



**FANESE – Faculdade de Administrações e Negócios de Sergipe**

Núcleo de Pós-Graduação e Extensão – NPGE  
GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS E PSICOLOGIA  
ORGANIZACIONAL

---

FRANCIELE DOS SANTOS FREITAS OLIVEIRA

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA: UM ESTUDO SOBRE GESTÃO  
NO MUNDO CORPORATIVO**

Aracaju/SE  
23 de Janeiro de 2018

FRANCIELE DOS SANTOS FREITAS OLIVEIRA

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA: UM ESTUDO SOBRE GESTÃO  
NO MUNDO CORPORATIVO**

Artigo apresentado como pré-requisito parcial para conclusão da disciplina Metodologia dos Trabalhos Acadêmicos do Curso de Pós-graduação em Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE.

Avaliadora: Rosangela Farias Barreto

Aracaju/SE  
23 de Janeiro de 2018

# A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA: UM ESTUDO SOBRE GESTÃO NO MUNDO CORPORATIVO

Franciele dos Santos Freitas Oliveira<sup>1</sup>

---

## RESUMO

O estudo analisa a questão da Liderança e como está inserida no mundo corporativo. Mostrando a grande relevância que um bom líder pode levar a empresa e os benefícios não só materiais, mas também intelectuais que pode ser integrado entre os colaboradores da empresa. A liderança em sua maior parte refere-se a obter resultados por intermédio dos outros. Com uma comunicação de qualidade o líder conseguirá ser bem sucedido, através de ferramentas e recursos para envolver os colaboradores no dia a dia. Sendo o objetivo geral a análise sobre a importância da liderança, tendo como objetivo específico, promover a análise reflexiva sobre as consequências da boa gestão e bem estar dos colaboradores. Para o seu desenvolvimento foi realizado o levantamento bibliográfico sobre o tema. A escolha do assunto abordado se deu devido a importância do líder, dessa forma buscou-se contribuir para o surgimento de novas pesquisas referente ao tema, demonstrando a importância da liderança e seus benefícios para o mundo corporativo. O líder não é o chefe que manda e é obedecido pela autoridade do cargo que ocupa. Ele é consciente e está pronto para desenvolver as pessoas e os negócios. Os líderes precisam buscar a coerência entre o que dizem e o que fazem; estar atentos às novas demandas da sociedade e conscientes de seu papel no desenvolvimento da equipe.

**Palavras-chave:** Gestão. Liderança. Motivação do colaborador. Desenvolvimento organizacional.

## 1 INTRODUÇÃO

A liderança tem uma relação de influência entre líderes e liderados, tendo como finalidade, verdadeiras mudanças e resultados que refletem seu propósito conjunto. Grandes líderes são pessoas que amam o que fazem e buscam dividir este amor com outros. Onde há liderança, as pessoas se tornam parte de uma comunidade e sentem que estão contribuindo para algo significativo.

No atual cenário econômico altamente competitivo e em frequente mudança, as empresas têm procurado maneiras de aumentar a produtividade.

---

Assim, as organizações começaram a perceber que não é apenas um bom salário que motiva as pessoas, mas também um bom gestor, treinamento e a formação do colaborador são capazes de aumentar todo o seu potencial de uma forma mais eficaz tornando o ambiente mais saudável e conseqüentemente trazendo mais lucratividade para empresa.

Segundo Hunter(2004) liderar significa conquistar as pessoas, envolve-las de forma que coloquem seu coração, mente, espírito, criatividade e excelência a serviço de um objetivo. É preciso fazer com que se empenhem ao máximo na missão, dando tudo pela equipe. Você não gerencia pessoas, você lidera pessoas.

A liderança nunca foi questão de mera autoridade formal, líderes são eficazes quando outras pessoas o reconhecem como tal, por ouvir as opiniões delas, valorizar e respeitá-las. O que faz um líder não é um título, mas sim habilidades e atitudes que o destacam em meio aos outros.

