

# A IMPORTÂNCIA DE UM LÍDER DENTRO DE UMA ORGANIZAÇÃO<sup>1</sup>

SILVEIRA, Alini Cardoso<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente estudo sobre liderança e organização tem por finalidade, esclarecer para que todos possam entender o impacto que uma boa ou má organização e um bom líder e um mau líder podem causar em uma instituição, através de estudos sobre o conceito de liderança e organizações tanto nos meios de atuação como nas pessoas que convivem uma com a outra dentro de uma equipe. Pretende-se também, esclarecer como um líder deve atuar com sua equipe, gestão, comportamento, vestimentas, principal ato ser seguro e confiante à frente de sua equipe.

**Palavras-chave:** Organização. Motivação. Poder.

## ABSTRACT

This study on leadership and organization aims to clarify so that everyone can understand the impact that a good or bad organization and a good leader and a bad leader can have on an organization, through studies on the concept of leadership and organizations both in performance means as in the people who live with each other within a team, and intend to clarify how a leader should act with its team, management, behavior, clothing, main act being safe and confident in front of your team.

**Key Words:** Organization. Motivation. Power

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo trata-se de uma pesquisa sobre liderança, que é fundamental para o sucesso do andamento das atividades, sejam elas das mais complexas às mais simples, deve-se ter um direcionamento com pessoas capazes de conduzir esses processos necessários, contribuindo para o objetivo

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso orientado pelo Professor Mestre Eli Jose Miranda Ribeiro Junior como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração no segundo semestre de 2021, na Faculdade de Inhumas FacMais.

<sup>2</sup> Acadêmica do VIII Período do Curso de Administração da FacMais. E-mail: alinisolveira@aluno.facmais.edu.br.

da mesma. O objetivo principal deste trabalho é analisar o papel do líder perante várias situações, verificando suas consequências e a postura da liderança no desempenho organizacional.

A liderança é o determinante decisivo da atmosfera do grupo. Em quase todos os casos, uma boa solução dos conflitos sociais exige a atividade de líderes preparados e democráticos. Essa liderança não é uma simples utilização de alguns meios engenhosos para permitir que as pessoas se sintam bem: um líder democrático não é apenas uma pessoa hábil, capaz de convencer. O processo democrático é complexo, e é preciso preparar tanto os líderes como os membros do grupo para nele desempenhar os respectivos papéis. (DRUMMOND, 2007. p. 80.)

Assim, o comportamento de liderar é apenas uma parte, destaca-se ele das demais atividades do líder, as quais compreendem o desempenho de várias outras funções. As implicações trazidas por essa complexidade são inúmeras. A mais importante, entretanto, nos parece a evidência da influência de variáveis do contexto na determinação do comportamento mais eficaz.

Portanto, pode ocorrer que o aspecto liderança seja o menos importante na determinação dos resultados em uma dada situação ou contexto, o que significa que o esforço da liderança não pode estar separado das características da organização como um todo. (DRUMMOND, 2007.p. 87.)

Liderar requer proatividade. É quando você se dá conta de estar executando tarefas fora do contexto básico, mas que beneficiam a todos. É quando, na ausência do titular da função, você se apresenta e resolve, antecipando a solução sem ter sido solicitado. (GRACIOSO, 2009, p. 41).

Liderança é a influência interpessoal, isso significa que liderar não é mandar, mas, influenciar as pessoas a realizarem suas tarefas dentro dos padrões definidos pela empresa. A liderança é realizada por meio de um processo de comunicação, por isso, a forma de comunicação da liderança tem impactos definitivos sobre a equipe e os resultados alcançados.

A liderança é exercida para alcançar objetivos, então os objetivos devem ser claros e específicos para que as pessoas possam realmente se comprometer e se empenhar para alcançá-los. (VANZOLINI, 2017, p. 06).

O ponto central das teorias modernas de liderança é a ideia de que, se o líder quer influenciar o comportamento dos membros do grupo, deve primeiramente identificar as necessidades deles, oferecendo incentivos capazes de promover seu atendimento. Assim, um bom líder seria sensível ao que os membros do grupo necessitam em dada situação.

