

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL PROF.ARMANDO JOSÉ FARINAZZO
CENTRO PAULA SOUZA

Amanda Souza da Silveira
Régia Carla de Souza Rafael
Silmara Rodrigues
Viviane Cristina Jorge Lacerda

LIDERANÇA
O ESPÍRITO DE LIDERAR NAS EMPRESAS CONTEMPORÂNEAS

Fernandópolis – SP
2019

Amanda Souza da Silveira
Régia Carla de Souza Rafael
Silmara Rodrigues
Viviane Cristina Jorge Lacerda

LIDERANÇA
O ESPÍRITO DE LIDERAR NAS EMPRESAS CONTEMPORÂNEAS

Fernandópolis – SP
2019

Amanda Souza da Silveira
Régia Carla de Souza Rafael
Silmara Rodrigues
Viviane Cristina Jorge Lacerda

LIDERANÇA
O ESPÍRITO DE LIDERAR NAS EMPRESAS CONTEMPORÂNEAS

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como exigência parcial para
obtenção da Habilitação Profissional
Técnica de Nível Médio de Técnico em
Administração, no Eixo Tecnológico de
Gestão e Negócios, à Escola Técnica
Estadual de Fernandópolis, sob orientação
do Professor Fabio Roque Amado.

Examinadores:

Fátima Peres da Silva

Fábio Roque Amado

Thiago Alves da Cruz

Fernandópolis – SP
2019

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a nossa família e amigos que nos ajudaram, incentivaram e apoiaram em toda nossa jornada.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiro a Deus, por nos permitir chegar até aqui. Agradecemos a nossos familiares e amigos, aos nossos orientadores e professores, e a todas as pessoas que participaram direta e indiretamente na nossa formação, na conclusão do curso, participando e nos ajudando. Obrigado pela paciência e pela dedicação de todos em nos ajudarem na nossa formação como pessoas.

EPÍGRAFE

“Difícil liderar uma cavalaria se você não sabe montar a cavalo”.

Adlai Stevenson

LIDERANÇA

O ESPÍRITO DE LIDERAR NAS EMPRESAS CONTEMPORÂNEAS

Amanda Souza da Silveira
Régia Carla de Souza Rafael
Silmara Rodrigues
Viviane Cristina Jorge Lacerda

RESUMO: O trabalho de pesquisa abordará algumas questões práticas sobre liderança em empresas contemporâneas, como: designar um líder, entendê-lo, entender suas abordagens e também elevar em seus colaboradores a necessidade de se tornar um líder. Através de algumas análises, você será capaz de identificar líderes natos para incentivar, motivar, designar e confiar projetos. Nos últimos tempos, houve uma grande lacuna na liderança corporativa, confundindo chefes como líderes, este conceito será desmistificado. Abordando diferentes visões de líderes que marcaram a história da humanidade e de nosso país, sendo contextualizadas com métodos amplamente utilizados. Com isso, procuraremos identificar as dificuldades que alguns empreendedores têm em encontrar a liderança certa para suas empresas. Desta forma, será demonstrado ao CEO (Chief Executive Office) que, uma equipe engajada e motivada em que os líderes se preocupam com a qualidade de vida dos colaboradores, é possível exigir resultados efetivos, de forma adequada e abrangente, sem dureza, onde adaptações caberá de acordo com as necessidades de cada setor. O líder será designado de acordo com suas habilidades e competências, para que ele possa entender as atividades e delegá-las aos colaboradores qualificados, incentivando, treinando e direcionando-os corretamente para as atividades. Será demonstrado através do estudo que, um líder precisa ter empatia com seus colaboradores, mostrando autoconhecimento e autogestão.

Palavras-chave: Liderança, chefe, equipe, estilo, contemporâneo, motivação, habilidades, inteligência e emoção.

ABSTRACT: The research paper will address some practical leadership issues in contemporary companies, such as: designating a leader, understanding him, understanding his approaches, and raising the need for his employees to become a leader. Through some analysis, you will be able to identify born leaders to encourage, motivate, designate and trust projects. In recent times, there has been a big gap in corporate leadership, confusing bosses as leaders, this concept will be demystified. Approaching different views of leaders that have marked the history of humanity and our country, being contextualized with widely used methods. With this, we will seek to identify the difficulties that some entrepreneurs have in finding the right leadership for their companies. Thus, it will be demonstrated to the CEO (Chief Executive Office) that an engaged and motivated team where leaders care about the quality of life of contributors, it is possible to demand effective results, adequately and

comprehensively, without hardness, where adaptations will fit according to the needs of each sector. The leader will be assigned according to his or her skills and competencies so that he or she can understand the activities and delegate them to qualified contributors, encouraging, training and directing them to the activities correctly. It will be demonstrated through the study that a leader needs to empathize with his contributors by showing self-knowledge and self-management.

Keywords: Leadership, boss, team, style, contemporary, motivation, skills, intelligence and emotion.

1. INTRODUÇÃO

Na atualidade em que vivemos, a liderança é um dos assuntos mais citados e buscados em meios empresariais, e que se encontra em defasagem no mercado de trabalho contemporâneo.

Ser um líder requer, além de outros adjetivos, o poder de persuasão, coordenar-se e coordenar uma equipe são primordiais. São pessoas que fazem a diferença em seu meio, reinventam-se com facilidade, são flexíveis, sabem delegar funções e criam estratégias eficazes e necessárias.

O profissional que exerce um cargo de liderança, precisa ter uma visão da empresa como um todo, conhecer a cultura organizacional, os colaboradores, as etapas, os processos e como cada equipe interage entre si.

Hoje, em uma seleção para cargos de liderança, o que menos encontramos são pessoas capacitadas para coordenarem uma equipe. Não sabem delegar e não estão dispostas a abdicarem de certos “confortos” para que sua equipe subordinada venha trabalhar com ânimo, satisfação e parceria, preferem o comodismo, facilidade e praticidade ao êxito em seu âmbito de trabalho.

O exemplo do líder reflete, sem dúvidas, em sua equipe, motivar, confiar, ensinar e acima de tudo, não ter medo de arriscar. Ter a certeza de um ambiente que se pode aprender, ensinar e errar sem punições, faz com que a administração do líder, seja eficaz e a empresa alcance as metas desejadas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Através de vivências diretas de todo o grupo, observou-se que existe uma deficiência significativa no entendimento do que é “ser líder” e “ser Chefe”. Desta forma resolveu-se discorrer sobre este assunto com a atenção necessária para melhor esclarecer tais dúvidas. Desde a antiguidade existiu-se a necessidade de se ter líderes que não só pensassem com foco em si mesmos, mas sim, em todo um grupo que pudesse ser beneficiado. Decidiu-se então, ir mais a fundo neste assunto, estudando líderes de expressão que fizeram a diferença em nossa história e como estes tornaram-se ícones em seu tempo. Como citado no livro, Jones (2006) “[...] um líder que não esteja disposto a romper barreiras não é de fato um líder, e sim uma simples marionete manipulada para manter o status quo.”

Que nada mais é que, se manter acomodado ao estado em que está. Isso não é mais aceitável no mundo contemporâneo, onde tudo muda e se transforma com uma agilidade tamanha, devido à tecnologia empregada no meio corporativo.

A liderança hoje exige muito mais que um belo currículo e sim, um comportamento focado na equipe com autoconhecimento, baseado não só em experiências profissionais, mas no controle de suas emoções.

Discorrer-se-á este artigo focando no comportamento e nas competências estudadas por vários escritores renomados como: Daniel Goleman, autor do livro “Inteligência Emocional” e Donna M. Genett, autora do livro, “O poder de delegar, e outros”.

2.1. Comportamento – o conceito

Para entender o que é ser líder e liderar, se faz necessário estudar e compreender sobre várias formas de comportamento. Segundo o livro Psicologia Geral (2003, p. 45 e 46), todo comportamento, quer seja humano ou animal, há um fundamento, podendo ser fisiológico, ou não.

O indivíduo, como é chamado pela psicologia, é “dependente” de alguns mecanismos para determinar seus comportamentos, que são chamados de mecanismos receptores, que dividem-se em quatro partes. São os receptores térmicos, que localizam-se na pele, receptores químicos, comumente chamados de paladar e olfato, receptores luminosos, que estão nas retinas oculares, e por fim, mas não menos importante, os receptores de energia mecânica, são os receptores da audição, pressão epitelial (pele), sentido cenestésico e do equilíbrio.

É necessário também o mecanismo efetor, que é o responsável pela atitude tomada. Veja bem, para o indivíduo receber um estímulo, é necessário recebê-lo, os sistemas receptores se adaptam e ajustam-se, junto ao sistema motor e emocional, o que determinará, na maior parte, o comportamento a tal situação.

Há ainda o mecanismo conector, que transmite as informações dos receptores para os efetores, através de bilhões de neurônios, tendo a função de condutores.

Outro princípio considerado, é o social, que é variável, pois faz-se necessário a interpretação do contexto onde o ser humano está inscrito, sendo dividido em dois níveis, o do indivíduo e o do grupo.

Para o tema, utilizamos o estudo da socialização, onde o indivíduo adquire e reproduz os comportamentos habituais e aceitáveis em seu(s) grupo(s) social (is), assim como cada cultura têm suas peculiaridades.

Existem comportamentos reproduzidos, que se dão por conta da criação e o contexto que a criança está inserida, por exemplo, os ocidentais estimulam competições e oferecem recompensas por este comportamento. Já os índios Zunis e comunidades israelenses, as crianças que terminam suas lições primeiro, são contidas para não provocarem nenhum tipo de constrangimento nas outras.

A cultura do meio social, ao qual se está inserido, influencia demasiadamente nas características de personalidade, como motivos, atitudes e até valores. Nota-se na família, o maior agente socializante, pois a forma com que as experiências, primordialmente a criança para com a mãe, vão se dando, tornam-se base de seu comportamento para com os outros. Ou seja, quando a presença da mãe, por exemplo, for escassa, e não puder suprir as necessidades fundamentais da criança, criar-se-á uma lacuna de comportamento, que poderá e será reproduzida para com os outros, ou seja, desenvolver-se-á uma desconfiança generalizada. Por

outro lado, se as primeiras interações com a mãe forem gratificantes, culminará em confiança, que será reproduzida para com terceiros.

