

O LÍDER E SUA IMPORTÂNCIA PARA A EMPRESA

ALCALDE, Elisângela de Aguiar¹

ALVES, Gleice Dias²

ALMEIDA, Márcia Cristina de

OLIVEIRA, Melina Cássia

RAMOS, Patrícia Mateos

RIBEIRO, Fernanda Passos

SOUZA, Maria Luzia Lomba de³

RESUMO

Um bom líder é aquele que consegue exercer influência sobre as pessoas, e motivá-las para se atingir os objetivos estabelecidos, para isso ele poder usar de poder ou mesmo características pessoais. A liderança é a força que ativa e dirige os grupos. Existem muitas teorias sobre liderança. Seria difícil tentar explicar todas. Entretanto, ignorar abordagens importantes para simplificar a compreensão poderia dar uma falsa impressão relativa a real sutileza e complexidade do processo de liderança. Se a liderança fosse um processo simples, todo mundo seria um grande líder, o que dificilmente acontece.

Palavras-Chave: Equipe, Empresa e Liderança.

INTRODUÇÃO

A liderança tem como base influenciar as pessoas e motivá-las a realizar um objetivo que pode ser em comum ou desejado. Um bom líder é aquele que consegue que pessoas que não apresentam interesse no objetivo realizem-no da

¹ Docente MSc das Faculdades Integradas de Três Lagoas-AEMS

² Dcentes das Faculdades Integradas de Três Lagoas-AEMS

³ Docente MSc das Faculdades Integradas de Três Lagoas-AEMS

melhor forma possível, ou seja, que as motive para trabalhar em prol deste objetivo.

Uma das atribuições do líder deve ser a tentativa de proporcionar uma contínua melhoria da competitividade organizacional, garantindo um ambiente agradável à realização das atividades dos seus colaboradores, que esses indivíduos valorizados, possam se sentir cada vez mais motivados e que estes sejam bem treinados, intensificando suas habilidades e potenciais, para que cada um possa desenvolver cada vez melhor suas atividades, atendendo e superando as expectativas dos clientes internos e externos.

Este artigo teve por objetivo geral demonstrar a importância de uma boa liderança para a organização. Este estudo teve como objetivos específicos investigar um pouco sobre os poderes que podem ser atribuídos a um líder, analisar algumas características que os líderes devam apresentar e os estilos de liderança que um líder pode assumir.

Este trabalho foi realizado por meio de pesquisa na qual foi descritiva e analítica, tal como a verificação de textos. Para o desenvolvimento do trabalho, foram utilizados dados secundários por meio de livros no assunto.

1 CONTEXTUALIZANDO A LIDERANÇA

Um bom líder é aquele que exerce uma boa liderança e influencia sobre as pessoas, que as motiva e incentiva a atingir os objetivos estabelecidos.

Hunter (2004, p.25) define a liderança como: “Habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum”.

A liderança tem como base influenciar as pessoas e motivá-las a realizar um objetivo que pode ser em comum ou desejado. Um bom líder é aquele que consegue que pessoas que não apresentam interesse no objetivo realizem-no da

melhor forma possível, ou seja, que as motive para trabalhar em prol deste objetivo.

Montana e Charnov (2006) mencionam que um líder poder ser definido de maneira formal ou informal. Um líder formal é aquele que recebe uma titulação oficial junto com uma quantidade de autoridade e poder. Esta quantidade de autoridade e poder varia de acordo como nível hierárquico em que este líder se encontra. A titulação é oferecida por um membro que se encontra em um nível hierárquico superior. Um líder informal é aquele que não possui uma titulação oficial, mas exerce a função de líder. Isto se da ao fato de que em virtude de alguma característica pessoal ou por causa de um desempenho superior em alguma atividade passada ele ganhou a confiança das pessoas e consegue influenciá-las para a realização do objetivo.

