

CENTRO UNIVERSITÁRIO ATENAS

STANLEY JONES DA MOTA BASTOS

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES: a
arte de liderar

Paracatu

2019

STANLEY JONES DA MOTA BASTOS

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES: a arte de liderar

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Liderança nas organizações

Orientadora: Prof^a. Tamara de Oliveira Gonçalves

Paracatu

2019

STANLEY JONES DA MOTA BASTOS

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES: a arte de liderar

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Liderança nas organizações

Orientadora: Prof^a. Tamara de Oliveira Gonçalves

Banca Examinadora:

Paracatu – MG, _____ de _____ de _____.

Prof^a. Tamara de Oliveira Gonçalves
Centro Universitário Atenas

Prof^a. Mayra Silva de Souza
Centro Universitário Atenas

Prof.Msc. Willian Soares Damasceno
Centro Universitário Atenas

Dedico este trabalho à minha saudosa mãe Helena, meu pai Alcides, minha filha Manuela, minha esposa Deniele e meus irmãos e irmãs.

AGRADECIMENTOS

Aquele que me deu forças para não desistir nos primeiros obstáculos e me amparou nos momentos mais difíceis que atravessei durante essa jornada.

O primeiro, maior e melhor administrador do mundo – Deus!

Aqueles que, a despeito de quaisquer dificuldades, nunca mediram esforços para que eu realizasse os meus sonhos, mesmo que tivessem que abrir mãos dos seus. Pelo tempo dedicado, apoio e por ter-me ensinado a ter humildade e dignidade tornando-me um homem de caráter. Pessoas importantíssimas em minha vida – meu pai Alcides da Mota Bastos e minha mãe Helena Alves da Mota Bastos (*in memoriam*)! Ela incentivou-me a fazer este curso. Quando eu estava no final do 3º período, nos deixou tornando difícil continuar esta caminhada. Te amarei para sempre, mulher sábia e inteligente – minha querida, saudosa e amada mãe! saudades eternas!

Aquelas que, mesmo abdicando de muitos momentos comigo, nunca questionaram, pelo contrário, foram sempre companheiras, cúmplices, minhas pérolas - minha esposa Deniele e minha filha Manuela!

Aqueles que, com suas particularidades, não mediram esforços para me ajudar; alguns, de maneira direta e outros, indireta. Companheiros de vida – meus irmãos e minhas irmãs!

Aqueles que, possibilitaram-me momentos de aprendizados - meus professores e mestres!

Aquela que, orientou-me e direcionou-me para concluir este trabalho de TCC, minha professora Tamara de Oliveira Gonçalves!

Aqueles que, direta ou indiretamente me ajudaram com uma palavra amiga, incentivos e, acima de tudo, as constantes orações!

O meu muito obrigado!

Minha eterna gratidão!

“A liderança é a capacidade de conseguir que as pessoas façam o que não querem fazer e gostem de o fazer.”

(Peter Drucker)

RESUMO

O presente trabalho aborda tema sobre a importância da liderança nas organizações. Tem como objetivo apresentar a origem e conceito da liderança, tipos de liderança e a diferença entre líderes e chefes. O trabalho foi realizado através de pesquisas em livros. Verificou-se através do estudo que conseguimos chegar a uma análise de assunto muito amplo e que de suma importância dentro das organizações, por que como vimos neste trabalho tudo dentro da organização começa e termina na liderança. Entendemos que cada empresa tem sua visão e aplica seu estilo de liderança de acordo com sua cultura, tradição.

Palavras-chave: Liderança. Líder. Chefe. Visão.

ABSTRACT

This paper discusses the importance of leadership in organizations. It aims to present the origin and concept of leadership, types of leadership and the difference between leaders and bosses. The work was done through book research. It was found through the study that we were able to come up with a very broad and very important subject analysis within organizations, because as we have seen in this work everything within the organization begins and ends in leadership. We understand that each company has its vision and applies its leadership style according to its culture, tradition.

Keywords: *Leadership. Leader. Boss. Eyesight*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 PROBLEMA	9
1.3 OBJETIVOS	10
1.3.1 OBJETIVOS GERAIS	10
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
1.4 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	10
1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO	11
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	11
2. CONCEITOS DA LIDERANÇA	12
3. TIPOS DE LIDERANÇA	15
4. LÍDERES E CHEFES	18
4.1 CARACTERÍSTICAS DE UM CHEFE	21
4.2 CARACTERÍSTICAS DE UM LÍDER EFICAZ	21
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23

1 INTRODUÇÃO

Abordar sobre liderança nos dias atuais tem um apelo muito forte para os que lideram e os que são liderados. Este tema tem sido tema de vários autores de livros, professores, mestres, doutores e *coaching* em palestras, seminários e debates. Neste contexto este trabalho busca apresentar conceitos para análise de tipos de lideranças em que seja possível avaliar a mais eficaz.