2.1.1. Liderança – o conceito

Entende-se por liderança, a pessoa cujo poder de influência sobre certos membros de um determinado grupo. Há também quem considere a existência de um líder, se estiver atrelada a existência de um grupo, onde haja necessidade de atingir certos objetivos, permanecendo líder, enquanto este mesmo grupo o quiser.

Pode-se entender também, a liderança como emergencial, ou seja, destaca-se alguém como líder em uma determinada situação, como situacional, ou seja, sendo líder em algumas situações e liderado em outras.

Considerando algumas características de personalidade, é muito provável que essa mesma pessoa assuma a liderança com mais constância, o que ocorre com pessoas mais ativas e o nível de atividades que exercem, sem deixar de considerar os fatores hereditários.

Fala-se muito de liderança com o fator autoritário, mas engana-se quem assim o compreende. O autoritarismo está totalmente ligado à chefia, imposição e até mesmo a “punição” quando algo foge do que está planejado.

Há um contraste bem nítido, como a liderança formal, quando alguém é designado pela coordenação para assumir uma equipe/projeto, e a liderança informal, que destaca-se a pessoa com grande influência sobre os membros do grupo/equipe, sem ter sido formalmente designado para tal.

Nas situações reais, nota-se a existência de tipos puros de líderes (autocrático, “*laissez faire*” ou situacional, ou democrático), o ideal é que haja uma composição para formarmos bons líderes.

2.1.2. Motivação – o conceito

A palavra motivação está diretamente ligada a motivo, o que leva o indivíduo a tal ação, ou seja, o motivo que o leva, ou predispõe, a persistir em um comportamento, sendo ele comum ou incomum. Costuma-se confundir motivação com incentivo e impulso, mas não se enganem, são palavras utilizadas, de forma errônea, como sinônimos de motivo.

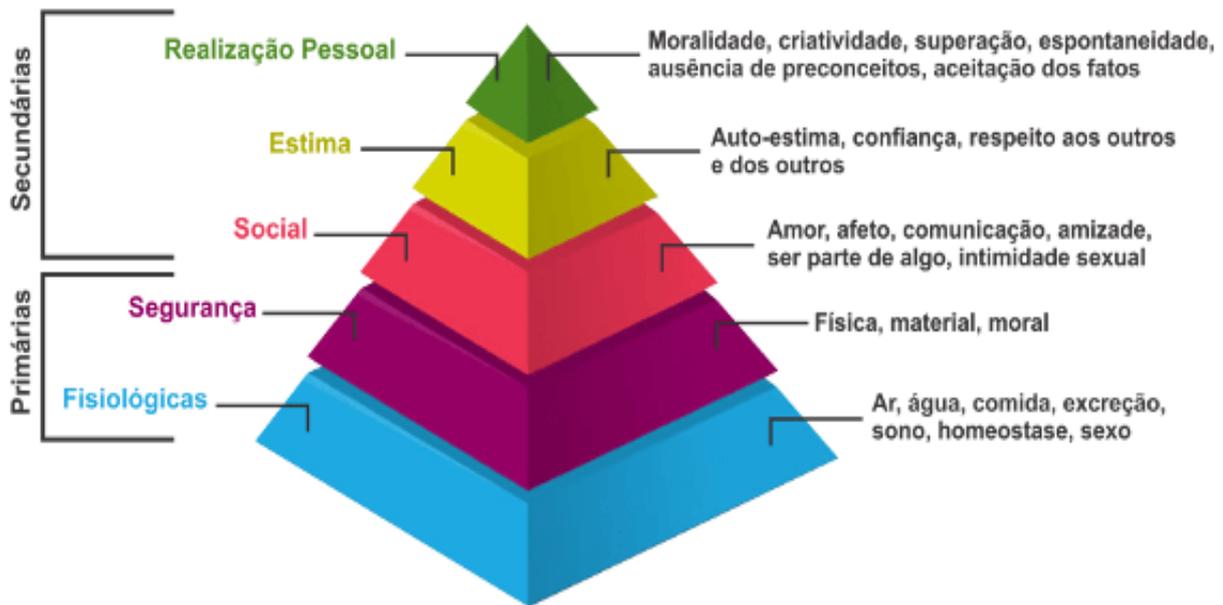
Para que haja maior compreensão destas palavras, será abordado o real sentido que elas transmitem.

Incentivo, segundo o livro Psicologia Geral (2003 p.90), é um objeto, condição ou significação externa para o qual o comportamento se dirige. Se considerarmos o incentivo positivo, teremos a explicação para e pelo o que somos movidos, seja dinheiro, sonhos e até objetivos. Mas, olhando por outro ângulo, se formos influenciados pelo incentivo negativo, podemos nos afastar de projetos, chegando até desistir e evita-los.

Já o impulso, é o que leva o indivíduo a executar algo, sendo uma boa ação ou não, geralmente a motivos fisiológicos, como fome e sede, por exemplo. Existem os motivos considerados não aprendidos, ou seja, os que já nascemos com eles, os motivos naturais da espécie, que podem estar presentes desde o nascimento, ou desenvolverem-se com a maturação.

Existem os motivos aprendidos, que é o caso do desejo pela aprovação social, a valorização e ânsia pelo dinheiro. São estímulos adquiridos, comumente associados a necessidades básicas, como mostra a pirâmide abaixo.

Figura 01. Pirâmide de Maslow.



Fonte: Clone Virtual.

Entender este conceito auxilia na compreensão do comportamento humano e atitudes correlacionadas, sendo primordial para a formação de uma equipe. Por isso, equipes que têm a visão em comum, alcançam tanto seus objetivos profissionais quanto os pessoais de maneira mais eficaz e satisfatória.

Os motivos são divididos em três partes, motivos de sobrevivência que são fome, sede, sono e tudo que está relacionado à nossa fisiologia. Motivos sociais, como aflição e prestígio, e os motivos do eu, que abordaremos com maior profundidade, que é o motivo da realização.

Pode entender-se como uma necessidade de se enquadrar nos padrões de excelência que lhes são impostos, dando o seu melhor desejando o sucesso, que inúmeras vezes, é inatingível.

Constatou-se em estudos, que pais com desejo insaciável pela realização pessoal, exigiam muito mais de seus filhos, incentivando-os a independência e tomada de decisões, estimulando a autoconfiança. Já os pais com baixa necessidade de realização, restringiam seus filhos, tornando-os dependentes.

2.1.3. Emoção – o conceito

Um bom líder, nunca é levado por suas emoções, ele consegue driblá-las, buscando o que é melhor para sua equipe/empresa.

Muito se fala de emoção versus razão, mas pouco se sabe sobre emoções. Houve um tempo, em que a sociedade acreditava no modelo de civilização que controlava, e por vezes até eliminava, suas emoções, levando o ser humano a um desequilíbrio total. A sociedade tornou-se fria e calculista, incapaz de comover-se, sentir compaixão e amparar, quando se é necessário.

O controle das emoções é necessário, principalmente no ambiente corporativo, mas extingui-las, é de fato, uma tolice, pois o líder se tornaria chefe, incapaz de compreender seu semelhante.

Há três formas da manifestação das emoções, a primeira é por meio de relatos verbais, porém, torna-se difícil entender qual é a real emoção por esses relatos, por vezes, sendo necessário o pedido que a pessoa escreve sobre o que está sentindo de determinada situação.

A segunda forma é a observação de comportamento, pois o corpo dá sinais de como estamos nos sentindo. Gestos, postura corporal, expressão facial e movimentos, falam muito de como estamos nos sentindo.

Terceiro, mas não menos importante, são os indicadores fisiológicos, pois ocorrem muitas variações, conforme os estados de emoções, como por exemplo, mudança da pressão arterial e aumento no ritmo cardíaco.

2.2. LÍDER VERSUS CHEFE

A competitividade dos líderes e chefes na atualidade são inúmeras, pois muitos acham que líder e chefe resultam a mesma coisa, mas há diferenças entre ambos, ou seja, um líder não pode ser um chefe, e um chefe pode não ser um líder.

Para melhor compreensão, se faz necessário a análise da lista com as cinco principais distinções entre liderança e chefia, a começar pela equipe. Todos sabem que, para melhor andamento dos projetos, é necessário que se faça um apanhado entre as equipes, selecionando as melhores opiniões de resoluções dos possíveis problemas para colocar-se em prática, considerando não o que é melhor para si, mas sim para a equipe. Já o chefe, além de impor sua visão, vê sua equipe

como simples funcionários, considerando-a como capacho de suas necessidades internas.

Outro quesito muito importante, é a auto realização, não dá equipe como um todo, mas do chefe, que após designar as atividades, cobra para que sejam bem executadas, tendo todo crédito por isso, sem valorizar quem realmente fez acontecer. Um bom líder tem seu foco no bem comum, procura considerar as necessidades de seus colaboradores, reconhecendo as falhas e também acertos, mas jamais levando os créditos do sucesso sozinho, reconhece o esforço e dedicação de sua equipe.

Compreender as necessidades da equipe faz-se primordial para o melhoramento e bom andamento de projetos, transformando a empresa em um lugar agradável e satisfatório. Mas para isso, é importante que a pessoa designada a assumir a frente da equipe, esteja disposta a ouvir, compreender e muitas vezes além de direcionar, solucionar impasses.

O verdadeiro líder, antes de pronunciar-se, ouve com atenção, cada um de seus colaboradores, leva em consideração, por menor que seja, cada quesito abordado, já o chefe, ordena, exige altos níveis de comprometimento, mas não gosta de ouvir, desgasta e desmotiva cada vez mais a equipe.