Alem da liderança em si, e necessário compreender os tipos de poder que podem ser atribuídos a um líder. “É necessário compreender a natureza do poder dentro de uma organização, pois o uso eficaz do poder individual é à base da liderança.” (MONTANA e CHARNOV, 2006, p.243)

Antes de conhecer os tipos de poder, devem-se observar duas definições para a palavra "poder".

Segundo Montana (2006) poder é a capacidade que o líder tem de influencia sobre seus colegas através dos recursos da empresa.

“É a faculdade de forçar ou coagir alguém a fazer sua vontade, por causa da sua posição ou força, mesmo que essa pessoa preferisse não fazer.” (HUNTER, 2004, p.26).

As duas definições, embora semelhantes, são bem diferentes. Montana acredita que o poder é a capacidade de se influenciar as pessoas de uma maneira mais “amigável”. Já Hunter crê que o poder é uma força utilizada para coagir as pessoas a realizar objetivos mesmo que elas não tenham interesse neste.

Para Montana e Charnov (2006) o poder pode ser dividido em vários tipos ou estilos distintos, dentre os quais é importante destacar:

- **PODER LEGITIMO**

É o poder que está vinculado a uma estrutura hierárquica. Ele é atribuído a uma pessoa que ocupa uma determinada posição hierárquica. Caso essa pessoa deixe essa posição, o poder permanece, pois não está vinculado a pessoa em específico, mas sim a posição hierárquica.

- **PODER PREMIADOR**

É o poder que também está vinculado a uma estrutura hierárquica, pois o líder tem poder para oferecer recompensas aos seus subordinados como fruto de um bom trabalho com o intuito de motivá-los a estarem sempre buscando o seu melhor.

É importante que o prêmio a ser oferecido seja algo de interesse do subordinado e ao mesmo tempo em que tenha condições de ser realmente realizado. É importante também lembrar que o maior cuidado com esse poder é o de não gerar vícios, ou seja, garantir que o subordinado não irá buscar e realizar as atividades exclusivamente em busca de recompensas extras.

- **PODER CARISMÁTICO**

É o poder que deriva do próprio indivíduo, por uma força ou característica marcante do seu caráter ou personalidade. Um líder pode exercer influência por causa de sua beleza, personalidade, talento ou simplesmente

simpatia. Os subordinados vêem isso como uma fonte de inspiração e motivação, e seguem o indivíduo por consequência destas características.

- **PODER COERCITIVO**

É o poder baseado na capacidade do líder punir seus subordinados. Esta punição pode ocorrer de várias formas como: advertências verbais, advertências formais, suspensões e ate mesmo a desvinculação deste.

É importante frisar que o objetivo da punição é desencorajar as ações indesejadas, não desmotivando o subordinado, mas o fazendo compreender que o que ocorreu não deve ocorrer novamente. Este poder possui algumas restrições como acordos sindicais, políticas externas, políticas internas e leis trabalhistas. Ao utilizar deste poder, o líder deve estar ciente destas restrições, para que ele não aja de forma injusta ou mesmo que aja de formar justa, não seja penalizado por sua ação coerciva.

Já citamos alguns dos tipos de poder que um líder pode exercer, mas também é importante ressaltar algumas das características desejáveis que um líder devesse apresentar. Não existe exatamente um conjunto “ideal” de características que um líder deva apresentar, pois elas variam de pessoa para pessoa e de situação para situação. Estas características podem ser apresentadas de 2 formas distintas, conforme Montana e Charnov (2006):

Inatas: são aquelas que as pessoas já nascem, são traços marcantes da personalidade da pessoa que se desenvolvem naturalmente.

Aprendidas: são aquelas que não nascem com as pessoas, mas que são aprendidas durante a vida, em decorrer de fatos ou lições vivenciados por ela.

Não é por que uma pessoa não nasceu com uma característica que ela não vá conseguir aprender. As características podem ser aprendidas, basta que a pessoa que deseja aprender, o queira.