Maxwell cita Lee Roberson, em uma de suas declarações durante um evento, inspirou-o e mudou a sua vida. “Tudo começa e termina na liderança”. Sendo assim significa que os líderes melhoram ou complicam a vida das pessoas que o seguem.

Maxwell (2008) salienta ainda que onde quer que exista um bom líder, a equipe melhora, a organização melhora, o departamento ou a divisão melhora. E onde houver um mau líder, todo mundo que recebe a influência dessa pessoa passará por uma situação muito difícil. A liderança pode fazer uma organização melhorar, ou piorar conforme o líder.

1.1 PROBLEMA

Quais as características estratégicas que um líder pode influenciar sua equipe com eficiência?

1.2 HIPÓTESES

a) possivelmente as características estratégicas de liderança aplicadas de maneira correta dentro da organização, ajuda no desenvolvimento da empresa e de sua equipe com uma harmonia dentro da organização destacando-se uma comunicação efetiva, com inovações e motivações estabelecendo metas.

b) acredita-se que há fatores indispensáveis para liderar de forma eficiente e eficaz sua equipe aprimorando o desempenho de cada colaborador dentro da organização e assim alcançando resultados admiráveis, levando em conta as necessidades do público alvo.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVOS GERAIS

Analisar estratégias de liderança, de acordo com o perfil de cada organização.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) abordar sobre os conceitos e a importância da liderança nas organizações.
- b) descrever os tipos de liderança.
- c) analisar a diferença entre líderes e chefes.

1.4 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

Na realidade atual em que a população vive, há grandes necessidades de uma ótima e eficaz liderança, pois para uma organização obter seus resultados necessita de uma liderança que ajude sua equipe buscando o crescimento e desenvolvimento tanto pessoal como profissional.

Assim, contribui para motivar de forma participativa e cooperativa, agindo de modo que ele não somente dita regras e ações, mas também dá um bom exemplo de comportamento, tem características que faz com que a equipe trabalhe de maneira coesa e eficiente.

Este tema é de grande relevância para a sociedade, porque precisa-se desenvolver nos gestores um espírito de liderança, trabalhando com eles estratégias para tomadas de decisões, criando planos de ações de melhorias contínuas, para motivar a sua equipe e padronizar os processos organizacionais.

1.4 METODOLOGIA DO ESTUDO

Este trabalho tem por objetivo a definição e qualidade de uma boa liderança, foram utilizadas para realização do trabalho pesquisa de natureza básica, de objetivos descritiva, de procedimento bibliográfica. Segundo Gil (2010), a pesquisa

bibliográfica tem como característica o desenvolvimento por meio de um material já produzido, tendo por base principal livros e artigos científicos.

O trabalho será desenvolvido através de fontes de pesquisa, que possibilitem a resolução do problema levantado através de informações documentadas e análises processada que auxiliem a apresentar possíveis soluções e métodos de solucioná-los.

A Pesquisa a ser desenvolvida será de natureza qualitativa descritiva com um estudo de caso único.

A pesquisa descritiva e qualitativa tem como objetivo e relatar as das que são descrições das características de determinada população. São em grande número as pesquisas que podem ser classificadas como descritivos e a maioria realizadas com objetivos profissionais provavelmente se enquadra nesta categoria (Gil. 2010).

A pesquisa tem como objetivo oferecer informações básicas com os atuais problemas, com vista torná-lo um elemento importante para gerar uma gestão democrática, onde se possa compartilhar experiência e desenvolver competências nas empresas.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

No capítulo 1 é abordada os conceitos e a importância da liderança dentro das organizações.

No capítulo 2 são apresentadas os tipos de liderança, neste capítulo abordamos alguns exemplos de tipos de liderança de 2 autores e entende-se os tipos que cada organização aplica na sua cultura.

O capítulo 3 são apresentadas as diferenças entre líderes e chefes, e as características de um líder eficaz.

As considerações finais do estudo referente a liderança é muito abrangente e nela visto que é um assunto muito vasto e conclui-se que a liderança é algo nato e pode ser aprimorado.

2 CONCEITOS DA LIDERANÇA

Independentemente de ter alcançado seus alvos, alguns líderes destacaram-se e deixaram seus registros pessoais na História (MAURIZ, 2008).

Alguns dos feitos naquela época podemos citar a escrita cuneiforme (mais antiga maneira catalogada na história para traduzir sons da língua, no lugar dos objetivos próprios).