O líder precisa deixar claro o papel e a responsabilidade de cada colaborador, organizando os projetos e monitorando o trabalho da sua equipe. De acordo com Morgan (2007) os líderes precisam demonstrar consideração pelos sentimentos dos subordinados, agindo de modo agradável e se preocupando com o bem-estar de todos.

Para Dancini (2012) o verdadeiro líder não é aquele que oferece todas as respostas prontas, mas o que desencadeia processos que levam ser subordinados a refletir e encontrar os melhores caminhos.

É percebido que a liderança desempenha um papel importantíssimo no estímulo à criatividade e inovação. Portanto, a necessidade de estudar o tema, se dá pela grande relevância que um bom líder pode levar a empresa e pelos benefícios não só materiais mas também intelectuais que pode ser integrado entre os colaboradores da empresa. Promovendo a análise reflexiva sobre as conseqüências da boa gestão e bem estar dos colaboradores.

Objetiva - se com este trabalho, fundamentado em pesquisas bibliográficas que haja contribuição para o surgimento de novas pesquisas referente ao tema, demonstrando a importância da liderança e seus benefícios para o mundo corporativo.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 LIDERANÇA: UMA VISÃO GERAL

A palavra liderança tem origem no termo em inglês “*leader*” que é decorrente da ação do líder, pois conduz, dirige ou chefia. A liderança segundo alguns pesquisadores pode ser definida através de traços, estilo de influência ou relacionado ao ambiente em que se inserem, podendo assim abrir um espaço para variadas definições da mesma. De forma prática Yukl(1998) define que liderança é o processo de influenciar atividades de um grupo organizado em direção à realização de um objetivo, no entanto por outros autores, liderança vai além, buscando uma maior complexidade envolvendo teorias como a dos traços, comportamentais e contingenciais.

Em diversas culturas o líder é quem guia, o que mostra a direção a ser seguida, aquele que se destaca em meio ao grupo. E na História da humanidade podemos observar essas mesmas características.

Segundo Santana(2008) vários fatos na história produzem bases para vários relatos como foi a região onde provavelmente começou, por volta de 4.000 a.C., era uma rica região da Ásia Menor, localizada nas planícies férteis banhadas pelos rios Tigre e Eufrates, os quais distribuem suas águas no golfo Pérsico. Começara ali os vestígios da liderança, a necessidade de se viver em conjunto, em sociedade, surgiu líderes para que este projeto fosse seguido. A linha histórica da humanidade demonstra que as transformações e as evoluções acontecem desde que o homem desenvolveu os conhecimentos e habilidades necessárias para trabalhar o meio físico, simplificá-lo e transformá-lo segundo suas carências.

Tudo isto nos leva a compreender que a mudança é um fenômeno que vem lado a lado com o homem desde os seus primórdios. Por isso, as mudanças já não nos surpreendem, o que nos causa espanto é a velocidade e a profundidade com que elas acontecem, e em simultaneidade com as mudanças, está o líder capaz de se adequar as mudanças e preparar seu grupo para um novo estágio.

O tema liderança no mundo corporativo, foi intensamente explorado ao longo do tempo: inicialmente os estudos buscavam identificar traços e características dos líderes, e também, os seus comportamentos e estilos (BERGAMINI, 1994; YUKL, 1994; BRYMAN, 1996).

O primeiro questionamento de liderança, concentrou-se na identificação de qualidades e características pessoais, que distinguem líderes de não líderes. Sendo assim, autoconfiança, integridade, iniciativa, honestidade, desejo de poder, entre outros, são exemplos diferenciadores que aumentam a probabilidade de sucesso como líder.