Hunter (2004, p.96) define oito características como fundamentais para um líder, que são: “Paciência, Bondade, Humildade, Respeito, Abnegação, Perdão, Honestidade e Compromisso”.

Tzu (1994) já acredita que um bom líder deve apresentar as seguintes características: Benevolência, Justiça, Lealdade, Confiabilidade, Coragem e Estratégia.

As duas listas de características embora sejam um pouco diferentes apresentam o mesmo perfil para um líder, uma pessoa que é boa e justa que se preocupa com seus subordinados e sabe a importância deles.

Uma característica muito importante que não é tão explícita é que o líder deve acreditar naquilo que ele realiza. Um líder que acredita no trabalho que está realizando passa essa impressão para seus subordinados, e estes acreditam naquilo que estão fazendo.

Tzu (1994) menciona que aqueles que estão hierarquicamente abaixo do líder o seguem fielmente enquanto este mostrar coragem e confiança, enquanto o líder acreditar na causa sem ter nenhum medo ou dúvida, seus subordinados acreditaram também na mesma causa.

No entanto, no momento em que o líder tiver medos ou dúvidas do que esta sendo feito, seus subordinados também terão os mesmos medos e dúvidas, deixando de acreditar na causa e principalmente no líder.

Um líder também tem que ser uma pessoa justa, nunca favorecer alguém por motivos pessoais e tratar a todos os seus subordinados com igualdade, nunca de mostrando maior interesse por um específico e tratando-o de forma especial.

Outra característica muito importante para um bom líder é a humildade, para que ele nunca utilize de sua posição e poder para benefício próprio.

Um líder humilde é aquele que não esnoba ou humilha os seus subordinados, sempre os auxilia da melhor forma possível para que o objetivo estipulado seja alcançado. Hunter define a humildade como: “Ser autêntico e sem pretensão ou arrogância” (HUNTER, 2004, p.86)

Uma última característica importante para um bom líder é o compromisso e a seriedade com o objetivo. Não basta somente focar nos seus subordinados.

Um bom líder também se preocupa em alcançar o objetivo e para isso ele tem que ter compromisso com o objetivo estabelecido e seriedade para poder alcançá-lo.

A grade gerencial de acordo com Montana e Charnov (2006), é uma adaptação da abordagem comportamental, foi um estudo realizado para poder determinar a eficácia da liderança. Neste estudo foi constatado que um líder pode ter seu comportamento orientado a tarefa e comportamento orientado ao funcionário.

O comportamento orientado a tarefa é o qual o líder se foca nas atividades que tem vínculos com a tarefa, não se preocupando com os funcionários ou as atividades ligadas a eles. Já o comportamento orientado ao funcionário é o qual o líder se foca nos seus subordinados e como ele se relaciona com eles e como se sentem, não se importando muito com a realização da tarefa.

A grade gerencial é uma matriz que se concentra em cinco estilos de liderança que se distinguem em termos de preocupação com as pessoas e preocupação com a produção, os estilos são definidos pelas posições em que eles se encontram na matriz:

Estilo 1,1: Este estilo é caracterizado por um líder que demonstra uma importância igualmente mínima tanto para a produção quanto para as pessoas, não mostrando interesse algum pela realização do trabalho ou o bem estar das pessoas.

Estilo 1,9: Este estilo é caracterizado por uma elevada preocupação com as pessoas e uma mínima preocupação com a produção. Um líder que se preocupa muito com as pessoas será muito popular e criará um bom ambiente de trabalho, no entanto o trabalho realizado poderá não ser concluído e as metas e objetivos estabelecidos não serão cumpridos nos prazos especificados.

Estilo 9,1: Este estilo é caracterizado por uma elevada preocupação com a produção e uma mínima preocupação com as necessidades das pessoas.

