigo Silvério Polidório<sup>3</sup>

**RESUMO:** Nos tempos atuais, ser um líder tornou-se um diferencial dentro das empresas, sendo que este precisa saber ouvir, delegar funções, acompanhar as atividades e compreender as diferenças individuais. Antigamente ser líder era como ser um pai, onde se ensinava o que tinha que ser feito e depois o liderado aprendia a se virar sozinho, hoje um líder acompanha, está sempre ao lado e não apenas ensina como realiza a atividade em conjunto. O líder deve se lembrar sempre dos objetivos, interagir com seus colaboradores e acima de tudo compreender que não se chega a qualquer lugar sozinho.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas. Direção. Liderança.

### 1 INTRODUÇÃO

Já dizia um antigo ditado popular: “a pessoa mais difícil de liderar é sempre você mesmo”. Para aprender a ser líder a pessoa precisa primeiro se conhecer, saber seus limites, seus sonhos e suas metas, diante disso ela própria vai procurar caminhos para tais ações e conseqüentemente poderá compartilhar seus conhecimentos com quem queira aprender. Até porque não se nasce líder, mas sim se conquista essa posição.

### 2 DESENVOLVIMENTO

---

<sup>1</sup> Discente do 4º ano do curso de Administração do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail: [amanda.janine@hotmail.com](mailto:amanda.janine@hotmail.com)

<sup>2</sup> Discente do 3º ano do curso de Administração do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail: [regiane\\_veiga@hotmail.com](mailto:regiane_veiga@hotmail.com)

<sup>3</sup> Docente dos cursos de negócios do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail: [gilson.polidorio@toledoprudente.edu.br](mailto:gilson.polidorio@toledoprudente.edu.br). Orientador do trabalho.

Segundo MAXIMIANO (2011), os estilos de liderança, subdividem-se em dois: autocrático e democráticos. O primeiro, mais voltado para a realização das tarefas propostas, torna-se mais diretivo.

O segundo, mais voltado para as pessoas e a realização de objetivos consensuais é considerado consultivo.

## **2.1 Liderança Autocrática**

Direcionado apenas nas tarefas, as decisões são tomadas sozinhas, desconsidera as opiniões alheias, é dominador, dá ordens e espera total obediência dos subordinados, o líder é temido pelo grupo, e só trabalha quando ele está por perto MAXIMIANO (2011).

Geralmente o líder que tem esse perfil não se importa com o que os liderados pensam além de desestimular as ideias proposta e julga-se indispensável, mostrando a todos que sua maneira é única e correta.

Os grupos que são submetidos a esse tipo de liderança apresentam um volume maior de trabalho, mais também apresentam sinais claros de tensão e frustração.

## **2.2 Liderança Democrática**

Direcionado a uma liderança participativa, onde todos dão opinião sobre as decisões que serão tomadas, o líder preserva a comunicação como ponto essencial para qualquer tipo de atividade que ocorre dentro da empresa MAXIMIANO (2011).

O líder interage bem com a sua equipe e todos que os cercam, encoraja a participação das pessoas, preocupa-se com o trabalho e com o grupo. O líder atua como um facilitador, ajudando-os na definição dos problemas e também

nas tomadas de decisões, coordenando o grupo em suas atividades e sugerindo ideias.

Os grupos que se submetem a liderança democrática não apresentam muita quantidade mais sim qualidade, acompanhados de um clima de integração, responsabilidade e comprometimento com as pessoas.

### **3 CONCEITO DE LIDERANÇA**

De acordo com Bergamini (1994, p.88) "(...) o conceito de liderança pode variar de autores e dentro das organizações podem ter alguns significados diferentes, "constata-se que a maior parte dos autores conceitua liderança como processo de influência de um indivíduo sobre outro indivíduo ou grupo, com vistas à realização de objetivos em uma situação dada".

Segundo Chiavenato (2003), o século XX foi o "século da Administração". Foi nele que surgiram as principais abordagens administrativas e a Administração se desenvolveu de forma impressionante". Pode-se perceber que cada autor contribui com novos conceitos e ideias, e que, ao longo do tempo, forma se sedimentando e alicerçando em um corpo integrado de teorias.