Posteriormente, a abordagem de estilos passou a enfatizar questões como os comportamentos e estilos dos líderes. Tornaram-se célebres nos anos 1950-1960, as pesquisas conduzidas pelas universidades de Ohio e Michigan, que chamaram a atenção para a importância de os gestores adotarem estilos de liderança mais direcionados para as necessidades e características dos liderados. Embora tenham sido apontados limites a essa abordagem (BERGAMINI, 1994; YUKL, 1994) - no que diz respeito aos estilos dos gestores e a certa idealização sobre o foco nas pessoas, observa-se nela preocupação maior com a temática da relação líder-liderado.

Já a abordagem contingencial, bastante enfatizada nos anos 1970-1980, concedeu um caráter multidimensional à liderança. Características do líder, da tarefa e do contexto passaram a figurar no rol de fatores que enfatizam o papel da liderança em buscar resultados. O modelo de Fiedler (1967), por exemplo, propõe que a eficácia do estilo do líder (orientado para as pessoas ou para a tarefa) dependerá de diversas variáveis: características das relações líderes-liderados, estrutura da tarefa e poder inerente à posição em que o líder se encontra.

As novas abordagens de liderança, a partir dos anos 1980-1990, caracterizaram o líder como um administrador do sentido (BERGAMINI, 1994). Conforme Bryman (1996), essas abordagens entendem o líder como alguém que "define a realidade organizacional, por meio da articulação de uma visão, que é o reflexo de como ele ou ela define a missão da organização e os valores que a suportam".

A liderança começa com a vontade, que é nossa única capacidade como seres humanos para sintonizar nossas intenções com nossas ações e escolher nosso comportamento. É preciso ter vontade para escolhermos amar, isto é, sentir as reais necessidades, e não os desejos daqueles que lideramos. Para atender a essas necessidades, precisamos nos dispor a servir e até mesmo a nos sacrificar. Quando servimos e nos sacrificamos pelos outros, exercemos autoridade ou

influência [...]. E quando exercemos autoridade com as pessoas, ganhamos o direito de sermos chamados de líderes. (HUNTER, 2004, p.70).

A liderança faz parte do modelo de gestão. Assim sendo, decorre naturalmente que a eficácia da gerência depende em parte do exercício efetivo da liderança.

Segundo Covey(1989) Em uma liderança eficaz, as técnicas de visualização e afirmação emergem naturalmente de uma base feita de propósitos e princípios bem ponderados, que se tornam o centro da vida de uma pessoa. Eles são extremamente poderosos na hora de se refazer e reprogramar, na hora de se fixar propósitos e princípios profundamente importantes no coração e na mente.

A confiança e a coragem são aspectos importantes para o líder conquistar seu papel. Inspirar confiança nas pessoas para que elas aceitem a iniciativa de mudança e assumam riscos pessoais, torna-se essencial para realizar as mudanças necessárias nas organizações.

Ninguém nasce um líder nato, porém, é nítido que algumas pessoas possuam tais características mais exibíveis do que outras. Devido muitas vezes a experiências adquiridas ao longo da vida pessoal e profissional que acabam tornando esses traços parte da sua personalidade. Uma coisa importante a falar, é que não basta ter uma equipe e já se considerar um líder. Para ser um bom líder é essencial desenvolver algumas habilidades e ter algumas características que são determinantes no sucesso do líder e que influencia nos liderados.

## 2.2 Elementos imprescindíveis da liderança

A sociedade no geral está envolvida uma vez que o social é construído por hierarquias de todos os tamanhos em todos os níveis por chefes e por líderes.

Uma ideia é a de que a hierarquia é natural, ainda que a antropologia tenha mostrado que as sociedades mais arcaicas trabalhavam ativamente para evitar a formação de hierarquias perenes. Os chefes não deveriam procurar se instalar definitivamente como chefes (CLASTRES, 2007). O século vinte fixou uma via contrária, como se todo grupo social, independentemente de qual fosse o tipo de agrupamento, não pudesse não ter o seu chefe. A psicologia social disse às multidões que elas tinham necessidade de chefes, de líderes e condutores. Com

exceção de algumas pessoas. Atualmente esse discurso é bem mais difícil de ser sustentado.