A chefia gosta de resultados imediatos, ver os gráficos em constante crescimento, em curtíssimo prazo, sem antes uma conversa esclarecedora, destacando e até recordando alguns quesitos relevantes. O pensamento e a visão em longo prazo faz parte da liderança, busca os resultados satisfatórios, mas não se esquece de analisar o contexto ao redor, se o cenário está a favor ou não, mas sempre agindo com clareza, mostrando as metas diárias, mensais, e até anuais, buscando a assertividade e motivação de sua equipe.

Por fim, mas não menos importante, o fortalecimento e também crescimento da equipe. Um bom líder sabe como estimular e cobrar da sua equipe os resultados que são esperados. Mantém seu olhar no crescimento e desenvolvimento financeiro, como forma de avaliar o desempenho da empresa, e como têm driblado as adversidades encontradas no caminho.

Já o chefe mantém-se focado nos lucros, para ele, o que importa apenas é o movimento bancário, quanto mais se pode ter, melhor. Impõe diariamente para seus funcionários que eles devem produzir, a todo e a qualquer custo.

A tabela abaixo mostra-nos com maior clareza as distinções entre chefes e líderes.

Tabela 01: Diferenças entre o Chefe versus o Líder.

CHEFE X LÍDER	
Tem subordinados	Tem parceiros
Foca em si	Foca na organização
Fala para a equipe	Conversa com a equipe
Pensa a curto prazo	Pensa a longo prazo
Foco no lucro	Foco no crescimento

Fonte: (Dos próprios autores, 2019)

2.3. ESTILOS DE LIDERANÇA

- ✓ **Autocrática:** profissionais que adotam este estilo, baseiam-se no foco em si mesmos. Cobrando resultados e não deixando-se influenciar por ninguém. Esta liderança acarreta inimizades e pressiona os colaboradores, causando um ambiente desmotivado e de descontentamento.
- ✓ **Democrática:** este estilo de líder sempre motiva e incentiva seus colaboradores, deixando sua equipe sugerir e decidir o que pode ser melhor para produtividade, resolvendo e solucionando os problemas de maneira mais assertiva possível. Com isso, torna-se o ambiente mais agradável de trabalhar.
- ✓ **Liberal:** os líderes adeptos do liberalismo, confiam em sua equipe, dando credibilidade e confiança, para que se desenvolvam da melhor maneira possível. Este estilo de liderança traz consigo pontos negativos e positivos, sendo os pontos negativos funcionários relapsos, desviando o foco, prejudicando a produtividade. Já os pontos positivos, tendem a desenvolver a criatividade de cada colaborador, melhorando seu desempenho e obtendo melhor atuação. Por estes motivos, um líder liberal deve ter o cuidado e não deixar de observar seus colaboradores, dando *feedbacks* frequentes.

- ✓ **Situacional:** os gestores que utilizam deste estilo, precisam adaptar-se a diversas situações, tendo como intuito de avaliar cada ambiente em que se encontrar, tendo a capacidade de adequação, conduzindo os colaboradores de forma a adaptar-se ao trabalho determinado, conseguindo assim, resultados positivos.

2.4. COMPROMETENDO A LIDERANÇA

Para conquistar-se o lugar de líder, é necessário, além do prestígio alheio, falas e atitudes condizentes com o comportamento. A difícil tarefa para a conquista de tal cargo pode ser muito árdua, mas com determinadas atitudes, podem comprometer o trabalho de uma vida toda.

Não se autoconhecer, saber de suas limitações, impasses, falhas e lacunas de comportamentos, limitam as tomadas de decisões. É necessário saber onde precisa melhorar, reconhecer que é humano e também necessita de ajuda. Líderes que não se conhecem, não sabem o que é necessário e importante para si, e não se compreendem, tem grandes problemas para delegar e administrar suas relações interpessoais, tendo pouca inteligência emocional.

Outro fator bem comum para o desgaste da equipe é a falta de comunicação. Líderes que não se comunicam ou tem dificuldade para tal, além de tornarem-se chefes, comprometem o total rendimento da equipe. Para que haja a clareza nas delegações de atividades, passar os resultados obtidos e os esperados, prazos e até expectativas para com equipe/projeto.

Outra ferramenta imprescindível é usar os *feedbacks* para esclarecer alguns pontos e, possivelmente, recordar a equipe para onde se está caminhando. Os líderes que “eliminam” esse mecanismo, mais tarde lidam com a dispersão e possivelmente com a desmotivação da equipe, como: possíveis atrasos nos prazos e até desligamento de funcionários.

2.5. ADJETIVOS DE LIDERANÇA

Podemos observar que dentro de cada estilo de liderança, alguns pontos sobressaem a outros, caracterizando a maneira mais assertiva de identificar um verdadeiro líder. Para que a liderança seja eficaz, são necessários alguns adjetivos imprescindíveis, como:

- ✓ **Visão:** qualidade importante dentro da liderança, para que se planeje a curto e longo prazo, tendo em foco a amplitude da instituição,
- ✓ **Integridade:** é ter coerência com o que se fala e o que se faz, mostrando ao colaborador os exemplos a serem seguidos, levando a equipe ao mesmo posicionamento.
- ✓ **Responsabilidade:** é trazer para si o gerenciamento de crises, projetos, erros e acertos, delegando e cobrando as mesmas responsabilidades de sua equipe.
- ✓ **Cooperação:** é a equipe interagindo, para que cada um contribua com seu melhor, agindo da melhor maneira possível.
- ✓ **Coragem:** é a habilidade de enxergar possibilidades de melhoria, impulsionando a equipe a correr riscos calculados, para obter os resultados esperados.
- ✓ **Vitória:** é desfrutar tudo o que a equipe conquistou durante a caminhada, dando soluções rápidas e eficazes.

2.6. LÍDERES DE EXPRESSÃO

- ❖ José do Egito – Um grande líder, empreendedor e visionário.

José nasceu em uma terra muito castigada historicamente, chamada Terra de Canaã, onde hoje localiza-se o estado de Israel. Sua história é descrita nas escrituras bíblicas com eminente admiração, devido ao seu comportamento ante as adversidades.

Filho muito desejado viveu uma infância privilegiada, com o amor e dedicação de seus pais, o que nutriu em seus irmãos muita inveja determinando, ainda em sua adolescência, um destino impressionante.

“Vendo, pois, seus irmãos que seu pai o amava mais do que a todos eles, odiaram-no, e não podiam falar com ele pacificamente.” (Gênesis 37:4)

Por motivo do ódio de seus irmãos, José foi vendido em uma situação dramática para um grupo de mercadores ismaelitas, que além de mercadorias e artefatos também comercializavam escravos para o Egito. Para fugir da ira do pai, os irmãos de José disseram que este havia sido morto por um animal feroz. Devido a sua capacidade de adaptação e proatividade José rapidamente ganhou a confiança de seu senhor, apesar de servir como escravo, tornou-se administrador cuidando de tudo que nela havia e de todos os bens. Nesta casa, José prosperou quanto ao financeiro, aquisição de propriedades e armazenamento de provisões.

“E deixou tudo o que tinha na mão de José, de maneira que nada sabia do que estava com ele, a não ser do pão que comia.” (Gênesis 39:6)

Ainda na casa de Potifár, atraiu a admiração de todos, em especial, da esposa de seu senhor que acabou se sentindo atraída por ele. Esta atração a levou a tentar agarrá-lo, porém José a rejeitou. Sua senhora, sentindo-se tremendamente ofendida, o acusou de assédio.

Acusado injustamente, José foi preso. Na prisão aproximou-se do carcereiro-mor, e ganhando sua simpatia e confiança, acabou encarregando-se da alimentação, do trabalho, da organização e do cuidado com os presos.

Neste período aconteceu que dois servos do faraó foram presos por insubordinação e José encarregou-se deles. Enquanto na prisão ambos foram impactados com uma atitude de José, que através do poder de Deus revelou a sua volta a liberdade e a outro sua morte.

Assim, o que viveu, tornou ao palácio e após alguns anos em uma ocasião de extrema angústia do Faraó, o copeiro-mor lembrou-se de José. Faraó, assim como os presos teve sonhos muito estranhos e não havia quem interpretasse tais sonhos em seu palácio, lembrando o copeiro-mor do feito de José, contou ao seu mestre que havia na prisão um homem que poderia ajudá-lo.

Faraó imediatamente mandou que trouxessem José e contou-lhe o que sonhara, José disse que o sonho do Faraó era um prenúncio de um período de grande fartura seguido de outro de extrema seca. José descreveu a Faraó tudo o que ele haveria de fazer para não sofrer com aquela tragédia. Traçou para o Faraó estratégias de armazenamento de grãos, logística, distribuição e controle e assim com autoconfiança, segurança e humildade sugeriu ao Faraó que encontrasse uma pessoa

para administrar todo este processo. Faraó vendo a preocupação e o desprendimento de José determinou que ele mesmo assim o fizesse, tornando-o naquele momento o Governador do Egito, tendo toda a autoridade sobre aquela nação.

❖ Rainha Vitória

O Reinado da Rainha Vitória foi o mais longo já visto em toda história, com duração de 63 anos, levando consigo o grande desenvolvimento industrial da época.

- 1819 – 1901: foi rainha do Reino Unido.
- 1837 – 1901: rainha da Irlanda.
- 1876 – 1901: Imperatriz da Índia.

A Rainha Vitória nunca imaginou ser rainha, mas como não tinha irmãos e seus tios não tinham filhos ela passou a ser a quinta na linha de sucessão ao trono. Após a morte de seu pai, foi declarada a herdeira presumível do trono em 1830. Sua mãe e a governanta ajudaram-na ter uma educação muito restrita.

A mãe de Vitória, junto ao secretário John Conroy, tentou influenciar a herdeira a assinar um documento onde nomeava o conselheiro a também seu conselheiro pessoal, mas recusando-se a assinar.