Na evolução do conceito de liderança, Heifetz (1999) afirma que há uma evolução gradativa de um estilo de liderança autoritária, fundamentado na orientação da Teoria X, para uma orientação democrática, que busca motivar o empregado a se considerar parte contribuinte da organização, baseando-se nos valores humanos e sócias. A descentralização das decisões e delegação de responsabilidade permite maior grau de liberdade, para que as pessoas desenvolvam suas atividades, assumindo desafios e satisfazendo as suas necessidades de auto realização. Se houver a participação na tomada de decisão, os empregados passam a se comprometer mais com os objetivos da organização (STONER & FREEMAN, 1995).

### **4 COMO RECONHECER UM BOM LÍDER**

O líder atual tem desejo de ajudar no crescimento profissional e pessoal, ele orienta, conversa, ensina, é exemplo, sendo uma pessoa que todos sentem vontade de estar junto pelo simples fato de ser “comum”. O verdadeiro líder não usa o nome para se destacar ele usa da simplicidade para se torna um grande líder.

Ainda, este ajuda a construir funcionários proativos, que produzem e realizam as atividades com as quais se identificam. Os novos líderes devem se concentrar em explicar os porquês, dar motivo para ser executada a tarefa, é uma função sustentada no diálogo e na formação humana.

A transparência é um ponto muito importante, é através disto que o líder ganha confiança. Há tempos atrás, os líderes achavam que ter um funcionário de confiança era o mais importante porque poderia deixar tudo na mão deste porque as tarefas seriam eficientemente executadas, mas isso hoje em dia é considerado como a concessão de privilégio, podendo até mesmo desmotivar outros colaboradores.

O líder deve ser visto como um exemplo, deve seguir as regras se quer que elas sejam seguidas pelos outros. Além disso, tudo deve ser realizado no âmbito de equipe, sejam os ônus e os bônus. Ou seja, se houve sucesso, o mérito é de toda a equipe e não individual; se houve uma falha, a culpa é de todos, incluindo do líder. (VECTOR CONTACT CENTER, 2015)

## **5 CARACTERÍSTICA DO LÍDER**

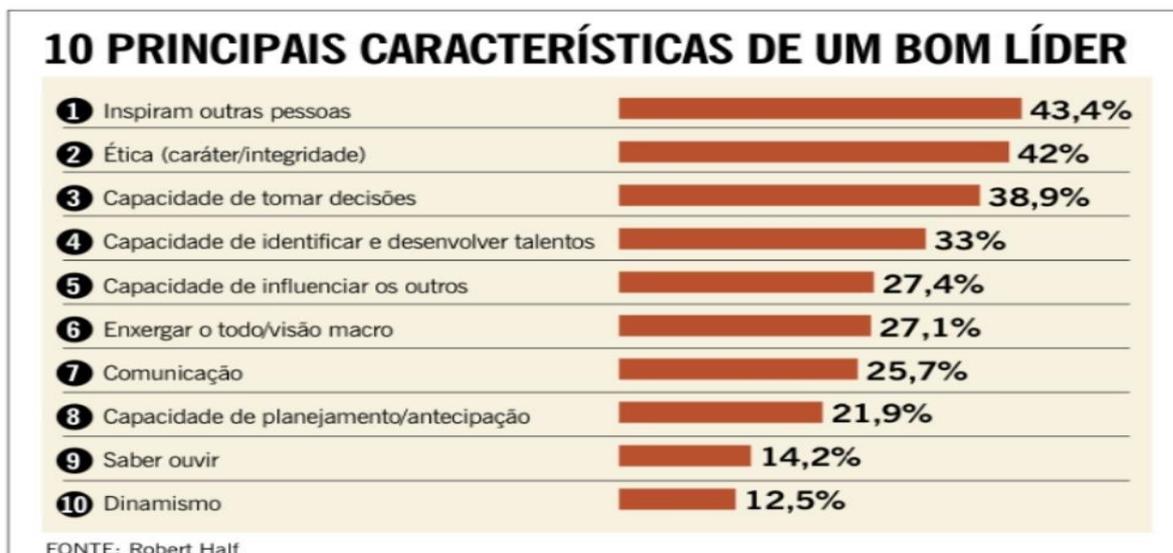
O líder tem uma característica muito interessante que pode diferenciá-lo das demais pessoas, podendo influenciar de maneira positiva o comportamento e o trabalho das demais pessoas do grupo. De acordo com Chiavenato (2003), o progresso do mundo foi produto das realizações pessoais de alguns homens que dominam a história da humanidade.