Na história da humanidade mostra os desenvolvimentos, evoluções e transformações desde que o homem fortaleceu os conhecimentos e habilidades para poder sobreviver no ambiente ao qual estava inserido, sendo assim foi transformando devido sua necessidade de sobrevivência. O homem inventou as cabanas ou locais para se abrigarem, ferramentas, roupas, instrumentos, dentre vários outros. (MAURIZ, 2008)

Automaticamente os processos de transformações eclodiu o desenvolvimento e o progresso, surgindo assim as organizações. Grande parte da história da humanidade a liderança foi estabelecida pela autoridade do direito divino. Os liderados tinham obrigação de se submeterem e obedecerem. Houve a grande revolução dos tempos modernos a revolução da igualdade. A ideia de que todas as pessoas possam ser iguais diante da lei calou as velhas estruturas de autoridades, hierarquia e respeito (SANTANA, 2008). A mudança é um efeito que conduz o indivíduo desde o princípio, por isto não nos espantam mais, o que nos espantam são a rapidez e precipício com que elas acontecem acordo com as mudanças, está o líder preparado para ajustar as mudanças e capacitar sua equipe para um novo ciclo.

A Liderança é um processo de desenvolvimento auto pessoal, é arte de dominar a si mesmo. Segundo Kouses e Posner (1991), a liderança é uma arte. Liderar significa atrair pessoas com a intenção de conquistá-las, trabalhar em suas mentes, criatividade, coração e excelência e serviço em busca de um objetivo. Para Hunter, você não gerencia pessoas, você lidera pessoas. (HUNTER, 2004).

Liderança acaba sendo um assunto bem complexo principalmente no dia-a-dia organizacional, porque o gerente que tem o poder legítimo, acredita ser o líder, ainda que não tendo influência sobre sua equipe. Para ser líder não basta ter conhecimentos técnicos e precisa ter habilidades sociais, para influenciar pessoas e se colocar-se no lugar delas para compreender a suas verdadeiras necessidades, existem autores que creem que uma boa liderança são necessárias mais habilidades

sociais, não basta ser líder, sua equipe precisa vê-lo como líder, precisa vê-lo como um referencial (MAXWELL, 2008)

Teoria dos Traços – aborda que alguns indivíduos nascem prontos com habilidades específicas, mostrando-as que possuem a competência nata para liderar. Neste contexto estes indivíduos são propensos para assumirem cargos de liderança do que os indivíduos que não apresentam estes sinais. Baseado neste pensamento o líder de uma organização deveria ser escolhido depois de uma análise de uma concordância de uma verificação desses traços como: inteligência; aspectos físicos e personalidade. Estes três elementos seriam fatores essenciais para isso. (ALLPORT, 1961).

Personalidade – analisada a atitude que uma pessoa se comporta diante de diversas pessoas e suas qualidades principais são, entusiasmo, audácia, autoestima, sensibilidade, sociabilidade, iniciativa, discrição, dentre outros.

Aspectos físicos – era avaliada uma pessoa de estrutura física boa, forte, feição e atitude, também eram estimados traços adequadas a um líder nato.

Habilidades intelectuais – aqui era avaliada a inteligência, competência de dialogar com diferentes pessoas, os conhecimentos variados, a pessoa tinha que ser poliglota, conhecer de matemática, artes e etc.

É considerado popular e condescende para muitas pessoas, mas para muitos estudiosos da teoria dos traços não é aceita, eles creem que esses atributos precisam serem alcançados e moldados, a pessoas não nascem com eles (HUNTER, 2004).

Especialistas de liderança classificam o líder competente não só por suas características natas, e sim pela atitude que eles se comportam perante determinada condição em que eles desempenhem a liderança. (HUNTER, 2004).

O líder tem que ter a capacidade de inspirar pessoas, o líder tem que ser inspirador e transmitir um poder de persuasão para influenciar pessoas, se não influenciar, não é um verdadeiro líder. A liderança se faz necessária em todos os tipos de organização humana, para alcançar algum objetivo em uma organização é necessário que haja liderança. (CHIAVENATO, 2004).

Para ser líder precisa ter atitude na maneira de agir, bem como expressar e comportar perante as pessoas, por isso deve ser motivado e preparado para assumir o cargo. É necessário que interaja com sua equipe, seu dever é conhecer cada um de seus colaboradores. A liderança pode fazer uma organização melhorar, ou piorar conforme o líder, liderança é diferente de gerenciamento, um bom gerente nem sempre é um bom líder e um bom líder nem sempre é um bom gerente, o cargo de gerência é um cargo formal onde se planeja e organiza as atividades e a liderança pode ser exercida de forma informal, é preciso que o líder inspire pessoas, não sendo necessário um cargo de chefia para isto, (NEWSTROM, 2008).

O texto de Newstrom, 2008 resume-se que ter o cargo de liderança, não lhe dá garantia da liderança, o cargo de liderança lhe dá o poder legítimo, como poder aplicar punições disciplinares, alterar escalas de folga, mas não lhe garante uma visão por parte dos colaboradores de ser considerado o líder, sendo necessário que o líder exerça influência sobre sua equipe, trabalhando a parte social do grupo para que seja reconhecido como um ponto de referência para sua equipe.

