

## LIDERANÇA: SINÔNIMO DE INFLUÊNCIA

ALCALDE, Elisângela de Aguiar<sup>1</sup>

ALVES, Sônia da Silva<sup>2</sup>

CASTRO JÚNIOR, Aparecido Gomes de

ESPÍRITO SANTO, Leandro Evangelista do

LIRA, Altair Barbosa de

SANTOS, Luciano Montanaro Alves dos

SILVA, James Aparecido de Oliveira

### RESUMO

O artigo é resultado de uma pesquisa que utilizou como metodologia o método lógico-dedutivo, com pesquisa bibliográfica e revisão crítica de literatura em administração, gestão, liderança, organizações e psicologia. Teve como objetivo apresentar o que significa ser líder, influenciar pessoas a fazerem de bom grado o que realmente deve ser feito para o bem comum do grupo.

**Palavras-chave:** Influência, Liderança e Pessoas.

### INTRODUÇÃO

O presente artigo é resultado de uma pesquisa teórica que demonstra os vários tipos de líderes que existem, liderança é um assunto que vem sendo tratado desde a antiguidade, onde os grandes exércitos necessitavam que alguém

---

<sup>1</sup> Docente MSc das Faculdades Integradas de Três Lagoas-AEMS

<sup>2</sup> Dicientes das Faculdades Integradas de Três Lagoas-AEMS

estivesse à frente para dar as ordens, indicar a melhor hora de ataque, enfim alguém para ordenar.

Atualmente, para ser líder não basta saber mandar, ordenar, é necessário muito mais do que isso, tem que saber servir seus liderados, ouvi-los, influenciá-los a agir em prol do bem da equipe.

A metodologia utilizada foi o método lógico-dedutivo, com pesquisa bibliográfica e revisão crítica de literatura em administração, gestão, liderança, organizações e psicologia.

Enfim, o objetivo deste trabalho é apresentar o que significa ser líder, influenciar pessoas a fazerem de bom grado o que precisar para a equipe alcançar o sucesso em suas atividades.

A metodologia do trabalho desenvolveu-se por meio de pesquisa bibliográfica em autores renomados na área

## **1. LIDERAR É INFLUENCIAR**

Os mais variados estudos acerca do tem Liderança afirmam que liderar é influenciar, ou seja, é a habilidade de inspirar as pessoas a agir, significa conquistá-las por inteiro, fazê-las segui-lo sem que para isso seja necessário usar o poder, apenas com a influencia atingir os objetivos do grupo.

Hunter (2006) define claramente Liderança como a habilidade de influenciar para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum, ou seja, para o bem de todo o grupo.

Baseando-se no conceito de que liderar é influenciar, pode-se afirmar que todas as pessoas são capazes de liderar, pois todo ser humano é capaz de influenciar outros e o verdadeiro líder sabe despertar o espírito de auto-liderança que está adormecido dentro de cada um.

No quadro a seguir apresentaremos as principais diferenças entre um Líder e um Chefe.

<b>O LÍDER</b>	<b>O CHEFE</b>
Orienta	Manda
Entusiasma	Amedronta
Diz: Vamos	Diz: Vá
Torna o trabalho interessante	Torna o trabalho irritante
Baseia-se na cooperação	Baseia-se na autoridade
Diz: Nós	Diz: Eu
Ajuda	Atrapalha
Assume responsabilidades	Procura culpado
Comunica	Faz mistério
Acompanha	Fiscaliza
Nunca promete o que não pode cumprir	Promete e nunca cumpre
Moraliza	Desmoraliza
Confia	Desconfia

**Adaptado:** HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor.** Tradução de A. B. Pinheiro de Lemos. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

Analisando o quadro, pode-se observar que o chefe é essencialmente manipulador e sua grande virtude está em manter a passividade dos funcionários na luta pelos objetivos, que são dele ou da empresa, mas raramente deles. Age como se o trabalho não fosse fonte legítima de satisfação e, sendo assim, os trabalhadores têm que ser forçados a realizá-lo. Promete, alicia e ameaça com a mesma

facilidade. Suborna, disfarçando de campanha motivacional. Gere pelo movimento, ao invés de gerir pela motivação.