O líder é uma pessoa autêntica e inspira seus liderados a sempre irem em busca de algo, mas esse é um modelo de líder que enfatiza a oportunidade nunca o fracasso, o obstáculo não passa apenas de um degrau que deve ser superado.

Traçar as características do líder não significa dizer que todos os líderes são iguais, mas alguns pontos tornam-se comuns a qualquer um: a determinação, iniciativa e autoconfiança.

Associado a este traço, temos algumas características marcantes como (MARQUES, 2014):

- Bom observador, sabe analisar o que acontece ao seu redor para encontrar soluções eficazes para cada problema.
- Tem empatia, pois reconhece que cada pessoa tem seu limite, suas qualidades e defeitos.
- Busca conhecimento, pois sabe que quanto mais especializações, melhor.
- Sabe ouvir e comunica-se muito bem, ele sabe que é importante ouvir a todos em sua empresa e sabe que deve haver muito respeito na hora da conversa.
- Humildade, sabe reconhecer que também tem falhas e que não é melhor que ninguém.
- Sabe distribuir tarefas para que, ninguém fique sobrecarregado, participa a todo o momento das atividades, pois divide com eles os bônus e ônus.
- Sabe passar confiança e tem iniciativa.



Fonte: Marques, 2014.

## 6 O DESENVOLVIMENTO DE UM LÍDER

As iniciativas de desenvolvimento de liderança oferecem apoio ao desempenho e aplicação de habilidades, através de métodos como programas de treinamento, coaching e tarefas de desenvolvimento. A combinação de treinamento e prática permite que as organizações atuem no dia a dia da empresa e no perfil do líder.

Empresas devidamente organizadas reconhecem a liderança como um item fundamental em todos os níveis e são comprometidos em criar líderes de forma crescente, como exemplo de crescimento estes podem chegar até a funções de CEOs, tendo compromisso de desenvolvimento.

Não é só o método de desenvolvimento que importa, é também necessário integrar várias experiências de desenvolvimento uma a outra, ter objetivos e planejar tal atividade, sabendo lidar com os obstáculos. Deste modo os líderes podem ter maior impacto coletivo do que teriam de forma isolada

## 7 CONCLUSÃO

Quando o líder aprende que dar e receber é via de mão dupla e ninguém chega a lugar nenhum sozinho, o trabalho começa a se tornar parte de sua realização profissional.

Saber ouvir, ser transparente e oferecer resposta (feedback) é sempre essencial para qualquer pessoa que busca alcançar seus objetivos. A liderança deve ser compreendida como a capacidade de motivar o coletivo para realizar tarefas, conquistando o comprometimento de cada indivíduo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABNT, Manual de normalização, disponível em:  
<http://www.abnt.org.br/pesquisas/?Searchword=artigo+cient%C3%adfico%x=12&y=7>  
.Acesso em 15 de agosto de 2016.

BERGAMINI, Cecília W. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.

CENTRO UNIVERSITÁRIO “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

CHIAVENATO, I. **Introdução a teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CONTACT CENTER, V. **Liderança Antiga e Moderna**. Disponível em:  
<Http://vectorcontactcenter.com.br/blog/dicas-vector/lideranca-antiga-e-moderna/>  
Acesso em 16 ago 2016.

HEIFETZ, Ronald: **Liderança no século XXI**. In Revista HSM - Management, v. 3, n. 16, p. 59/66, 1999.

MARQUES, J. R. **As 7 Principais Características de um Bom Líder**. Disponível em:  
<Http://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/principais-caracteristicas-bom-lider/>  
Acesso em 16 ago 2016.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a administração**. 8. Ed., rev. E ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

STONER, J. A. F., FREEMAN, R. Edward. **Administração**. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1995.