Liderança é a “capacidade de influenciar um grupo para alcançar metas. Nem todos os líderes são administradores e nem todos os administradores são líderes”. (Robbins 2005, p. 258, Apud Dutra, 2014 p. 19),

Acreditava-se que o indivíduo nascia líder e poderíamos identificar alguns traços de liderança, porém essa linha de raciocínio foi substituída pelo líder sendo apenas uma pessoa comum, apenas depende do contexto situacional para liderar, (BENEVIDES, 2010).

3 TIPOS DE LIDERANÇA

Compreendendo o êxito de uma organização, é importante conhecer os tipos de liderança. O assunto sobre liderança e seus estilos foram para aprendermos os métodos e a importância nas organizações. A liderança é algo constantes, diários, seja na vida particular ou organizacional.

Para Maxwell, 2008 se quer liderar, precisa aprender. Se pretende continuar liderando, não pode parar de aprender.

Um líder demonstra sua competência de liderar nos momentos normais e nas adversidades enfrentadas dentro da organização, nestas horas que realmente o líder tem que aparecer. O líder apropriado tem o respeito e admiração de seus subordinados, eles sabem que o líder é competente e tem o controle da situação para realização de seus anseios, traçando assim uma estratégia de direcionamento para que os indivíduos alcancem seus objetivos. O líder tem que saber conduzir todas adversidades que aconteça com sua equipe. (CHIAVENATO, 2006).

Liderança "(...) é essencial em todas as funções da Administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber dirigir os indivíduos, isto é, liderar" (CHIAVENATO 2006, p.18-19)

Entende-se por liderança a percepção do grupo em relação ao líder, que consegue influenciar, persuadir e argumentar a propósito dos indivíduos.

O indivíduo que for responsável para função tem que ter confiança nas decisões tomadas, rapidez, transparência e acima de tudo responsabilidade, os estilos de Liderança segundo (CHIAVENATO, 1999).

QUADRO 01 – TIPOS DE LIDERANÇA

Líder Autocrático	Ele é centralizado, não pede e nem passa informações aos seu colaboradores, toma as decisões sozinho e vê seus colaboradores como concorrentes.
Líder Democrático	Aceita a participação todos os colaboradores nas decisões tomadas, críticas e ideias da equipe. Tem o feedbacks que ajudam a resolução dos obstáculos internos.
Líder Liberal	Deixa livre os colaboradores para gerenciar sua equipe de trabalho, mostrando assim confiança na competência de

	cada um e dando autonomia. É claro que estando na condução e evitando falhas graves dos colaboradores para não atrapalhar o andamento da organização.
--	---

Fonte: Chiavenato (1999)

A Teoria Situacional foi desenvolvida em 1960 por Hersey e Blanchard (1986),

Teoria Situacional: baseia-se em duas variantes: a maneira do líder e a maturidade de seus colaboradores, onde a maturidade incide na resistência de desempenharem suas metas, responsabilidades e capacidade, doando o melhor de si e consigam os resultados previstos.

Os líderes eficazes são capazes de adaptar seu estilo de comportamento de líder às necessidades dos liderados e a situação, sendo estas não são constantes, o uso do estilo apropriado de comportamento de líder constitui um desafio para cada líder eficaz. (HERSEY E BLANCHARD, 1986, p.117)

A Teoria Situacional divide em 4 estilos de liderança Hersey e Blanchard (1986, p.47)