Em sintonia com a filosofia empresarial que lhe dá guarida, parte do pressuposto de que problemas técnicos exigem conhecimento, mas para problemas com pessoas basta um pouco de bom senso. É presa fácil de treinamentos que visam desenvolver o chefe ideal, pois, crê na existência dele. Acreditando haver uma forma ideal de se lidar com pessoas.

O líder é exatamente o oposto de tudo isso. Kouzes e Posner (1994, p. 7-8) explicam melhor essa diferença:

Em uma comunidade de trabalho produtiva, os líderes não são comandantes e controladores, chefes e mandachuvas. Eles são servidores e sustentáculos, parceiros e prestadores. (...)

Não somos ingênuos, é claro. Reconhecemos que as posições que as pessoas ocupam nas organizações fazem à diferença: a categoria tem seus privilégios. (...) [Porém] Acreditamos que a antiga hierarquia organizacional é oca. E os gerentes esclarecidos sabem que servir e apoiar libera muito mais energia, aptidão e compromisso do que comandar e controlar. (...) Embora não estejamos defendendo as eleições abertas dentro das organizações [para a escolha de chefias], sugerimos que as gerências não se iludam. As pessoas votam - com a sua energia, a sua dedicação, a sua lealdade, as suas aptidões, as suas ações. Você não se esforça mais quando acredita que as pessoas que o lideram estão aí para atender às suas necessidades, e não apenas às delas próprias?

Kouzes e Posner (1997, p. 08) definem liderança como “a arte de mobilizar os outros para que estes queiram lutar por aspirações compartilhadas”, e fazem um desafio:

Para sentir a verdadeira essência da liderança, parta do pressuposto de que todos os que trabalham com você são voluntários. Suponha que seus funcionários estão lá porque querem estar não porque são obrigados. (De fato, eles na verdade são voluntários - sobretudo aqueles de quem você mais precisa. As melhores pessoas são sempre as mais

procuradas e podem escolher a quem emprestar seus talentos e seus dons. Elas permanecem porque têm vontade de ficar.) Que condições seriam necessárias para que sua equipe quisesse se engajar em sua organização 'voluntária'? Sob condições de trabalho voluntário, o que você precisa fazer se quisesse que seu pessoal apresentasse um desempenho de alto nível? O que você teria de fazer se quisesse que elas permanecessem leais à sua organização? (KOUZES e POSNER, 1997, p. 33).

Líder é o condutor, o guia, aquele que comanda. Ser líder é ter uma visão global, uma relação entre o homem e o seu ambiente de trabalho. É saber ensinar e também aprender, sendo o aprender, de maior importância. A principal atividade de um líder é a de conduzir pessoas, influenciá-las, sabendo que para isso é necessário ter sabedoria para lidar com elas e conseguir os melhores resultados.

Se existe um aspecto característico do processo de liderança, ele reside na distinção entre mobilizar os outros para fazer e mobilizá-los para querer fazer. Os ocupantes de cargos de autoridade podem levar outras pessoas a fazer algo devido ao poder que possuem, mas os líderes mobilizam os outros para que queiram agir graças à credibilidade de que dispõem. Há uma diferença monumental entre arregimentar apoio e dar ordens, entre conquistar compromisso e impor obediência. Os líderes mantêm a credibilidade em consequência de suas ações - ao desafiar, inspirar, permitir, guiar e encorajar. (KOUZES e POSNER, 1997, p. 34).

Os líderes influenciam seguidores. Liderar não é uma tarefa simples, pelo contrário, liderança exige paciência, disciplina, humildade, respeito e compromisso, pois a organização é um organismo vivo, dotado de colaboradores dos mais diferentes tipos. Dessa forma, pode-se definir liderança como o processo de dirigir e influenciar as atividades relacionadas às tarefas dos membros de um grupo.