Estilo 9,9: Este estilo é caracterizado por uma elevada preocupação com a produção bem como com as pessoas. Esse estilo é raramente obtido pelo fato de que a preocupação com a produção é igual à preocupação com as pessoas em níveis bastante elevados.

Estilo 5,5: Este estilo é caracterizado por uma preocupação adequada e equilibrada entre a produção e as pessoas. Sendo que o líder que pratica este estilo é chamado de realista, pois ele consegue equilibrar as preocupações ligadas à produção e as pessoas, obtendo resultados mais realistas.

Dentre os vários estilos de liderança cabe ao líder saber o melhor momento de utilizar cada um, ele necessariamente não fica preso somente a um estilo de liderança, podendo no decorrer do seu dia mudar de um estilo para outro, selecionando aquele que mais for adequado ao momento.

De acordo com Queiroz (2009), liderar nos tempos de hoje não é uma tarefa muito fácil, os profissionais querem um líder que os motive, que seja confiante, justo, otimista, corajoso, imparcial, observador. O líder moderno precisa ser forte para quebrar paradigmas, talvez sua maior barreira. Precisa conscientizar sua equipe sobre possíveis mudanças e se comportar como um artista na arte de conduzir.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não existe uma “fórmula” ideal para ser um bom líder ou exercer uma boa liderança. Um bom líder é aquele que consegue exercer influência sobre as pessoas, e motivá-las para se atingir os objetivos estabelecidos, para isso ele poder usar de poder ou mesmo características pessoais.

É recomendável que os bons líderes tenham uma preocupação igual com os subordinados/funcionários e com as atividades estabelecidas, pois este é um fator crucial para um bom gerenciamento de projetos, essa preocupação equilibrada.

Todos os indivíduos são líderes. Em algum aspecto ou circunstância da vida já desempenharam ou irão desempenhar o papel da liderança. Mas em que nível? Em que grau de profundidade? Serão líderes autocráticos, liberais ou democráticos? Depende. O que define um ou outro adjetivo é a coragem de transpor os limites, de propor algo novo que leve em conta algo mais que a lógica de mercado e os fins utilitários.

Se os interesses em jogo fossem realmente ligados ao coletivo, ao bem comum, seria fácil. Então, não haveria tanta dificuldade em liderar, porque hoje a consciência coletiva, de massa, pensa que a liderança deve ser exercida por magos e malabaristas, super-homens num mundo sem lei. Impera a primeira pessoa do singular – eu –, depois os “meus favorecidos” e, lá por último, pensar em nós, no plural, no “resto”.

Para isso, faz-se necessário ancorar a postura de facilitador na criação de um bom relacionamento interpessoal com o autoconhecimento. É necessária, sim, uma iniciativa maior dos funcionários, mas dentro daquilo que a lei permite. Controle e cobrança são evidentes, por métodos de mensuração de resultados, bem como pela rentabilidade, produtividade em comparação com o desempenho da concorrência.

A partir das categorias identificadas, os líderes devem estar aptos a proporcionar um crescimento pessoal em seus colaboradores, mas, em primeiro

lugar, os líderes devem ser pessoas ávidas pela transcendência pessoal, pela auto-superação, buscando melhorar a si mesmos como pessoa e como profissional, para que possam disseminar e florescer tais características nos seus colaboradores, para que todos sejam estimulados a serem líderes. Por isso, é fundamental desenvolver as habilidades interpessoais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

HUNTER, James C. **O monge e o executivo**: uma historia sobre a essência da liderança. 17. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

KOUZES, James M., POSNER, Barry Z. **O desafio da liderança**. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

MONTANA, Patrick J. ; CHARNOV, Bruce H. **Administração**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

SALES, Queiroz, Eugênio. **O líder moderno e seus desafios**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-lider-moderno-e-seus-desafios/36657/> Acesso em 18/09/2010 às 14h10min

TZU, Sun. **A arte da guerra**. 15. ed. Rio de Janeiro: Record, 1994.