Os líderes precisam ter iniciativa e proatividade, o que não significa ser agressivo, insistente ou chato, e sim reconhecer a responsabilidade de fazer com que as coisas aconteçam.

De acordo com Covey(1989), As pessoas proativas concentram seus esforços no Círculo de Influência. Elas mexem com as coisas que podem modificar. A natureza de sua energia é positiva, engrandecedora e ampla, o que leva ao aumento do Círculo de Influência. As pessoas proativas não são exigentes demais, elas são tranquilas, agem conforme seus valores, percebem a realidade e sabem o que é preciso fazer.

Uma liderança proativa forte deve observar com frequência a mudança no meio social, particularmente dos hábitos de compra e impulsos dos consumidores, fornecendo a energia necessária para organizar os recursos na direção certa.

Para Morgan(2007) A verdadeira liderança, é claro, nunca foi uma questão de mera autoridade formal. Líderes são eficazes quando outras pessoas o reconhecem como tal, por ouvir efetivamente as ideias delas, valorizar e seguir sua sugestões de tomada de ação e aconselhar- se com elas. O que faz um líder não é um título, mas um punhado de atributos, atitudes e hábitos que destaca dos outros.

Morgan apresenta um método de cinco etapas para aprender a se tornar um bom líder. São elas:

- Estabelecer objetivos: ou seja, colocar por escrito exatamente o que pretende atingir, quais os objetivos e como se pretende alcançar. Para determinar e cumprir objetivos, é fundamental entender o papel dos objetivos na organização.
- Pensar de forma sistemática: Reunindo e expondo os dados necessários, analisando as causas da situação e propondo ações. *É uma* forma de abordagem que compreende o desenvolvimento humano sobre a perspectiva da complexidade.
- Aprender com a experiência - Enquanto ela está acontecendo: Sendo mais eficaz aprender a medida que se avança, realizando sempre mini revisões do seu trabalho. Estando aberto para as mudanças do mundo que são constantes.



- Mobilizar os outros: Líderes de grupo buscam maior compatibilidade possível entre os interesses dos membros e as tarefas que precisam ser feitas. Envolver a equipe em todo processo, dando a importância necessária de cada um.
- Fornecer Feedback: Algo que sempre é valorizado é o simples reconhecimento.

O *feedback* provê os elementos necessários para que a dinâmica do processo de aprendizagem aconteça. A prática do feedback e o compartilhamento do sucesso nos processos estimulam os colegas que enfrentam grandes obstáculos na mudança de postura. No processo de liderança, mudar um só líder é apenas o início. O importante é criar pensamento crítico, incentivar o desenvolvimento constante de todos os componentes das equipes de trabalho.

Lembrando o conceito de liderança de Hunter (2004) como sendo a “habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente, visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum”, relaciono a função do profissional de secretariado executivo com a do líder. Devido às características, perfil, atuação e competências, o profissional de secretariado executivo, muitas vezes, desenvolve o papel de líder, seja do setor, da equipe, do departamento, ou da empresa como um todo.

Líderes têm que sentir a necessidade de ensinar mais que simplesmente os princípios básicos do fornecimento de produtos e serviços. Precisam também ensinar os valores que mais se associam com os objetivos da empresa.

Segundo Dancini (2012) Liderar não é agir como o superior, o que manda mais, líder não é o que possui mais qualidades, mais benefícios, mais servos. Líder é o que serve mais.

### 2.3 Comunicação eficaz de líderes.

A boa comunicação da liderança é uma mensagem de muita importância, essa mensagem pode ser passada de várias formas, como por e-mail, conversa, ou discurso para várias pessoas.

Hoje é muito mais complicado gerenciar pessoas, o mundo cada vez mais globalizado, o conhecimento e a comunicação é fundamental para se ter sucesso.

As necessidades de recursos são imprevisíveis e os colaboradores precisam acompanhar as constantes mudanças e se mostrar resilientes.