A motivação das pessoas é determinada não só pela possibilidade de gratificações ou prêmios mas, também, pelas expectativas que nutrem de alcançar ou não, esses prêmios por seus esforços. É importante atentar que tais expectativas tanto podem se referir a aspectos objetivos, instrumentais, quanto a subjetivos, no campo afetivo. (DRUMMOND, 2007, p. 88).

## **2. PROCESSO DE LIDERANÇA**

Liderança é uma influência interpessoal exercida em uma dada situação e dirigida por meio do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos. Os elementos que a caracterizam são, portanto, quatro: a influência, a situação, o processo de comunicação e os objetivos a alcançar (CHIAVENATO, 2008, p. 149).

A liderança é função das necessidades existentes em uma determinada situação e consiste em uma relação entre um indivíduo e um grupo. Trata-se de uma relação funcional. Essa relação funcional somente existe quando um líder é percebido por um grupo como o possuidor ou o controlador de meios para a satisfação de suas necessidades (CHIAVENATO, 2008, p.149).

Nesse sentido, a Liderança é uma questão de redução de incerteza do grupo. O comportamento pelo qual se consegue essa redução é a escolha. No fundo, a liderança é um processo contínuo de escolha que permite ao grupo caminhar em direção à sua meta, apesar de todas as perturbações internas ou externas. Ao ajudar o grupo a lidar com escolhas, a liderança passa a ser uma questão de tomada de decisões do grupo (CHIAVENATO, 2008, p.151).

Acreditam que a liderança pode ser desenvolvida nas pessoas a partir de treinamentos e capacitações continuadas. Elas enfatizam as relações interpessoais entre os líderes e os liderados, bem como os aspectos técnicos e práticos do trabalho. Os líderes são capazes de definir a estrutura de trabalho

dos liderados, e esse fator é considerado relevante para o exercício de sua liderança. (SANTOS, 2014, p.19).

### **3. TEORIAS SOBRE OS ESTILOS DE LIDERANÇA**

Existem tipos mais conhecidos de liderança: “Na liderança autocrática o líder é focado apenas nas tarefas. Este tipo de liderança também é chamado de liderança autoritária ou diretiva. O líder toma decisões individuais, desconsiderando a opinião dos liderados”. (SILVA, 2011 p. 200).

A Liderança Democrática é “Chamada ainda de liderança participativa ou consultiva, este tipo de liderança é voltado para as pessoas e há participação dos liderados no processo decisório”. (SILVA, 2011, p. 201).

A Liderança Situacional é a ideia de que, para ser eficaz, o estilo deve ser apropriado à situação. Situação é uma palavra elástica, que admite muitas interpretações. Os funcionários, a empresa e a tarefa são os elementos mais usados para definir a situação, por autores como Tannenbaum e Schmidt, Fiedler e Hersey e Blanchard’. (CESAR, 2000, p. 266).

A liderança liberal segue o pressuposto de que os colaboradores já são maduros o suficiente e não necessitam de um acompanhamento constante. Nesse estilo, o gestor se ausenta com frequência, não fornecendo tantas orientações nem feedbacks ao grupo. Ele acredita que deixar o grupo à vontade para a condução das tarefas, estimula a autonomia de seus membros. No entanto, a ausência do líder faz com que o grupo fique com poucas referências da qualidade do trabalho realizado, o que prejudica o desempenho geral. (BASSO, 2016, s/p).

Na liderança do coaching, o líder trabalha para identificar as habilidades e age de forma a ajudar seus subordinados a liberarem seu potencial de desenvolvimento. O líder busca motivar os profissionais, criando um clima de cooperação, confiança e crescimento”. (BASSO, 2016, s/p).

### **4. OS TEMPERAMENTOS DA LIDERANÇA**

Temperamento Colérico, Batalha por aquilo que deseja e persegue suas metas com autoconfiança e otimismo. Um verdadeiro pioneiro, sabe abrir caminhos e exercer a liderança. Com humor oscilante, tende a ser explosivo e autoritário e a não aceitar bem as críticas. Sempre aberto ao mundo exterior, sente dificuldade em se interiorizar e compreender as próprias emoções. (JOSÉ RAFAEL, 2019, p.93).