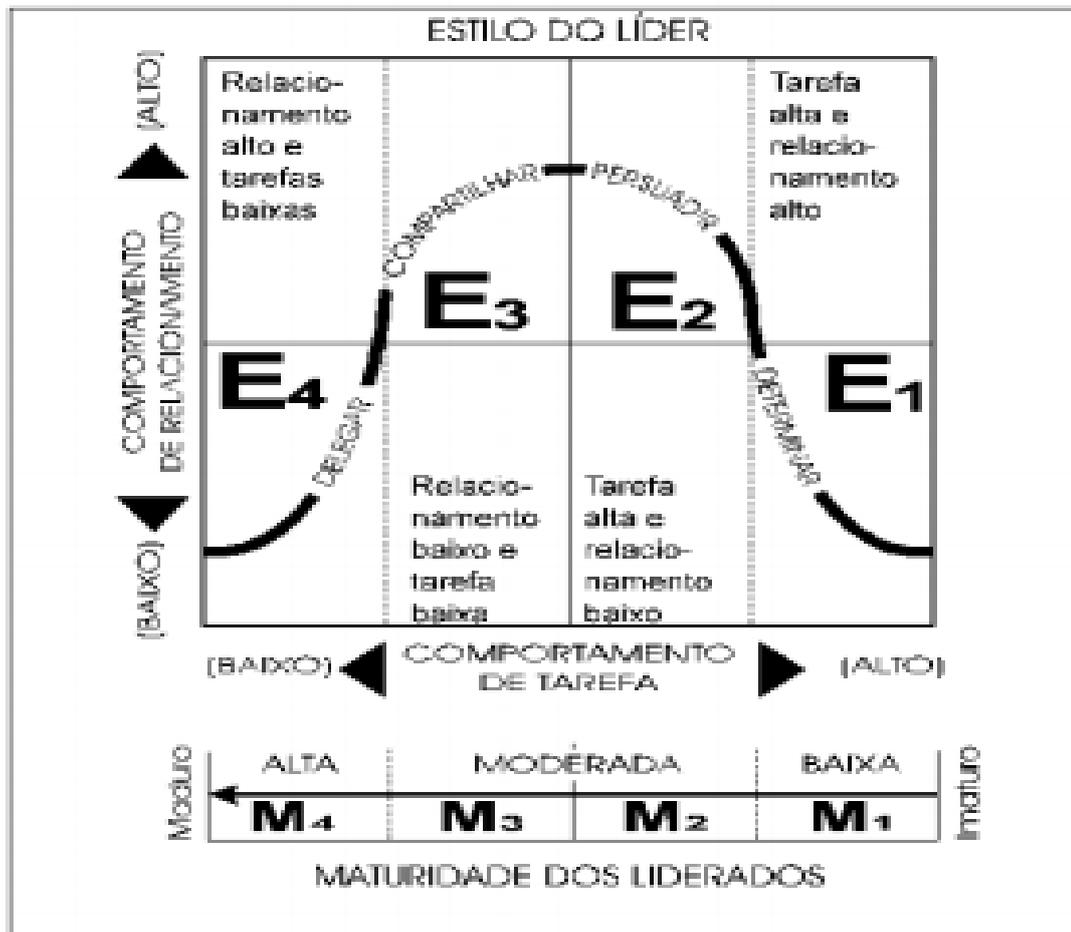
Determinar/Dirigir (E1) – pessoa sem competência e sem pretensão de adotar a responsabilidade de realizar algo, não são adequadas nem confiantes em si. É uma atitude que antecipa uma direção e comando aberta e específica.

Persuadir/Guiar (E2) - pessoas sem competência mas notam a acomodação para admitir responsabilidades, são confiantes em si, mas embora não têm as aptidões imprescindíveis. O estilo persuadir, abraça um conduta direta por ausência de competência, entretanto até o andamento de base para lidar com a disposição e o ânimo das pessoas

Compartilhar/Apoiar (E3) - as pessoas tem competência, contudo não estão preparadas a improvisar o que o líder quer, várias vezes em decorrência da ausência de fé em si próprias ou por dúvida. É um estilo participativo, de apoio não direto.

Delegar (E4) - as pessoas tem competência e animação para adquirir responsabilidades. Um estilo controlado de “procuração”, que outorga escasso ajuda. Apesar embora possa ser o líder quem calha a dificuldade, a responsabilidade de desempenhar os projetos compete a esses comandados sisudos

Figura 1- Estilo do líder



Fonte: Psicologia para administradores

Segundo Maximiano (2007) liderança é a capacidade pessoal de juntar e contagiar pessoas para realização de suas metas. É uma prerrogativa dos gerentes dentro das organizações formais, uma competência enorme que envolve afazeres e destreza. Liderar é extrair metas e resultados através da influência sobre as pessoas.

4 LÍDERES E CHEFES

O líder tem o poder e a responsabilidade de coordenar um grupo de pessoas dando direção com o propósito de chegar no objetivo comum para todos, alcançando os resultados desejáveis, gerando assim a satisfação pessoal significando pela visão, missão e os objetivos da empresa. (DRUKER, 1967).

Segundo Peter Drucker: “a definição de um líder: aquele que tem seguidores”. (DRUKER, 1967)

O líder tem várias características para ser excelente e é fundamental que ele saiba trabalhar em equipe, cada colaborador possui papéis importantes para agregar na qualidade dos serviços prestados e produtos fabricados. O líder precisa ter várias qualidades, é um conjunto de informações e formações, ele precisa dominar sua oratória e sua comunicação com excelência. Ele precisa ter domínio de suas emoções e linguagens, atenção, reconhecimento e carisma. Isso tudo envolve o poder pessoal junto aos seus liderados. A grande habilidade do líder é conseguir o equilíbrio entre os integrantes de uma equipe e simultaneamente desafiá-los, para que seja competitivo (ALBRECHT, 2004)

Para Bergamini, (1994), o líder foca na capacidade da pessoa em influenciar outras pessoas ou um grupo de pessoas, respeitando e reconhecendo sempre os limites individuais, sabendo e tratando como pessoas únicas, com personalidades distintas e com desejos, ambições e necessidades de cada pessoa. O bom líder precisa ter domínio sob uma situação de conflitos internos para não atrapalhar o ambiente de trabalho. O líder precisa ser um bom comunicador, importantíssimo saber ouvir todos colaboradores, ter respeitos pelos mesmos na hora das conversas e da feedbacks para os colegas. O líder precisa ser humilde e entender que é falho e também é humano, e não se sentir melhor do que ninguém, distribuir tarefas e não sobrecarregar nenhum dos colaboradores, ser efetivamente participativo com seus comandados nas atividades e ajudando no que for imprescindível. É importante a participação na concretização do trabalho, assim também nas responsabilidades das mesmas. O líder ter ser confiante em, ter decisão, iniciativa, com essas habilidades conduzira sua equipe para mudanças e aceitando novos desafios com mais segurança.