Em 1837, seu tio Willian morre e ela então assume o trono. Em 1840 casou-se com seu primo, o príncipe Albert de Saxe Coburg e Gotha, dessa união tiveram nove filhos. A união durou 21 anos e a rainha pediu ao marido que fosse seu conselheiro, pois além de amá-lo, também tinha muita confiança nele.

O príncipe Albert, foi um grande conselheiro, pois a ajudou a conquistar muitas glórias, uma delas foi acabar com a escravidão e melhorar as condições de moradia e saúde das classes de trabalhadores. Esta época foi marcada pela era vitoriana, durante esse longo reinado foi marcado por grandes inovações tecnológicas, mas sempre sendo muito conservadora a assuntos relativos à moral e direitos da mulher.

Durante seu reinado foram assentadas bases para monarquia constitucional britânica, jamais um soberano poderia falar de suas opiniões políticas

publicamente, mas mesmo assim ganhava a aprovação dos súditos fazendo atos de beneficência, assim ela se afastava das discussões parlamentares em público.

Vivendo na Inglaterra, a rainha Vitória não deixava o sol se pôr no reino, pensando dessa maneira ela conseguiu controlar mais de 20% de terra e da população do planeta.

A economia na Inglaterra era fortíssima, tendo tecnologia de ponta e uma marinha quase imbatível para a época. Sua conduta era impecável e tinha extremo cuidado em aparições públicas, consolidando a imagem da monarca até os dias de hoje.

Ela se consagrou rainha em 28 de junho de 1838, e pediu para retirar seu primeiro nome, Alexandrina.

Devido aos nove filhos que teve, ficou conhecida como a “Avó da Europa”, também revolucionando o casamento, usando vestido branco com véu e grinalda ao som da marcha nupcial.

Quando seu marido morreu, ela sofreu demais, pois o amava muito, e com isso se afastou das questões políticas que chegou até o fim da monarquia. Mas após algum tempo, voltou e retomou as atividades públicas, ajudando a divulgar a técnica recém-criada, que amenizava as dores do parto.

Teve fracassos, deu margem a críticas e boatos de ser amante de John Brown, mas também teve acertos, fazendo diplomacia, melhorando a relação entre França e Inglaterra, restaurou a monarquia, reconstruiu a imagem de dignidade e seriedade da família real, sobreviveu a atentados e acabou voltando ao local para ajudar a polícia a capturar os bandidos.

❖ Nelson Mandela

Rolihlahla era um homem de grande força, e sua professora sem motivo algum, mudou seu nome para Nelson Mandela, por ser mais fácil a sua pronúncia. Ele foi o primeiro presidente negro da África do Sul e uma referência na luta contra o regime Apartheid, ganhando outros nomes como por exemplo Mandiba (nome do clã que pertencia). Aos 16 anos, ganhou o nome de Xhosa que significa, criador ou fundador da conciliação do diálogo, tendo haver com a história de sua vida.

Nessa época o casamento era arranjado, mas Nelson Mandela não queria isso para sua vida, ele tinha 23 anos, quando abandonou os costumes de sua tribo para se dedicar aos estudos, indo embora para Johannesburgo, onde trabalhou como vigia em uma mina e ao mesmo tempo cursava a faculdade de Direito.

Na faculdade não foi fácil, sendo o único negro da turma pois já era um líder nato, devido ao questionamento de melhorias na faculdade, foi expulso. Mas não desistiu, em 1942 foi estudar em Witwatersrand, contudo não conseguindo passar nos testes finais, ficou sem o diploma, mas não sendo impedido de advogar.

Durante a faculdade treinava boxe, considerava um esporte liberal, onde encontrava estratégias de defesas para sua proteção e deliberava o stress no esporte.

Junto ao amigo, Nelson Mandela fundou o primeiro escritório de advocacia negros do país e lutou pela igualdade e direitos dos negros. Mandela teve três esposas, e seis filhos, que devido a política e segregação do apartheid se arrependeu de não ter dado atenção necessária e merecida a sua família.

Nelson Mandela foi para prisão em 1964, e ficou mais de duas décadas preso (cerca de 27 anos), na cidade do Cabo, em uma das celas na prisão de segurança máxima da ilha Robben Island, sendo transferido para a prisão Pollsmoor de onde iniciou a negociação e planejou sua liberdade. Se recusando a ser solto, pois só sairia da prisão se todos os presos políticos pudessem também sair e que seu partido ANC (Congresso Nacional Africano) fosse legalizado.

Com sua prisão, o governo começou a ser pressionado pelo povo negro, que passou a protestar, boicotar e fazer campanhas contra o governo e a sua prisão. Tinha ainda o apoio internacional dos países que não aceitavam o governo Apartheid. Neste contexto o governo, não aguentando a pressão popular e mundial, decidiu por soltar Mandela no dia 11 de fevereiro de 1990. Após sua libertação, houve uma grande alegria no país, pois a partir deste momento deu-se início ao fim oficial do regime Apartheid, iniciando uma África do Sul mais justa e igualitária.

Foi homenageado pelo presidente em exercício da época, Bill Clinton, recebendo a Medalha da Liberdade, ganhou também outras condecorações, onde a mais importante delas foi o Prêmio Nobel da Paz, que exaltou seu esforço em acabar com o regime de segregação racial, sua luta por princípios democráticos e igualitários pelo seu país.

“O valor de nossa recompensa compartilhada deve ser medido e a paz triunfará. Porque a humanidade que une negros e brancos em uma só raça dirá a cada um de nós que devemos viver como filhos do paraíso.” (Nelson Mandela)

Em 1994, aos 75 anos, Nelson Mandela foi eleito como o primeiro presidente negro da África do Sul, com 62% dos votos válidos, está também foi a primeira eleição onde ele votou. Sua posse deu-se no dia 10 de maio, repleta de novas esperanças para aquele país, que estava sedento por justiça. Em sua plataforma de eleição Mandela reacendeu a chama de liberdade, valores ligados a igualdade, democracia, justiça e respeito.

Sua luta continuou contra a divisão entre negros e brancos, usou o esporte para uni-los somando ideias e perspectivas. O filme “Invictos” retratou o gesto de Mandela ao vestir a camisa do time adversário, composto por pessoas exclusivamente brancas. Após, Mandela se afasta um pouco da vida pública profissional, para ficar mais ao lado da família. Em 2010 aos 92 anos, aparece pela última vez em público no final do mundial de futebol no Estádio de Johannesburgo, onde sua presença representa a evolução do país.

Em 2005 foi lançada a biografia chamada “Longa Caminha”. Ele deixou uma mensagem no dia da comemoração de seu aniversário de 90 anos em uma grande festa em Londres.

Mandela foi um dos homens mais premiados e homenageados do mundo, com 695 prêmios, e a única pessoa a ter uma data em sua homenagem pela Organização das Nações Unidas (ONU).

❖ Silvio Santos

Senor Abravanel, conhecido em todo país como Silvio Santos, nascido em 12 de dezembro de 1930, tem sua origem humilde, filho de imigrantes judeus, nascido no Império Otomano. Além de carismático, sua história é surpreendente. Quando criança teve sua primeira ideia de empreendedor aos 14 anos, com vendas de capinhas para título de eleitor, pouco tempo depois, conquistou o primeiro lugar no teste da Rádio Guanabara. Com o baixo salário, optou por voltar a trabalhar como vendedor ambulante, assim, conseguiria ganhar um pouco mais.

Aos 18 anos, Silvio, como hoje é chamado, foi convocado para o Exército, onde serviu a Escola de Paraquedismo. Para arrecadar uns extras, nas folgas costumava trabalhar como locutor de rádio, em Niterói. Durante o trajeto para essa rádio surgiu a ideia de montar um serviço de alto-falante dentro da balsa que atravessava a Baía de Guanabara. Entre uma música e outra, ele fazia propagandas de produtos e serviços.

Aos 20 anos, formado em técnico de contabilidade, decidiu seguir a carreira artística, apresentando espetáculos e sorteios em caravanas de artistas. Para novamente aumentar sua renda, criou uma revista chamada “Brincadeiras para você”, que trazia palavras cruzadas, passatempo e charadas, que era vendida por ele mesmo nos comércios da cidade. Já podemos notar o esforço e talento abundantes, o que o levaria a bilionário anos depois.

Em 1958, lhe foi proposto uma única e gigantesca oportunidade de negócios. Seu amigo Manoel de Nóbrega passava por dificuldades em sua empresa, Baú da Felicidade, e convidou Silvio para ajudá-lo a solucionar, com essa proposta, Senhor Abravanel acabou assumindo o controle de tal empresa.

Exatamente três anos mais tarde, estreou seu próprio programa de TV, chamado “Vamos brincar de força”, que mais tarde se tornaria o “Programa Silvio Santos”, onde passou a fazer as propagandas do “Baú da Felicidade”.

No cenário da alta inflação da década de 1960, enxergou a necessidade de aplicar o dinheiro das prestações do carnê do Baú da Felicidade, para que todo seu patrimônio não se depreciasse, o que em 1962 resultou no “Grupo Silvio Santos”.

Entre os anos de 1965 e 1975, agregou mais de 10 empreendimentos ao seu patrimônio, sendo fundados e/ou comprados, como Baú Construtora, a concessionária Viamar e a Marca Filmes, que em 1972 passou a ser administrada pela Holding Silvio Santos S/A.

A Baú Financeira, em vinte e um anos se transformou o banco Pan Americano, que em 1975, o Grupo Silvio Santos receberia o reforço da “Liderança Capitalização”, que em 1991 passou a comercializar a Tele Sena.

Após toda sua trajetória, Silvio Santos permanecia com o sonho de ter sua própria emissora de TV, como ele já era um empresário e apresentador de sucesso, conseguiu, mais uma vez, realizar seu sonho, venceu a concorrência do Canal II do Rio De Janeiro num canal chamado TVS.

Em 1981, Silvio Santos ganhou a concessão de mais de quatro canais, que se tornou SBT, Sistema Brasileiro de Televisão. Com sua alta popularidade frente as câmeras, que surgiu o convite a candidato a presidência do Brasil, sendo barrado pela justiça por conta da sua rede de televisão.