Temperamento Fleumático, sensível e emotivo, é adaptável, como o meio líquido, e não gosta de demonstrar sentimentos. O fleumático prefere levar a vida num ritmo calmo e disciplinado, tendo fortes inclinações artísticas. Muito apegado à rotina, sente dificuldade em aceitar mudanças e tende à estagnação, até emocionalmente, como acontece com as águas represadas. Gosta da passividade e mostra pouca disposição para perseguir seus objetivos. (JOSÉ RAFAEL, 2019, p.94).

Temperamento Sanguíneo, dono de um espírito inquieto e mente ágil, o sanguíneo cativa a todos por sua alegria e facilidade de comunicação. Versátil e eclético, cultiva um vasto leque de interesses. Dar tanta ênfase ao intelecto, entretanto, pode esgotá-lo física e mentalmente. A dificuldade em se concentrar e se aprofundar também pode levá-lo à falta de foco e à superficialidade nas relações. (JOSÉ RAFAEL, 2019, p.95).

Temperamento melancólico, é responsável e perfeccionista. A seriedade com que conduz suas metas e a profundidade de seu pensamento levam o melancólico a conquistar facilmente a confiança dos outros. Mas, para alcançar o sucesso, precisa fortalecer sua vontade. O pessimismo e a falta de humor podem atrapalhar suas relações. (JOSÉ RAFAEL, 2019, p.96).

## **5. LIDERANÇA ORGANIZACIONAL**

O clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho. Ele cria certos tipos de expectativas sobre as quais consequências se seguem em decorrência de diferentes ações. As pessoas esperam certas recompensas, satisfações e frustrações na base de suas percepções do clima organizacional. Essas expectativas - quando positivas - tendem a aumentar a motivação das pessoas. (CHIAVENATO, 2008, p. 229).

O comportamento Organizacional refere-se ao estudo de indivíduos e grupos atuando em organizações. Preocupa-se com a influência das pessoas e grupos sobre as organizações, e, vice-versa, com a influência das organizações sobre as pessoas e grupos, na realidade, retrata a contínua interação entre pessoas e organizações que se influenciam reciprocamente. Constitui uma importante área de conhecimento para todas as pessoas que necessitem lidar com organizações, seja para criar novas organizações,

organizações já existentes, trabalhar em organizações, investir em organizações ou, mais importante ainda dirigir organizações. (CHIAVENATO, 2008,p.19)

Uma boa liderança necessita ter um bom uso do tempo. A gestão é essencial para a eficácia dos trabalhos de um líder. Vários treinamentos de desenvolvimento de liderança utilizam a gestão do tempo como uma das principais ferramentas de um líder.(TAJRA; SANTOS, 2014, p. 107).

#### Sobre as habilidades do líder:

O líder, possuindo as competências interpessoal e informacional, e estando apto para tomar decisões, além de conseguir melhores resultados, também proporcionará um ótimo ambiente de trabalho, favorecendo o espírito de equipe, tão essencial nas organizações,todas as formas são adequadas, porém haverá variações conforme cada situação e contexto da organização. É muito importante o líder estar atento para a maturidade de sua equipe. Esse é um dos grandes indicadores para a escolha do tipo de liderança mais efetivo para aquele momento e contexto. Podemos denominar tal posição como o exercício de uma liderança autocrática, democrática ou liberal. (TAJRA; SANTOS, 2014, p.14).

O importante é que as organizações representadas pelos seus líderes, estejam atentas ao resultado das pesquisas que fizerem. Desde o processo de recrutamento e seleção, as organizações necessitam estabelecer critérios que comprometam as pessoas em suas atividades e na esfera organizacional. É mais importante, fazê-los sentir quanto é importante a sua participação e colaboração na prestação de serviços ou nos processos de produção. (OLIVEIRA, 2012, p. 167).