Há muita coisa em jogo e as pessoas contam com vocês. O papel do líder é extremamente exigente. [...] Exercer influência sobre os outros, que é a verdadeira liderança, está disponível para todos, mas requer uma enorme doação

pessoal. [...] Gerência não é algo que você faça para os outros. Você gerencia coisas e lidera pessoas. (HUNTER, 2006, p. 24-25)

Onde houver mais de uma pessoa, haverá a necessidade de um líder, o que contribuirá na organização de um trabalho, tarefa ou até mesmo no convívio familiar. A liderança envolve uma distribuição desigual de poder entre os líderes e os demais membros do grupo: A distribuição de poder dentro de uma empresa é sem dúvidas sua ponte para crescimento.

Um bom líder é o indivíduo que exercita sua capacidade de persuasão, argumentação e carisma. Mesmo não estando presente, ele é percebido como se estivesse, e sempre lembrado pela inovação e liderança. Tendo sua maior função de gerar novas idéias e colocá-las em prática.

## **2 OS TIPOS DE LÍDERES**

Sant'anna (2010), classifica os líderes em seis categorias: autoritário, indeciso, democrático, liberal, situacional e emergente. Dentre esses tipos de líderes podem-se encontrar diferenciações fundamentais, de ordem prática, principalmente dentro das organizações empresariais.

1 - Autoritário - aquele que determina as idéias e o que será executado pelo grupo, e isso implica na obediência por parte dos demais. É extremamente dominador e pessoal nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro do grupo. Conduta condenável, esta postura e não é válido este tipo de comportamento. É uma pessoa ditadora e soberana, o que comanda o grupo só pensando em si, não aceita as idéias de outro membro do grupo, é uma pessoa déspota também subestimando e diminuindo o grupo. Conseqüência: A reação do grupo de modo geral fica hostil e se distancia por medo.

2 - Indeciso - Não assume responsabilidade, não toma direção efetiva das coisas, vive no jargão “deixa como esta, para ver como é que fica”. Conseqüência: A reação do grupo é ficar desorganizado, gera insegurança e atritos, é como um barco sem leme, não sabe para onde vai.

3 - Democrático - É o líder do povo, pelo povo, e para com o povo, preocupa-se com participação do grupo, estimula e orienta, acata e ouve as opiniões do grupo, pondera antes de agir. Aquele que determina, junto com o grupo, as diretrizes, permitindo o grupo esboçar as técnicas para alcançar os objetivos desejados. É impessoal e objetivo em suas críticas e elogios. Para ele, o grupo é o centro das decisões. Acreditamos que a ação do líder democrático é de suma importância para o progresso e sucesso de uma organização. Tal como um sacerdote, que posso dar o exemplo de Moisés do Egito, (quando estava com o povo defendia Deus, quando estava com Deus defendia o povo). Conseqüência: A reação do grupo é de interação, participação, colaboração e entusiasmo.

4 - Liberal - Aquele que participa o mínimo possível do processo administrativo. Dá total liberdade ao grupo para traçar diretrizes. Apresenta apenas as alternativas ao grupo. Conseqüência: A reação do grupo geralmente é ficar perdido, não ficando coeso.

5 - Situacional - É aquele que assume seu estilo de liderança dependendo mais da situação do que da personalidade. A postura deste líder brota ante as diferentes situações que ele detecta no dia-a-dia. Possui um estilo adequado para cada situação. Conseqüência: A reação do grupo é de segurança e motivação por certo tempo.

6 - Emergente - Diz respeito aquele que surge e assume o comando por reunir mais qualidades e habilidades para conduzir o grupo aos objetivos diretamente relacionados a uma situação específica. Por exemplo, num caso extraordinário, onde determinadas ações devem ser traçadas de imediato.

Conseqüência: O grupo reage bem, participa, colabora, sabendo que se houver emergência, o líder saberá o que fazer.