Após 1980, se dedicou a consolidação e expansão da sua rede televisiva, SBT, mas voltando a se aventurar nos anos 2000, lançando em 2006 a Jequiti Cosméticos, e inaugurando o Hotel Sofitel Jequitimar Guarujá, em 2007. Em contrapartida, em 2010, Silvio Santos descobriu um rombo de R\$4,3 bilhões em seu banco, o Panamericano, o que o levou a cogitar a venda de todo seu império. Decidido a não desistir, dedicou-se a suas outras empresas para efetuar a quitação de seus débitos, apostando muito na Jequiti.

Após a crise, o Grupo Silvio Santos segue firme, com grandes lucros, graças ao incrível talento do Senhor Abravanel.

2.7. LÍDER E LIDERANÇA

Existem inúmeros tipos de líderes e lideranças, e é extremamente necessário entendê-las, para que se possa identificar e aplicá-las de maneira assertiva e eficaz. Abaixo algumas teorias que são as bases de cada método de liderança, como:

- ✓ **Teoria situacional:** se enquadra o líder que se adapta facilmente as mais variadas situações no ambiente corporativo de maneira assertiva. Sabe como delegar, instruir e também incentivar sua equipe para extrair melhores resultados.

- ✓ **Teoria dos traços:** é uma das principais características de líderes nato. Sendo mais aptas a assumirem cargos de gestão, alguns quesitos são levados em consideração, como inteligência e personalidade, por exemplo.

- ✓ **Teoria do comportamento:** essa teoria contrapõe a anterior, defende que o líder adquire competências através do treinamento e aperfeiçoamento das funções. Assim, com a constância nos atos e tarefas torna-se mais fácil alcançar metas e objetivos estabelecidos.

- ✓ **Teoria dos estilos de decisão:** seleciona as principais características de três modelos de liderança. O modelo autocrático restringe as decisões apenas para o gestor, sem dar abertura a possíveis sugestões dos colaboradores. Já o democrático, dá abertura aos colaboradores e inclui a equipe nas participações de tomada de decisões. Ao contrário do liberal, dá incumbência a equipe para que possam resolver os possíveis problemas por si só.

- ✓ **Teoria da atribuição:** é designado a equipe para que decidam por qual líder gostariam de ser liderados, para que assim sejam representados pela pessoa escolhida.

- ✓ **Teoria do carisma:** busca cativar, incentivar e influenciar os colaboradores de forma carismática, cultivando a admiração e respeito das pessoas, para que defendam seus ideais e caminhem ao seu lado.

2.8. DESENVOLVENDO E MOLDANDO O LÍDER

Em pleno século XXI, percebe-se a difícil missão em selecionar bons líderes e identificar sua abordagem. As empresas contemporâneas têm sofrido com a escassez de líderes nato e também com a dificuldade em treinar e moldar líderes em potencial.

Para que se consiga obter bons resultados, é necessário detectar dentre as equipes, pessoas influentes e que saibam ponderar opiniões, encontrando a melhor solução para sua equipe e até mesmo para a empresa. Com o aumento da tecnologia, que por muitas vezes é aliada, há uma dificuldade imensa em encontrar pessoas com

bom relacionamento interpessoal, há um distanciamento e frieza, o que é inadmissível para se coordenar uma equipe/empresa.

Saber intermediar conflitos, tendo em vista não apenas o que lhe beneficia, mas sim para o bem comum dos colaboradores e também da empresa, é uma das características imprescindíveis de um bom líder.

Ao contrário de chefe, o líder tem a admiração, firmeza, respeito e confiança, conquistados através de um trabalho árduo e transparente com objetivo em comum. Quando há colaboradores que se identificam com a liderança, percebe-se uma equipe que caminha com concordância e harmonia, por isso, é necessário que haja coerência entre suas palavras e suas atitudes.

Diferente do gerente que foca nos trabalhos e serviços, o líder tem seu foco nas pessoas, ou seja, em sua equipe. Com um bom líder a frente da equipe, o desgaste é menor e o comprometimento torna-se a longo prazo.

Em artigo escrito por Nataly Pugliesi, da revista *Você s/a* (outubro 2019), Márcio Fernandes, escritor do livro “Filosofia de Gestão – cultura e estratégia com pessoas”, mostra qual é a mentalidade de profissionais que hoje, independente do cargo que ocupam, estes formam equipes engajadas, felizes e de alto desempenho.

Segundo Márcio Fernandes, a filosofia de gestão, possui quatro pilares, sendo: acreditar, praticar, melhorar e compartilhar.

Acreditar consiste em determinar valores e propósitos, critérios viabilizadores, autonomia e protagonismo da equipe. Praticar é estar em constante movimento e mudanças, necessitando desenvolver ações que envolvam a todos, e garanta o processo de comunicação. Além de equilíbrio para dominar o eu interno e o eu externo, facilitando o convívio.

É necessário para melhorar, ter compromisso e engajamento para que todos entendam que suas atitudes são importantes para alcançar um propósito, e executar as tarefas não por obrigação, mas por prazer. Tornando-se imprescindível, ter persistência para não desistir e coerência para perseverar sobre princípios e valores, estabelecendo um relacionamento de confiança e aprendizado.

O método de compartilhar é a consciência para quebrar a inércia e sair do círculo vicioso e alcançar um bem-estar para si e para todos, conquistando por meio de atitudes conectadas, valores pessoais. Para se obter a contribuição de crescimento das pessoas ao redor, busca-se o desprendimento para ajudar e ser ajudado, trazendo assim, agilidade e compartilhamento, faça isso sem julgar a

limitação do outro. Agindo assim, deixará bons exemplos, compartilhará valores e compreenderá que no mundo capitalista quem coloca as pessoas no centro está verdadeiramente ajudando a transformar a realidade.

Ter coragem para ser diferente dos demais, é diferencial exigido nas grandes corporações. Ser diferente traz benefícios consideráveis a uma equipe, segundo Márcio, a atual geração de líderes preocupa-se mais com o “ser” do que com o “ter”, a postura deste profissional o leva a trabalhar em um ambiente prospero e coletivo, onde todos são protagonistas, tornando-se difícil visualizar quem é o gestor.

Márcio conta que para criar estratégias teve que sofrer na pele o sufocamento da burocracia. Cansado de pilhas de papéis em sua mesa, resolveu ser proativo e tornar-se mais acessível a diálogos, comunicando-se com sua equipe com fluência e transparência de forma frequente, o que encontrou, foi colaboração, credibilidade e confiança para com cada um.

Encontrar equilíbrio entre a afetividade e a efetividade foi outro desafio. Ter mais “brilho nos olhos” do que, “sangue nos olhos”, trouxe para Márcio o entendimento que o fruto do trabalho é colhido em equipe e não individualmente.

É necessário construir, confiança e respeito, trazendo todos para cada fase de crescimento da empresa, entendendo que, tanto as diretrizes quanto os valores fazem parte do seu ambiente. Funcionando assim, com mais efetividade quando todos participam da elaboração e criação das normas, tornando-se parte do processo, não necessitando assim, de cobrança de resultados e atitudes, pois cada um entenderá seu papel sem imposições.

Um líder pode possuir características individuais, mas necessita desenvolver habilidade e competências ao longo de sua trajetória, o amadurecimento é necessário, podendo transformar o jeito de liderar agregando novas habilidades e descartando velhos hábitos.

2.9. ATINGINDO A EXÍMIA LIDERANÇA

Como líder, é necessário que se pontue alguns itens, comportamentos e até questione algumas situações. Porém, o importante é que se faça com

assertividade, sem envergonhar, exceder demais a autoridade que se comporta e desestimular o indivíduo.

É necessário compreender alguns comportamentos de qualidade, que podem e devem ser colocados em prática. Antes de criticar, procure abordar o colaborador listando suas qualidades, quão bom é tê-lo e o excelente serviço que vem prestando a empresa, desde que seja sincero.

Dale Carnegie em seu livro “Como fazer Amigos & Influenciar Pessoas” aborda exatamente esta questão:

Começar com elogio equivale ao dentista iniciar seu trabalho com Novocaína. O paciente ainda receia, mas o anestésico é tiro e queda: nada de dor. Um líder deve empregar o princípio 1, comece por um elogio e por uma apreciação sincera. (CARNEGIE, 2005, p.265)

Com as críticas, o ambiente torna-se pesado, com difícil comunicação e enfrenta-se a resistência dos colaboradores. Usando a técnica do elogio, o líder consegue atingir o alvo desejado, antes tendo preparado o ambiente, listando para o indivíduo suas competências, habilidades e pontuando os itens necessários. Assim, as chances de aceitação dos pontos abordados na conversa tornam-se maiores, também conquistando o respeito e a fidelidade do colaborador. E não se esqueça de elogiá-lo também quando os pontos abordados forem aperfeiçoados.

Solucionar e contornar os problemas são também papéis dos gestores, mas quando esses são líderes, as abordagens se tornam diferentes. As críticas devem ser feitas de forma sutil, que contemplem a sua admiração para com a pessoa, e a admiração pelo trabalho ao qual se propõe a fazer com excelência.

Carnegie (2005) relata em seu livro que um grande empresário precisava que a entrega dos materiais de bronze fossem efetuadas em um determinado prazo. Seu fornecedor entrou em contato avisando um atraso em seu pedido. O empresário então, ao invés de desesperar-se, pesquisou mais a fundo sobre a empresa de seu fornecedor e foi visitá-lo. Ao chegar à indústria, deu início a uma abordagem sutil, dizendo ao fornecedor o quão bom era conhecê-lo e sua fábrica era grande e com uma qualidade imprescindível, coisa que nenhum outro fornecedor conseguiria oferecer.

Envaidecido, convidou-o a conhecer sua produção e a almoçarem juntos. Note que até o presente momento nada foi dito a respeito do problema da

entrega dos materiais. Ao terminarem o almoço, o próprio fornecedor tocou no assunto, dizendo que sabia por que ele estava ali e que entregaria dentro dos prazos estabelecidos, mesmo que para isso necessitasse atrasar alguns pedidos.