Diante do que foi apresentado sobre liderança e organização, observamos que, para empreender, é necessário liderar. Assim, consideramos essencial conhecer as principais teorias relacionadas à liderança que afetam o desempenho de qualquer empreendimento. Em outras palavras, o líder deve estar a par de como poderá exercer influência sobre as pessoas, para que os objetivos sejam alcançados e que sejam desenvolvidas vantagens competitivas tão necessárias hoje no mercado de trabalho. (TAJRA; SANTOS, 2014, p. 17).

## **6. A IMPORTÂNCIA DE UM LÍDER DENTRO DE UMA ORGANIZAÇÃO**

Um líder é uma pessoa que realiza tarefas, faz as coisas acontecerem e guia os outros para que executem suas tarefas. Um líder é caracterizado pela atividade. Líderes comunicam a ação por meio de pessoas e eventos que levam a mudanças dentro da organização. Dentro do ambiente empresarial de hoje, a mudança é uma exigência, e um líder eficiente demonstra seu conhecimento tomando a iniciativa e a responsabilidade para facilitar e gerenciar qualquer mudança necessária. (COOPER, 2012, p. 20).

Um líder deve aceitar a responsabilidade de se comunicar com eficácia com as pessoas dentro de uma organização. Seu público pode ser formado por uma só pessoa ou por centenas; de qualquer modo, a necessidade da comunicação eficiente permanece a mesma. No ambiente interno, o líder é visto como o diretor da organização e deve comunicar os encaminhamentos que providencia à empresa ou grupo. Um líder usa vários tipos de comunicação como a Comunicação escrita: como memorandos, e-mails e relatórios. Comunicação verbal: como falar com grupos de pessoas. Comunicação não verbal: como a interação informal com as pessoas. (COOPER, 2012, p. 53).

A eficiência com que o líder executa essas atividades funcionais baseia-se no conhecimento de boas técnicas organizacionais e uma postura focada para cumprir a missão da organização. Ambos os componentes de gerenciamento organizacional são necessários para que a eficácia ocorra de maneira consistente. O líder é responsável por utilizar tempo e recursos de forma eficaz, gerenciando o estresse, planejando reuniões eficientes, conduzindo-as, lendo e revisando informações para tomar decisões ou aumentar seu conhecimento. (COOPER, 2012, p. 79).

O líder geralmente é apontado pelo padrinho do projeto – o conselho ou outro grupo supervisor. Alternativamente, a equipe pode ter autorização para eleger seu próprio líder. O líder tem diversas responsabilidades. Como membro da equipe, o líder compartilha da responsabilidade de concluir sua meta. Além disso, o líder tem deveres administrativos; garantir que as reuniões comecem e acabem na hora certa, garantir que agendas, minutas, relatórios, etc. sejam preparados e publicados, manter contato com a entidade patrocinadora do projeto. Por fim, o líder tem a responsabilidade de supervisão. (JURAN; DEFEO, 2015, p. 144).

Os elementos necessários para estabelecer a implementação estratégica geralmente são similares entre todas as organizações. No entanto, as particularidades de cada organização acabam determinando a sequência e o ritmo de utilização e até que ponto elementos adicionais precisam ser providenciados. Há, sem dúvida, uma abundância de jargões para comunicar o processo de implementação estratégica.

Dependendo da organização, podem ser usados termos diferentes para descrever conceitos similares. Por exemplo, aquilo que uma organização chama de visão outra pode chamar de missão, Valores ou Política. (JURAN; DEFESO, 2015, p. 61).

Desenvolver a organização é um desafio que exige competência por parte do líder. Em um mundo complexo, turbulento e com crescente competitividade, a organização é o meio para que a visão empresarial possa ser efetivamente realizada, ou, falando figurativamente, ela é a orquestra que executa a sinfonia. O papel do líder nessa competência consiste em conhecer profundamente a organização que lidera e cuidar para que ela possa se desenvolver de maneira apropriada aos desafios que deverá enfrentar. (OLIVEIRA, 2012, p. 240).