Tannenbaum e Schimdt (1986) sugeriram um caminho para liderar que alcancem as estratégias centradas no líder e simultaneamente as estratégias centradas no grupo. Diversos são os fatores que precisam serem analisados para que cada colaborador cumpra o seu tipo de liderança e a colisão deste estilo nos demais aspectos da organização. O líder eficaz precisa compreender a si mesmo, a equipe e o clima organizacional a fim de estudar a disposição de seus comandados para o crescimento e de se adequar de com a sua situação.

De acordo com Mendes, (2017), o empenho do chefe é dar ordens e impor normas, enquanto a ofício do líder é envolver gente e entusiasmar pessoas. A liderança é desenvolvida pela mútua veracidade e consideração, a chefia é constituída pelo medo e temor.

Tabela 1 – Principais diferenças entre o líder e o chefe

Chefe	Líder
1. Toma todas as decisões em todos os níveis;	1. Delega autoridade, mas não abre mão da responsabilidade;
2. Exige assinar todos os faxes, pedidos, solicitações, relatórios etc;	2. Sabe ouvir;
3. Quer saber de tudo e aprovar tudo;	3. Sabe voltar atrás quando erra;
4. Fala, determina e dá ordens;	4. Detesta burocracia;
5. Foi promovido por tempo de casa;	5. Toma decisões rápidas quando necessário;
6. Tem dificuldade de argumentação em reuniões com a equipe;	6. Inova;
7. Não ouve ninguém;	7. Motiva;
8. Gosta dos bajuladores, em geral profissionalmente limitados;	8. Aconselha;
9. Adora burocracia;	9. Cobra resultados com base em critérios predeterminados;
10. Centraliza decisões;	10. Contrata e promove profissionais que sabem mais do que ele;
11. Divulga resultados como se fossem seus;	11. Não rouba ideia do subordinado: ele a apresenta como obra do seu departamento, mas dá crédito ao idealizador;
12. Gera medo.	12. Gera respeito.

Fonte: MARTINS, Beth (2012).

Sinek (2013) quando um líder resolve se importar com os indivíduos e não só com os números, os indivíduos acompanham para solucionar os problemas que precisam. Os indivíduos se esforçam para transformar a visão do líder em realidade, de uma maneira constante, não com pressa.

Segundo Gaudêncio (2009):

Costumo definir o líder mostrando, em dois momentos distintos, o que ele é essencialmente: O líder sabe o que quer. Ele tem um sonho. O líder quer o que sabe. Para ele, o importante é a concretização do sonho, não a glória desfazê-lo. Por isso ele compromete os outros com seu sonho, de tal forma que, depois de algum tempo, as pessoas estarão atrás do sonho, não mais do líder. (GAUDÊNCIO, 2009, p.15)

Dentre vários líderes que marcaram a história da humanidade destaca-se o maior de todos os tempos, Jesus Cristo, de onde surgiu o Cristianismo. Seus discípulos tinham respeito, confiança e fé Nele. Por onde ele passava agregava pessoas com seu jeito simples, compreensivo, inspirador e com uma sabedoria ímpar, era humilde, bondoso, conselheiro, amigo e companheiro, tinha uma oratória perfeita uma facilidade de comunicar com pessoas, com discurso claro e simples. Jesus explicava e falava em parábolas, onde que facilitava o entendimento do povo mais humilde, a forma que Jesus usava as palavras que penetravam os pensamentos de quem ouvia e abundavam no coração. (JONES, 2011).

Jesus falava as palavras certas nos momentos certos, mais de 2000 anos depois dos registros, Ele continua tendo seguidores através do seu Evangelho – O Cristianismo, com suas qualidades e competência para sermos líderes melhores. Impossível ter um líder igual a Jesus, mas pode-se seguir seus exemplos. (JONES, 2011).

Então, Jesus, chamando-os, disse: Sabeis que os governadores dos povos os dominam e que os maiores exercem autoridade sobre eles. Não é assim entre vós: pelo contrário, quem quiser tornar-se grande entre vós, será esse o que vos sirva e quem quiser ser o primeiro entre vós será o vosso servo (EVANGELHO DE MATEUS, 20: 25-27).