Ao usar dois dos comportamentos abordados no livro, o empresário, através dos elogios a indústria e ao fornecedor, pode esclarecer e solucionar esse problema, como líder e com atitudes de um. Quando for corrigir alguém, o verdadeiro líder não deve envergonhar, apontar ou até humilhar a pessoa, mas lembrá-la de seus bons comportamentos e mostrar o que se espera dela.

Falar dos próprios erros pode ser um quesito bem complicado, não é mesmo? Relembrar o que não deu certo, o que nos frustrou e até insucesso, é um ponto delicado, mas para manter a equipe em bom funcionamento, sem exaustivas e recorrentes reuniões que, as desgastam rapidamente, se faz necessário. Antes de cobrar algo, lembre-se dos seus erros, de como você agia naquela idade e diga: “você errou, mas seu erro não é maior do que os acertos que têm. Eu, na sua idade, não conseguia ao menos discurrir um excelente relatório como este”. Logo após corrigi-lo, você o cativou, reconheceu que já errou e continua errando, equiparando-se a ele, conquistando sua admiração.

Outra característica comum do chefe é dar ordens e exigir que sejam executadas imediatamente. Ao invés de ordenar, sugerir sutilmente gera mais resultados, a maioria das vezes, resultados imediatos. Por exemplo, não diga que o estoque precisa de uma arrumação e deve ser feita imediatamente, opte por palavras que soem como um pedido, assim como: “nosso estoque está precisando de uma organização, estive pensando que seria mais eficaz se você fizesse, pois nos momentos de maior movimentação, conseguiremos encontrar com maior rapidez.” O colaborador pode até fazer o serviço em questão insatisfeito, mas não como seria se tivesse sido ordenado. Fazer algumas perguntas sucintas e indiretas como: “o que você acha?” ou “qual sua opinião?” surtem também um grande efeito, o colaborador se sente, de fato, parte da equipe.

Líder é aquele que não envergonha as pessoas, mas as compreende, auxilia e também as direciona ao caminho correto. Em uma reunião para discutir um novo projeto, por exemplo, o colaborador que assumiu esse novo cargo pode ter se atrapalhado ao falar das pesquisas ou até em demonstrar os resultados. Como líder, deve-se agradecer pelo bom desempenho, pontuar que em novas pesquisas é comum esse fato ocorrer, mas que ele possui uma capacidade sem igual para fazê-lo. Com

isso, você o cativa e consegue que ele se empenhe ainda mais aos projetos que a ele forem confiados.

É incrível o poder o elogio, do estímulo, da forma com que as pessoas interpretam uma crítica quando usamos esses artifícios. Existem escritores, cantores a nível mundial que um dia em suas vidas, foram desestimulados e criticados duramente por seus professores e amigos, mas encontraram em alguém um porto seguro, que depositaram neles tudo o que precisavam, reconheceram que eram capazes, e se tornaram quem são hoje.

Inúmeras pessoas não têm o menor entendimento, muito menos o conhecimento de suas reais capacidades, é preciso que alguém lhes diga e reforce diuturnamente. Não significa que por ocupar um cargo de destaque o indivíduo tenha consciência de sua capacidade, ele pode não ser bom em algumas coisas, mas certamente será em outras.

Sendo assim, “Elogie o menor progresso e elogie todo progresso. Seja ‘sincero na sua apreciação e pródigo no seu elogio’”. (CARNEGIE, p.290)

Segundo Carnegie (2005) destacar o baixo rendimento do colaborador é imprescindível, para que o líder proporcione a reputação para qual quer que ele zele. Ou seja, o colaborador em questão pode não ter notado seu baixo rendimento, e provavelmente, após ter seus bons adjetivos citados, se empenhará em mantê-los, voltando aos bons resultados.

Quando se fala em equipe, liderança e bons resultados, automaticamente lembra-se das falhas que, podem e devem ser consertadas e solucionadas o mais breve possível. Mas há uma maneira simples e fácil de tornar com que a equipe tenha ânimo ante a esses fatos, fazer com que os erros se tornem fáceis de serem solucionados.

Uma criança, por exemplo em sua fase de alfabetização enfrenta dificuldades para ler e escrever, mas apenas por um período, rapidamente e com treinos constantes já está formando palavras. Se a mãe, por exemplo, ao invés de estimular o filho, deixasse bem claro que sua letra está horrorosa e sua leitura mais parece um carro com problemas de locomoção, qual seria a resposta da criança a aquela situação? E se ao invés disso, a mãe amparasse o filho, e a cada nova palavra formada o parabenizasse, o estimulando e dizendo como se sente orgulhosa?

Percebam que a situação é a mesma, mas a forma com que a enfrenta é diferente. Tornando o problema, por maior que seja, simples e fácil de ser

solucionado, consegue-se que a equipe se empenhe em desenvolver estratégias e acredite em si como time, rápida e automaticamente temos bons resultados.

O líder que adota esses comportamentos diários para aumentar seu poder de persuasão, provavelmente terá sua equipe estimulada, concentrada e colherá os frutos das boas sementes.

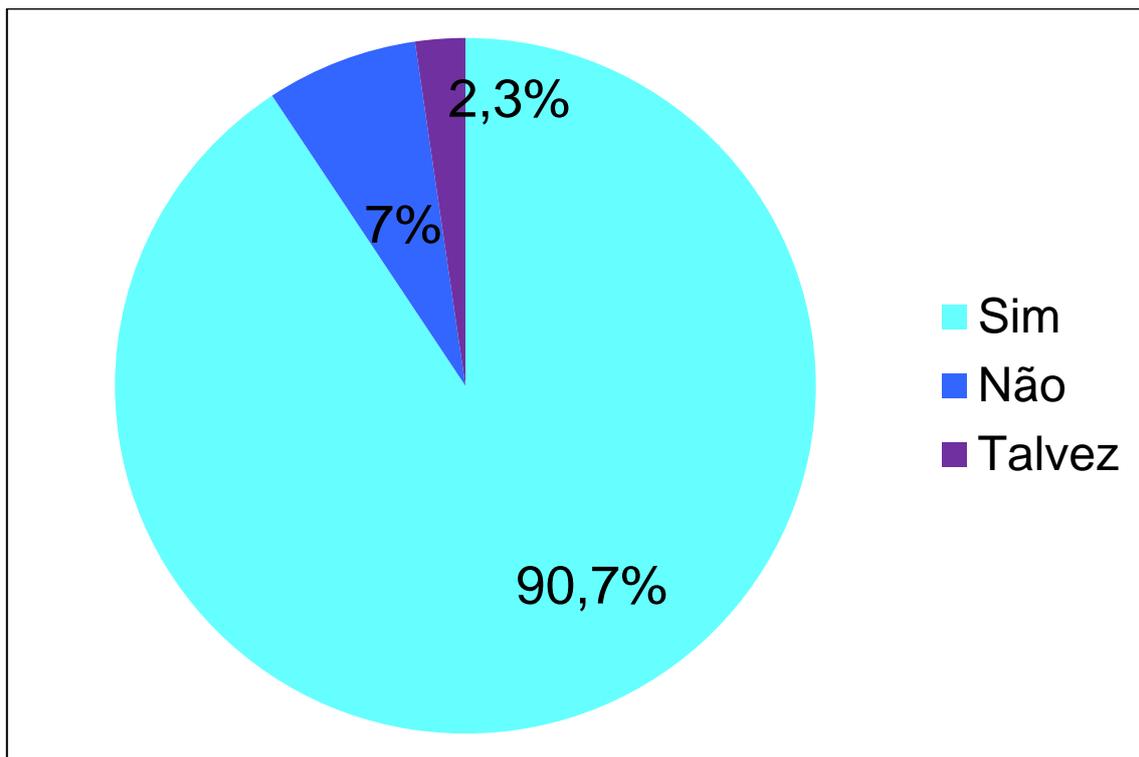
3. METODOLOGIA

Este artigo aborda de forma sucinta, a liderança, suas vertentes e as diferenças entre líderes e chefes. Para que pudéssemos abordar tal assunto, foram dedicadas horas em pesquisas bibliográficas em sites, livros e afins, que de maneira abrangente direcionam o assunto ao ambiente corporativo. Utilizamos de pesquisa de campo para direcionar, de maneira assertiva, aos comportamentos errôneos de líderes, norteando-os ao sucesso.

4. DESENVOLVIMENTO

Para analisar a viabilidade do tema em nossa cidade, realizamos uma pesquisa quantitativa, a qual utilizou-se os dados para dar andamento ao trabalho, abordando o assunto conforme as necessidades notadas. Abaixo, os gráficos com informações conquistadas através das questões:

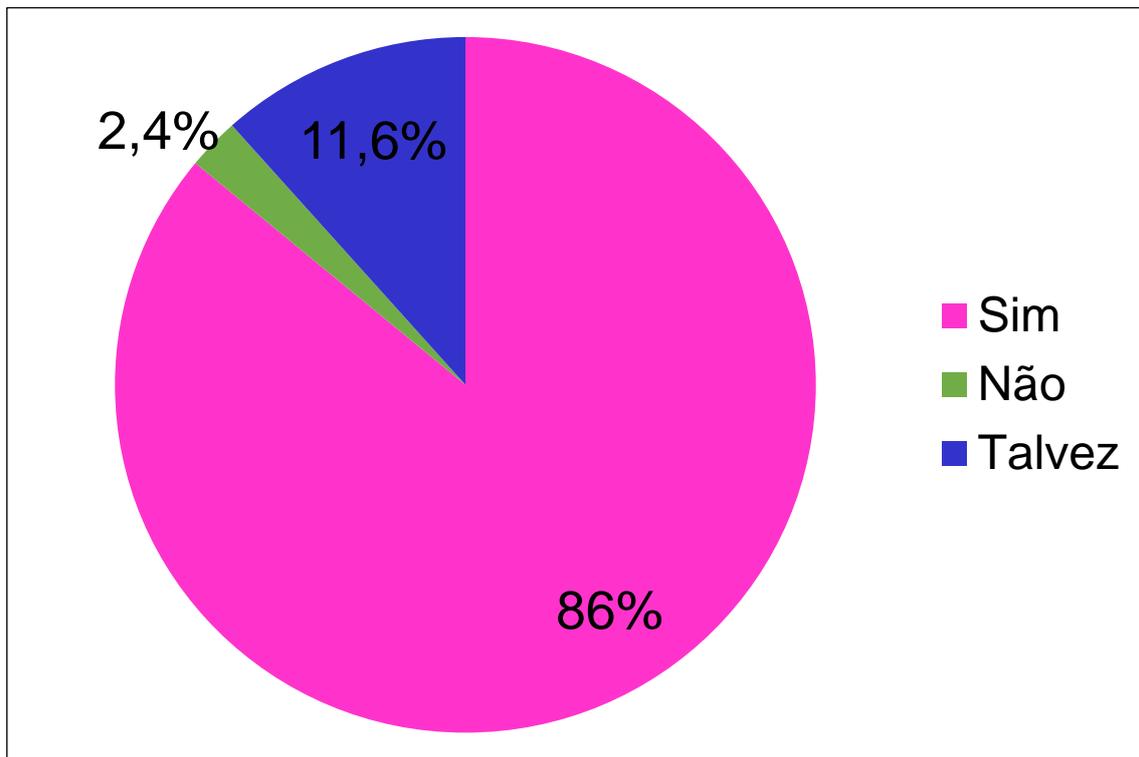
1 – Você sabe a diferença entre líder e chefe?



Fonte: (Dos próprios autores, 2019)

O intuito desta pergunta é identificar qual o conhecimento dos colaboradores em relação ao líder.

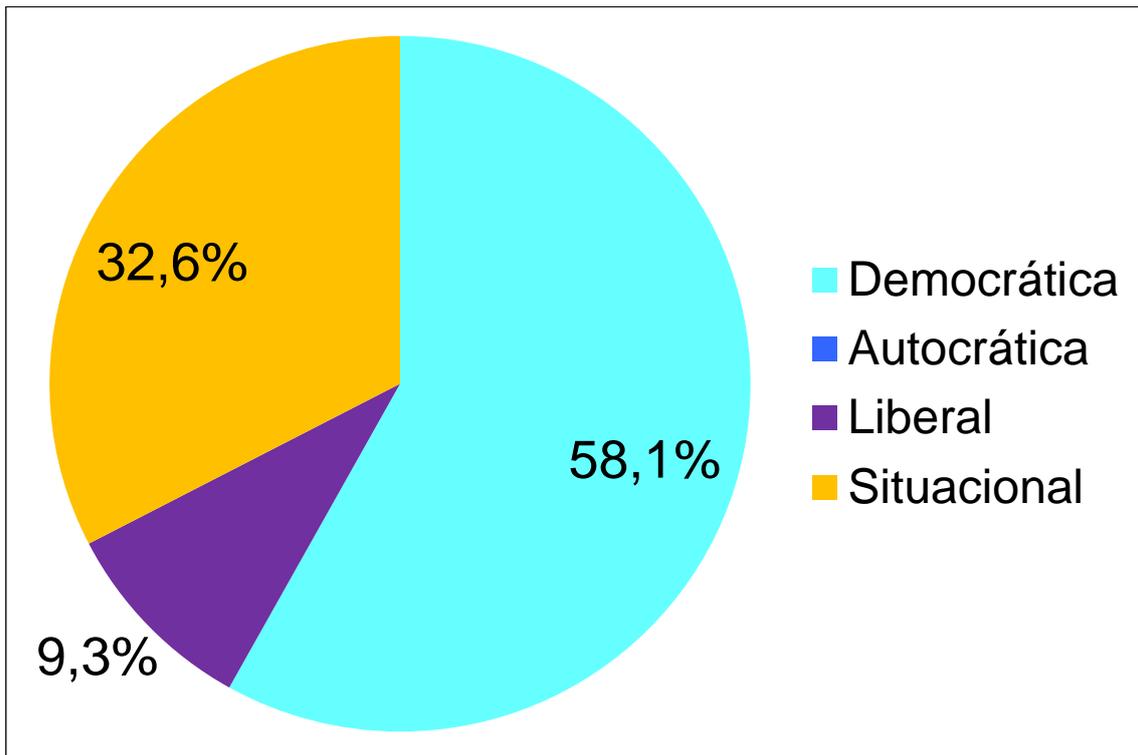
2 – Você acredita em uma liderança compartilhada, dividindo as responsabilidades e tomadas de decisões?



Fonte: (Dos próprios autores, 2019)

Analisar o quanto os colaboradores se entendem por equipe e se esse método traria resultados.

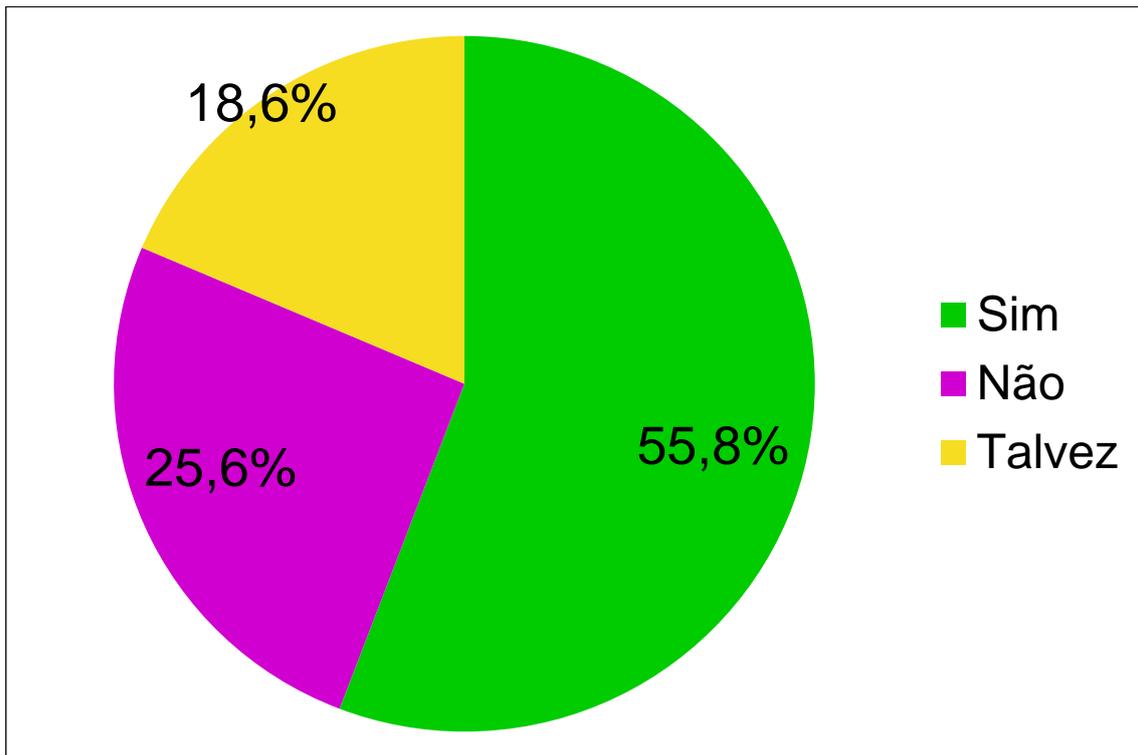
3 – Qual estilo de liderança você defende?



Fonte: (Dos próprios autores, 2019)

Entender qual estilo de liderança se encaixa melhor ao nosso contexto sociológico é o intuito da questão. Compreender como os liderados estão sendo ou gostariam de ser interpretados.

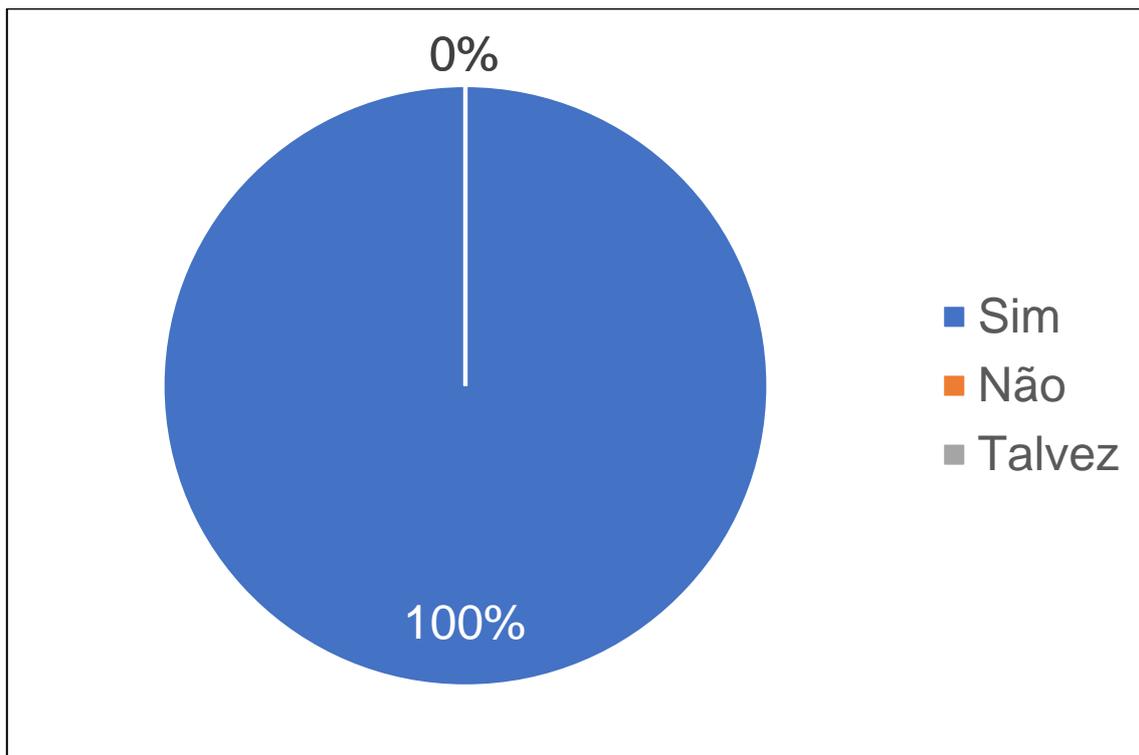
4 – Você como colaborador se sente motivado pelo seu líder?