Para Tulgan(2009) A atividade fundamental do gerenciamento é a comunicação. Converse sobre o trabalho quando as coisas estiverem indo bem, mal ou mais ou menos. Mantenha um diálogo constante com todos os subordinados.

“A comunicação é a espinha dorsal da liderança”, diz Don Duffy, produtor-executivo da Williams/ Gerard, uma das mais importantes empresas de comunicação empresarial. “Todo mundo precisa de direção e liderança, e, sem comunicação constante, não se tem liderança”.

Antes de começar a falar, líderes precisam ter em mente um propósito específico. Podendo ser o propósito de motivar ou persuadir, transmitir o conhecimento ou obter consenso. Seja qual for, eles precisam ter boa comunicação para atingir o objetivo.

Segundo Baldoni (2007) As mensagens dos líderes refletem a cultura e os valores organizacionais, mas requerem também o compromisso pessoal do líder. O líder conecta o quadro macro, aquilo que é bom para todos, com o quadro micro aquilo que cada interlocutor ganhará. Assim, essas mensagens da liderança têm por objetivo conquistar o comprometimento dos empregados e criar um laço de confiança entre líder e seguidor.

A liderança na maioria das vezes refere-se a obter resultados por intermédio dos outros. Com uma comunicação de qualidade o líder conseguirá ser bem sucedido, através de ferramentas e recursos para envolver os colaboradores no dia a dia. Os funcionários precisam também desenvolver a capacidade de comunicação com os colegas e com as todas as pessoas da organização.

Tulgan(2009) cita alguns pontos importantes de como deve ser a conversa com os subordinados. São eles:

- Pense no que motiva determinado funcionário.
- Descubra que tom e estilo funciona melhor.
- A maioria responde bem à comunicação verbal associada a figuras que ilustram textos.
- Escolha um local que seja bom para você e para o subordinado.
- Tente conversar com ele toda semana no mesmo local.

- Converse sobre o trabalho.
- Concentre-se no que quer que o funcionário faça no futuro imediato.

Um elemento importante é assegurar acima de tudo que cada pessoa compreenda exatamente o que espera que ela faça.

Cultivar uma rede de contatos, estreitando o relacionamento com as pessoas dentro e fora da empresa, também é um fator imprescindível para a boa comunicação, mesmo que não seja fácil, deve-se criar uma rotina para adquirir essa capacidade. Separar um tempo para visitar, pedir opiniões sobre determinados assuntos, ouvir ideias, trará resultados muito melhores.

É preciso dar oportunidade às pessoas para que elas digam o que pensam sobre determinado assunto, elas devem participar do processo de criação dando sugestões. Os elogios não devem ser economizados, mas devem ser sinceros, as críticas construtivas também são importantes, fazendo com que as pessoas sintam que fazem parte da instituição e são valorizadas e reconhecidas.

Para Covey (1989) Quando as expectativas não estão claras e não são compartilhadas, pessoas começam a se tornar emocionalmente sensíveis, e basta um mal entendido para complicar tudo, criando choques de personalidade e falhas de comunicação. Esclarecer as expectativas geralmente exige uma boa dose de coragem. Pelo jeito é mais fácil agir como se as diferenças não existissem, e torcer para que as coisas deem certo, do que encarar as diferenças e trabalhar em conjunto para se chegar a um conjunto de expectativas mutuamente aceitável.

#### 2.4 Gestor motivador.

Segundo Raffoni (2007) líderes fortes enxergam onde é necessário que as pessoas estejam unidas. Pelo fato de que costumam supervisionar um grupo de pessoas dotadas de diferentes talentos e habilidades, eles estão em melhor posição para fazer as interligações entre as pessoas. Nesse cenário, o líder enquadra a questão de modo que coloca as duas partes sob uma luz positiva e passa a mensagem de que, se engrenarem, ambos os lados sairão ganhando.