Segundo Maxwell (2007):

Em minhas organizações, não tenho funcionários. Tenho colegas. Sim, pago as pessoas e ofereço benefícios a elas. Mas as pessoas não trabalham para mim. Elas trabalham comigo. Trabalhamos juntos para concretizar a visão. Sem elas, eu não posso vencer. Sem mim, elas não podem vencer. Somos uma equipe. Atingimos nossos objetivos juntos. Precisamos uns dos outros. Se não precisarmos, então um de nós está no lugar errado. (MAXWELL 2007, p.31)

4.1 CARACTERÍSTICAS DE UM CHEFE

Muitas das vezes o chefe é a pessoa que manda, ou até mesmo o dono da empresa, ele sempre carrega no seu ego sua superioridade, ele enxerga seus

colaboradores como subordinados e tem que acatar suas ordens como foi determinado. O chefe nunca motiva, incentiva, não valoriza, até mesmo sabendo que exista na sua equipe alguns de seus colaboradores que destacam-se, mas acaba não sendo valorizado, pior ainda que não deixa seus colaboradores desenvolverem. Ele nunca estar preocupado com bem estar da equipe, trata uma forma ásperas, com autoridade para executarem suas tarefas e suas obrigações, e sempre tem prazer em acusar os erros dos colaboradores. O chefe coloca a responsabilidade em sua equipe quando não consegue atingir suas metas e quando as atingem e chega no objetivo, ele se ostenta trazendo todos os elogios e glórias sempre para si. (NICOLAU, 2019).

O chefe nunca admiti que errou, mesmo sabendo que estar errado não volta atrás e continua sendo o dono da razão, muitas vezes por ter planejado e mandado executar as tarefas de maneira errada. Quando o chefe não motiva e os colaboradores ficam estagnados, não tem estímulos e ficam parados e vira uma rotina, seu serviço fica monótono, enfadonho, sem preocupar se ele tem que dedicar-se a fazer algo diferente. (MATTA, 2017)

Grande parte dos chefes não estão preocupados com o crescimento da organização, são acomodados, se os concorrentes estão crescendo ou até mesmos conquistando seus clientes que eram fidelizados, demonstram falta de atitude, bom senso (MATTA, 2017)

De acordo com Mendes (2017), o interesse do chefe é dar ordens e impor regras, enquanto a missão do líder é compreender gente e influenciar seres humanos. A liderança é desenvolvida pela mútua confiança e respeito, a chefia é estabelecida pelo medo e temor.

4.2 CARACTERÍSTICAS DE UM LÍDER EFICAZ

Segundo (Iacocca, 2007) no seu livro “**Cadê os Líderes**”, os líderes precisam ter os “9 C’s” como princípio que são os seguintes:

QUADRO 02 - CARACTERÍSTICAS DE UM LÍDER

O Líder precisa ser ter curiosidade	Ele tem que dá ouvidos às pessoas que não estão no círculo do “Sim, senhor”. Se ele não experimentar suas ideias e opiniões, como ele saberá se
-------------------------------------	---

	está certo ou errado. Se ele não tem aptidão em ouvir é uma maneira de petulância. Da entender que você acha que ou pensa que sabe tudo, ou que você simplesmente não se importa.
O líder precisa de ser criativo	Realizar algo que ninguém não imaginária, algo pontualmente diferente. Um pensamento novo, visualizar um fator por diversos ângulos. Líder é comandar as modificações, independentemente se você comanda uma organização ou um país.
O líder deve comunicar.	Não é fazer boatos, mexericos, uivar. É comunicar, ver os fatos reais e falar sempre a verdade.
O líder deve ter caráter.	Significa entender a assimetria entre o correto e incorreto e tomar a decisão de realizar o que estiver correto. Segundo Lincoln, "Se você quer provar o caráter de um homem, dê a ele poder".
O líder tem que ter coragem.	Desconfiança não é coragem. Comunicar alto também não é coragem. Coragem é a responsabilidade de saber negociação e falar.
O líder precisa ter convicção	Uma chama dentro de você. Você tem que ter excentricidade. Você tem que ser verdadeiro e demasiadamente querer realizar algo até o fim.
O líder precisa ter carisma	É a competência de influenciar pessoas para terem sua mesma linha de pensamento. É a aptidão de animar.

	Pessoas se animam e aceitam um líder porque elas têm confiança nele.
O líder tem que ser competente.	Precisa entender como você está fazendo. Mais considerável que isso, precisa estar cercado de pessoas que entendam o que estão executando.
Para você ser um líder	Precisa sem ter senso comum (<i>common sense</i>).