O modelo de líder ideal precisa reunir um pouco de cada tipo, porém, lembrando sempre que está liderando pessoas que possuem sentimentos, têm idéias diferentes, que podem ser fundamentais na resolução de problemas. A liderança baseada no serviço e na humildade tem resultados satisfatórios para toda a equipe.

Jesus simplesmente disse que para liderar você deve servir. Acho que você poderia chamar isso de liderança a serviço. Lembre-se, Jesus não usava o estilo de poder simplesmente porque não tinha poder. O rei Herodes, Pôncio Pilatos, os romanos, toda aquela gente tinha poder. Mas Jesus possuía muita influência, [...], e é capaz de influenciar pessoas até os dias de hoje. Ele nunca usou o poder, nunca forçou ou coagiu ninguém a segui-lo. (HUNTER, 2006, p. 61)

Ainda nos dias de hoje o poder de influenciar pessoas é a arma mais poderosa para se tornar um grande líder, assim como Jesus foi, líder de uma multidão, que o seguia por amor.

O verdadeiro líder mostra a sua equipe o poder que ela possui, a responsabilidade que tem de fazer a empresa alcançar o sucesso, Jesus, o maior líder que já existiu, fazia isso com seus seguidores e outros que usaram este método conseguiram êxito em seus objetivos.

Estudos mostram que as pessoas trabalham de modo mais duro e por mais tempo nos projetos quando compreendem o significado de sua colaboração individual. O estudo mais frequentemente citado é o dos mecânicos de avião que foram divididos em dois grupos. Os membros de um grupo simplesmente faziam o que lhes mandavam, enquanto os do outro grupo foram levados ao laboratório de engenharia e viram como o seu trabalho específico contribuía para a construção de um magnífico jato que voaria mais alto e mais rápido do que qualquer outro. Sem qualquer incentivo adicional, a produção do segundo grupo aumentou. Eles sabiam como seu papel era importante para a implementação de um plano maior. (JONES, 2006, p. 89)

Influenciar pessoas não é uma tarefa fácil, porém as pessoas que conseguem tratar outras pessoas com amor, chegam à liderança sem muito esforço, pois se liderar é servir, quem tem o dom de amar, automaticamente possui o dom de servir.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O termo Liderança tem sido muito estudado desde a antiguidade e até hoje não se chegou a um consenso do seu verdadeiro significado, porém vale destacar que o modelo ideal de líder para os dias atuais é o líder servidor, aquele líder que reúne todas as características de liderança, sabendo aplica-las na situação adequada.

Ser autoritário quando o grupo estiver muito disperso, mostrar indecisão quando precisar que o grupo expresse sua real opinião, agir democraticamente afim de que as idéias e interesses de todos sejam levados em conta para o bem comum do grupo.

O verdadeiro líder gera confiança em seus liderados de maneira que mesmo que não esteja presente é respeitado, ele faz com que o grupo esteja motivado sempre, é humilde até mesmo nos momentos de conquista. E assim como Jesus deixou como exemplo “*serve para ser servido*”.

Um homem com espírito de liderança é testemunha do que prega, desenvolve humildade e espírito de serviço. Enfim, nos dias atuais as pessoas precisam de atenção, carinho e se o líder consegue tocar as pessoas, consequentemente forma uma equipe leal e sempre motivada a atingir os objetivos propostos pelo bem de todos, alcançando o sucesso.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor**. Tradução de A. B. Pinheiro de Lemos. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

KOUZES, J. M. e POSNER, B. Z. **Credibilidade**. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

KOUZES, J. M. e POSNER, B. Z. **O desafio da liderança**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

JONES, Laurie Beth. **Jesus o maior líder que já existiu**. Tradução de Luiz Orlando Lemos. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

SANT'ANNA, V. **Liderança e seus tipos**. Disponível em: <http://www.lidersantanna.com.br/tipos>. Acesso em: 20 jan. 2010.