Um desafio é quando o gestor se depara com o inesperado, como por exemplo, novas informações ou uma pergunta imprevista. Deve-se manter o foco, e pensar na melhor resposta para que promova e fortaleça a liderança. Por outro lado,

os funcionários pedem que seus líderes ajam com mais integridade e que estejam mais disponíveis, principalmente em momentos de crise, quando estão lutando pela sobrevivência das organizações.

De acordo com Hunter(2004) líderes tem a responsabilidade de providenciar um ambiente saudável para nossos funcionários. Respeite o seu pessoal, faça um elogio sincero e específico sempre que for merecido, reconheça suas realizações e recompense a excelência. Com isso, vai demonstrar que está sinceramente interessado neles com pessoas, não apenas no que podem fazer por você ou pela empresa. Não há maior prova de respeito do que ajuda-los a desenvolver o caráter e a querer sempre o melhor.

Líderes seguros não necessitam mostrar grande força ou usar autoritariamente do poder que o cargo lhes concede. Podem encarar os problemas de frente sem causar desacordo no grupo.

“Sempre que uma pessoa passa por um choque, o modo como os líderes lidam com as próprias emoções, pode determinar se a empresa sobreviverá ou não” diz (GOLEMAN, 2002). A chave do sucesso, portanto é a inteligência emocional dos líderes, sua capacidade de administrar suas próprias emoções e as emoções dos outros, de modo a impulsionar um bom desempenho empresarial.

É nesse contexto que emerge a preocupação com a ética e a confiança na liderança, e na identificação de um estilo de liderança mais genuíno e baseado em valores. Ganham destaque as teorias transformacionais e carismáticas socializadas, e, mais recentemente, uma nova teoria de liderança, a teoria de liderança autêntica, que tem como principais características uma maior transparência na relação com o liderado e uma conduta consistente com o sistema de valores pessoais e convicções, gerando assim o respeito e a confiança dos seguidores (AVOLIO et al., 2004; AVOLIO; LUTHANS; WALUMBWA, 2004).

Ajudar os funcionários a vencer barreiras cria um dos mais importantes papéis do líder, os melhores líderes preveem quais serão esses obstáculos e adotam técnicas de enquadramento para ajudar os funcionários a se desviar deles, com boa comunicação e motivação.

Para Raffoni (2007) o líder pode ajudar a equipe de variadas formas. Ele pode decidir que seu propósito é levantar a moral da equipe e convence-la a não desistir. Podendo optar por incentivar a equipe a se reunir para discutir meios de melhorar o produto, atuando como um “coach”.

O líder religioso David O. McKay nos ensina: "As maiores batalhas da vida são travadas diariamente, nos campos silenciosos da alma". Se você vence as batalhas aí, se resolve os problemas que perturbam seu íntimo, é inundado por uma sensação de paz e certeza de saber o que está fazendo. Vai descobrir que as vitórias em público, onde você tem tendência de pensar em termos de cooperação, e promover o bem-estar das outras pessoas, e ficar genuinamente contente pelo sucesso alheio, se seguirão naturalmente.

A motivação implica encontrar no colaborador, o que ele já possui como significado para a sua vida pessoal e profissional e como influenciá-lo, a partir desse ponto, tornando-o apto, tanto para gerar resultados para a instituição, quanto para si mesmo.

Os líderes de sucesso têm certas características em comum: são disciplinados no atendimento, na pontualidade, na organização, no cuidado com as pessoas, sabem tratar com seu pessoal sem exercer pressão. Sempre demonstram confiança, permitindo que as pessoas façam suas tarefas sem intervenção. Dirigem a organização num clima agradável, gerando sempre melhores resultados.

Segundo Dancini (2012) é importante desenvolver a capacidade de motivação própria, sem depender de estímulos externos, ganha pontos em um aspecto importantíssimo: na autonomia. O líder sabe que, ao elogiar e valorizar o trabalho de sua equipe, ele desencadeia motivação e bem-estar em seu pessoal. Dessa forma, leva sua equipe para novas ações e melhores resultados.