Fonte: Iacocca (2007)

O Enorme C é de Crise. Líderes não nascem líderes, são criados. A liderança é moldada em tempo de adversidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante estudos de alguns autores sobre, sobre os conceitos e a evolução da liderança, os tipos de liderança e diferença entre líderes e chefes. A doutrina nos garante que para gerir pessoas não limitam apenas em ensinar e ordenar, motivar e comunicar, o principal é liderar, este é o grande desafio, resumindo liderar é a capacidade de influenciar o comportamento de outras pessoas e obter o resultados e alcançar o sucesso.

O alvo principal do líder é motivar com entusiasmo para que seus colaboradores correspondam com os resultados e obtenham sucesso profissional e pessoal. A centralidade da liderança possibilita nos colaboradores a produzirem resultados com alegria, neste ritmos todos ganham, colaboradores e organização

A pergunta de pesquisa foi respondida, os objetivos foram alcançados e as hipóteses foram confirmadas.

Com isso afirma-se que um líder sabendo influenciar sua equipe, ele consegue com que os colabores trabalhem satisfeitos e gostem do que fazem e resultados nos cumprimentos de metas para organização.

REFERÊNCIAS

- ALBRECHT, Karl. **Serviços Internos**. 3.ed. São Paulo: Thomson Pioneira, 2004.
- ALMEIDA, João Ferreira Tradução em Português. **Bíblia Sagrada** revista e atualizada 2ª ed. Sociedade Bíblica do Brasil, 2008
- ALLPORT, W. Gordon 1ª ed. New York. **Pattern and growth in personality**. New York – Holl, Rinehart and Winston of Canada Ltd
- BENEVIDES, Vitor Luciano de Akmeida. **Os Estilos de Liderança e as Principais Táticas de Influência Utilizadas Pelos Líderes Brasileiros**. Rio de Janeiro, 2010
<https://bibliotecadigital.fgv.br>
 Acesso em:30/10/2019
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **O Líder Eficaz**. 1ª ed, 3ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.
- BOSSARD, Artur: **A origem da liderança**. Scrib postado em 24/05/2019
<https://pt.scribd.com/doc/94693257/A-ORIGEM-DA-LIDERANCA>
 Acesso em 30/10/2019
- BLANCHARD, Ken e HERSY, Paul – **“Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional”** – 1986
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. Ed. 7 – Rio de Janeiro, Elsevier, 2004
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**; a dinâmica do sucesso das organizações/- 2.ed.Rio de Janeiro:Elsevier,2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.
- CUNHA, N. M. M. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003.
- DRUKER, Peter **O gestor eficaz** 1ª ed. New York – Harper Collins, 1967
- GAUDÊNCIO, Paulo. **Superdicas para ser tornar um verdadeiro líder**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010. p.184

HUNTER, James C. **O monge e o executivo – uma história sobre a essência da liderança.** Tradução Maria da Conceição Fornos de Magalhães. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

Jones, Laurie B. **Jesus, o maior líder que já existiu** – 1ª ed. Rio de Janeiro Sextante, 2011

LEE, Iacocca e Whitney Catherine – **Cadê os Líderes** Trad. Gibson, Ana. Rio de Janeiro: Campus, 2007

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico[13.ed.]-São Paulo: Saraiva,2009.

MARQUES, José Roberto. **Teoria dos traços da liderança- saiba o que é**
<http://www.ibccoaching.com.br/portal/teoria-dos-traços-liderança> **postado em**
[08/05/2019](http://www.ibccoaching.com.br/portal/teoria-dos-traços-liderança) acessado em 01/11/2019

MARTINS, Beth. Virei supervisor, e agora? – **como atender ao que esperam de você na nova função** 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012

MAXWELL, John C., As 21 irrefutáveis leis da liderança: siga-as e as pessoas os seguirão.Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2007.

MAXWELL, John C. **O livro de ouro da liderança** Tradução Omar de Souza. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008

MATTA, Villela **Chefe e líder: principais diferenças e atitudes**
<http://www.sbcoaching.com.br/blog/diferenca-chefe-e-lider/> **postado em** 18/07/2017
 Acessado em 30/10/2019

MENDES, Marcelo. **Chefe e Líder**
<https://www.pensador.com.br/chefe-e-lider>
 Acessado em: 30/10/2019

NEWSTROM, John W. **Comportamento Organizacional – o comportamento humano no trabalho** 1ª ed. São Paulo: Mc Graw Hill – Artmed, 2009

NICOLAU, Ana **Diferença entre chefe e líder** postado em 04/07/2019
<http://www.administradores.com.br/artigos/diferenca-entre-chefe-e-lider>
 acessado em 30/10/2019

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 11 ed. São Paulo, Person Education do Brasil, 2005

Sinek, Simon, **Leaders Eat Last** – Importado Penguin Usa, 201, 2013

TANNENBAUM,R.; WESCHELER, J. R.; MASSARIK, F. **Liderança e Organização: uma abordagem à ciência do comportamento.** Trad. Auripebo B. Simões. São Paulo, Atlas, 1970