Os líderes precisam identificar o estágio de desenvolvimento da equipe, criar uma constituição própria para garantir que ela começará com o pé direito e então estabelecer um conjunto de comportamentos de liderança que mantenham a equipe avançando pelos estágios de desenvolvimento até, por fim, atingir e sustentar o alto desempenho. Essa abordagem à liderança de equipes pode ser aplicada a qualquer equipe, sejam quais forem seu propósito, ocupação, tipo ou tamanho. (BLANCHARD, 2019, p.164).

O líder proativo precisa ter a habilidade de perceber os conflitos decorrentes de um processo de comunicação mal planejado. Busca-se, pela comunicação, o entendimento. Porém, sabemos que, complexamente, os meios verbais, a simbologia e a linguagem corporal geram falta de entendimento, que se refletirão no processo interno da organização. Consequentemente, também atingirão o ambiente externo. (OLIVEIRA, 2012, p. 173).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**



Após a realização de todo um levantamento bibliográfico, aprendido com os mestres sobre o assunto de liderança em equipe, liderança nas organizações, entende-se que o estudo realizado sobre a importância de um líder dentro de uma organização pode-se constatar por meio da análise de artigos, livros e que o resultado deste trabalho permite concluir que liderança se articula com diversos construtos do espectro do ambiente organizacional. Contudo, liderança organizacional é um conceito dinâmico e aberto quanto às possibilidades de associações com diversos temas do contexto organizacional.

## REFERÊNCIAS

COOPER, Ann A. **Como ser um Líder**. Rio de Janeiro: Editora Cengage learning, 2012. Minha biblioteca Facmais Acesso em 02 fev. 2021.

VANZOLINI CARLOS ALBERTO. **A liderança na Gestão de Equipes**. 2017 © Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de São Paulo – SEBRAE-SP.

IDALBERTO, Chiavenato. **A administração geral e Pública** . Rio de Janeiro, Atlas, 2008.

JURAN, Joseph M.; DEFEO, Joseph A. **Fundamentos da Qualidade para Líderes**. Porto Alegre: Bookman, 2015. Minha biblioteca Facmais Acesso em 12 mar. 2021.

OLIVEIRA JAYR FIGUEIREDO ; MARINHO ROBSON M. **Liderança: Uma questão de competência** 1ª Ed. Editora Saraiva .2012

KEN BLANCHARD **Liderança de alto nível. Como criar e liderar organizações de alto desempenho**. 3º edição. Porto Alegre: Bookman 2019. Minha biblioteca Facmais Acesso em 10 março. 2021.

LUIZ FRANCISCO GRACIOSO **Liderança Empresarial - Competências que Inspiram, Influenciam e Conquistam Resultados** Editora: ATLAS; 1ª edição (1 janeiro 2009)

SILVA, Caroline Machado Castilhos da; PEIXOTO, Roberta Ramalho; BATISTA, José Mauro Ruiz. A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE. **Revista Eletrônica Novo Enfoque**, ano 2011, v. 13, n. 13 Disponível em:

<https://docplayer.com.br/4089047-A-influencia-da-lideranca-na-motivacao-da-equipe.html> . Acesso em: 10 mar. 2021.

TAJRA Sanmya Feitosa Tajra; Nádia dos Santos. **Planejamento e Liderança - Conceitos, Estratégias e Comportamento Humano**. São Paulo, Editora Érica, 2014.

DRUMMOND, VIRGINIA. **Confiança e liderança nas organizações** Editora: Cengage Learning; 1ª edição 30 março 2007. Minha biblioteca Facmais Acesso em 20 fev. 2021.

MAXIMIANO, Cesar Antonio Amaru. **Introdução à Administração** Editora: Atlas 8.ª Edição Revista e Ampliada. Ano 2000. Acesso em 06 de março.2021 Em Minha Biblioteca Facmais.

BASSO CARLOS. Categoria: **Blog, Liderança**. 15 de agosto de 2016 Disponível <https://crbasso.com.br/category/blog/lideranca/em> Acesso em 11 maio 2021.

MEDEIROS, José Rafael : **Liderança Coaching Razão, alma e coração**. 4ª edição. Ano Novembro 2019.