Fonte: (Dos próprios autores, 2019)

Tem como intuito analisar como os clientes internos estão sendo vistos pelos líderes e possivelmente, identificar possíveis problemas em relação ao grupo.

5 – Você acredita que uma equipe bem liderada traz bons resultados para a empresa?



Fonte: (Dos próprios autores, 2019)

Por fim, mas não menos importante, a questão tem por objetivo entender como os colaboradores interpretam o cargo do líder e suas tomadas de decisões.

Para todos os fins, os dados coletados foram de suma importância no desenvolvimento deste trabalho, para que pudéssemos abordar todos os conceitos de forma ampla e completa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o estudo, torna-se se possível afirmar, que o tipo de liderança nas empresas, apresenta adaptações contínuas no intuito de elevar o nível de acertos na empresa, impulsionando ao sucesso.

Demonstramos diversas situações de liderança e em seu percurso, os grandes líderes se destacam, tendo características comuns, contribuindo positivamente para com a sociedade. Entretanto para se formar um líder demanda um processo complexo, contínuo e cheio de detalhes, os quais somados, influenciam os

indivíduos a colaborar e realizar as tarefas conforme a visão de liderança estabelecida.

Assim, norteia-se a liderança almejando as conquistas e seus objetivos, reservando cuidados para que seja, uma liderança motivadora, visando uma ampla objetividade, com uma visão estratégica. O líder integra o conhecimento as teorias e modelos já administrados, cada qual com suas características, definindo aquele que será mais significativo e adequado a real situação do negócio, tornando se possível observar que uma organização pode ser encaminhada ao sucesso quando sua liderança tiver uma visão motivadora, onde seus colaboradores podem adequar-se de acordos aos objetivos.

Acredita-se que não se pode considerar um só tipo de liderança, pois para liderar é necessário ter conhecimento e diversas estratégias, sempre com intuito de adequação necessária da organização.

Temos a crer que o sucesso de uma empresa está relacionado com a dinâmica do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARNEGIE, Dale. **Como fazer amigos e Influenciar pessoas**. 51 ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2003. 312 p.

BRAGHIROLI, Elaine Maria et al. **Psicologia Geral**. 23 ed. Porto Alegre: Editora Vozes, 1990. 224 p.

GENETT, Donna M. **O poder de delegar**. 11 ed. Brasil: Editora Best Seller 2006. 84 p.

PUGLIESI, Nataly. **A nova liderança**. Você s/a. São Paulo, 257 ed. 28 – 41. Outubro, 2019

BÍBLIA ONLINE. Gênesis. Cap. 37 ao 41. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/acf>> . Acesso em: outubro, 2019.

ADMINISTRADORES.COM. **O papel do líder contemporâneo**. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/o-papel-do-lider-contemporaneo/>>. Acesso em: agosto, 2019.

SUPER ATUALIZADO. **O comportamento do líder contemporâneo – como gerir equipes no séc.XXI**. Disponível em: <<https://superatualizado.com.br/comportamento-do-lider-contemporaneo/>>. Acesso em: setembro, 2019.

E BIOGRAFIA. **Biografia Silvio Santos**. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/silvio_santos/>. Acesso em: setembro, 2019.

E BIOGRAFIA. **Biografia Rainha Vitória**. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/rainha_vitoria/>. Acesso em: setembro, 2019.

CULTURA INGLESA. **8 fatos sobre a Rainha Vitória**. Disponível em: <<https://www.culturainglesacuritiba.com.br/8-fatos-sobre-rainha-vitoria/>>. Acesso em: setembro, 2019.

E BIOGRAFIA. **Biografia Nelson Mandela**. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/nelson_mandela/>. Acesso em: outubro, 2019.

YOUTUBE. **A história de Nelson Mandela o líder da igualdade social**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=4Y-rHRy79s8>>. Acesso em: outubro, 2019.

SBCOACING. **Chefe e Líder: principais diferenças e atitudes**. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/diferenca-chefe-e-lider/>>. Acesso em: outubro, 2019.

VOITTO. **6 atitudes que mostram a diferença entre chefe e líder**. Disponível em: <<https://www.voitto.com.br/blog/artigo/diferenca-entre-chefe-e-lider>>. Acesso em: outubro, 2019.

D LOJA VIRTUAL. **Pirâmide de Maslow: A importância da teoria para o seu negócio.** Disponível em: <<http://www.dlojavirtual.com/dicas-para-o-seu-negocio/pirâmide-de-maslow/>>. Acesso em: novembro, 2019.

DICIO. **Dicionário online da língua portuguesa.** Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/>>. Acesso em: novembro, 2019

APÊNDICES

APÊNCIDE 01 – GLOSSÁRIO

1. Abdicar: Desistir por si próprio; renunciar seguindo sua própria vontade (a um poder soberano); renunciar: o papa abdicou do seu papado; a rainha abdicou do trono; o rei abdicou em seu primo a coroa de Portugal; sem esperanças, a rainha abdicou.
2. Adversidade: Revés; em que há desgraças ou infortúnios; falta de felicidade e de sorte: sempre conseguiu superar as adversidades da vida.
3. Âmbito: Domínio; campo de atuação: âmbito jurídico. Origem desse domínio ou campo de ação: É de o âmbito do governo zelar pela segurança do povo.
4. Apartheid: Política de discriminação racial ou separação entre a raça branca e negra, propagada por uma minoria branca, durante grande parte do século XX, na África do Sul. Tudo o que estiver relacionado com o ato de segregar, principalmente no âmbito racial. Assertiva: Aquilo que se afirmar ou se declara como verdade; afirmação. Declaração categórica, indiscutível, clara e definida; asserção.
5. Audacioso: Que consegue realizar coisas em circunstâncias muito difíceis; que enfrenta situações complicadas; valente: policial audacioso.
6. Autocrático: Relativo à autocracia, ao poder absoluto e inquestionável: governo autocrático.
7. Autonomia: Aptidão ou competência para gerir sua própria vida, valendo-se de seus próprios meios, vontades e/ou princípios.
8. Cenestésico: Denominação genérica das impressões sensoriais internas do organismo, que não dependem da percepção dos órgãos dos sentidos.
Consolidação: Ação de tornar sólido, de fortalecer: consolidação do processo democrático. Fusão de várias empresas numa só: consolidação das telecomunicações.
9. Defasagem: Ação ou efeito de desfasar.
10. Delegar: Incumbir; fazer uma transmissão de; conceder poderes ou obrigações a uma outra pessoa: delegou responsabilidades; delegou as tarefas ao funcionário.
11. Democrático: Que se refere à democracia; que está relacionado aos preceitos democráticos; característico da democracia: governo democrático.
12. Desmistificar: destruir o caráter místico ou misterioso de. Desnudar (algo ou alguém) daquilo que mistifica, engana ou embeleza de maneira falsa; patentear, revelar, desmascarar.

13. Diplomacia: Ciência das relações internacionais. Arte de manter o direito e de promover os interesses de um Estado ou governo perante os Estados e governos estrangeiros.
14. Egocêntrico: Que se refere ao ego, ao eu; considerado como o centro do universo; egocentrado.
15. Envaidecido: envaidecido vem do verbo envaidecer. O mesmo que: vangloriado, empavonado, empinado. Passar a ser vaidoso; ficar envaidecido.
16. Exímia: Que revela perfeição em tudo o que faz; excelente: um exímio pianista.
Feedback: reação a um estímulo; efeito retroativo. Informação que o emissor obtém da reação do receptor à sua mensagem, e que serve para avaliar os resultados da transmissão.
17. Gerenciar: Coordenar uma empresa, uma companhia, um negócio ou um serviço exercendo funções de gerente ou de administrador.
18. Incumbência: Obrigação ou missão que se atribui ou se oferece a alguém; encargo, tarefa: tinha uma incumbência árdua.
19. Monarquia: Governo em que o chefe supremo pode ser o rei ou a rainha.
20. Persuasão: Ação de fazer com que alguém acredite ou passe a acreditar em: convenceu o chefe com o poder de persuasão de seus argumentos.
21. Presumível: Que se consegue presumir; que pode ser imaginado; imaginável: a presumível irregularidade, consiste na tentativa do parlamentar em obter mais verbas para seu gabinete.
22. Provisões: Ação de prover, de abastecer com o necessário; abastecimento.
23. Relapso: que ou aquele que reincide em erro, crime, pecado; obstinado, contumaz; que ou aquele que é negligente no cumprimento de suas ações; relaxado, displicente.
24. Segregação: Ação de segregar, de separar, de isolar, de se afastar; afastamento, separação.
25. Sistemático: Que se refere a um sistema, ao modo ou método de formar um todo organizado.
26. Situacional: Relativo a uma situação, a uma circunstância ou à maneira como algo está determinado num dado momento; circunstancial: análise situacional da crise.
27. Status quo: condição de alguém ou estado atual de alguma coisa; forma abreviada da expressão em latim “statu quo res erante ante bellum”, que significa estado em que as coisas estavam antes da guerra, fazendo alusão ao que permanece ou se mantém; onde as elites permanecem inoperantes; apegadas aos seus status.

28. Sucessão: Ato ou efeito de suceder, de vir depois; continuação.

29. Tenacidade: Característica, qualidade ou estado do que é tenaz; particularidade do que demonstra perseverança; obstinação.