### **3 CONSIDERAÇÕES**

Este trabalho de cunho bibliográfico, teve como principal objetivo, analisar o perfil do líder no mundo corporativo, mostrando o sucesso que o bom líder pode gerar para empresa e o grande papel que ele tem, não só de gestão, mas de motivador para as outras pessoas da equipe.

Segundo Goleman (2002), os líderes modernos devem ter características como saber lidar com pessoas, motivá-las, encorajá-las e esses são alguns dos aspectos da Inteligência Emocional, que compreende a autoconsciência, a gestão dos relacionamentos, conhecimentos sociais e a própria auto-gestão. Líderes

emocionalmente inteligentes reúnem equipes antigas para celebrar o passado, mostrar o início de nova era, discutir esperanças para o futuro. Essas posturas reduzem ao mínimo a tendência natural de resistência às mudanças.

A gestão requer mais do que a criação e implementação de normas e procedimentos: requer transformações culturais, e o gestor, sendo legítimo representante e agente de manutenção da cultura organizacional, precisa fortalecer não apenas a consciência, mas também, competências para responder a desafios e oportunidades impostos pela diversidade.

De acordo com Covey (1989) A confiança é a forma mais elevada de motivação humana. Ela traz à tona o que há de melhor nos seres humanos. Mas exige tempo e paciência, e não elimina a necessidade de treinar e aprimorar as pessoas, de forma que sua competência possa fazer jus à confiança depositada.

Para Hunter(2004) A liderança começa com uma opção, que é feita quando nos alistamos para líderes. Quando a liderança opta por fazer a coisa certa, dia a dia, hora a hora, isso acaba se tornando um hábito. Por “fazer a coisa certa”, precisa ser paciente, gentil, humilde, respeitoso, altruísta, honesto e dedicado. Estes princípios são auto- explicativos, além de revelarem também as qualidades de amor, liderança e caráter.

As pessoas estão dispostas a seguir um líder que inspira pelo exemplo. Que reflete o que desejam para si: serviço, progresso, conquista, sinceridade, valorização da vida pessoal e da saúde. A liderança que inspira não tem nada a ver com o cargo que o líder ocupa. A hierarquia, por si só, está sendo desafiada e perdendo seu poder. Os profissionais não têm seu desempenho impulsionado seguindo ordens apenas. O líder não é o chefe que manda e é obedecido pela autoridade do cargo que ocupa. Ele é consciente e está pronto para desenvolver as pessoas e os negócios. Os líderes precisam procurar buscar a coerência entre o que dizem e o que fazem; estar atentos às novos processos da sociedade e conscientes de seu papel no desenvolvimento da equipe.

Os líderes não devem elevar as suas formações e técnicas esquecendo-se de exercer a sensibilidade para o trato com as pessoas, desenvolver habilidades, entender e motivar pessoas é um grande desafio, e uma barreira a ser vencida desde a antiguidade.

Dentro da organização, o líder necessita ser polivalente e multifuncional, compreendendo as mudanças, criando novas estratégias, definindo objetivos e

critérios, e implementando a mudança organizacional para combater os desafios do dia a dia. Estudar a liderança deve ser um investimento contínuo e que muitas empresas estão capacitando seus profissionais para gerirem com desempenho.

É preciso levar as pessoas a aprender a encontrar a nova maneira de lutar juntas, pelos mesmos objetivos. Líderes precisam aprender a lidar com suas emoções, manter o foco, não deixar de pensar com clareza sob pressão. Assim, os resultados virão como consequências e todos trabalharão de forma motivada.

## REFERÊNCIAS

DANCINI, Wélida. **Sucesso em dose dupla: empreendedores e colaboradores podem chegar juntos ao topo**. Casa editora Brasileira, 2012.

DOI: 10.7819/rbgn.v18i59.2107

**Gerando envolvimento na equipe/** Harvard business School; tradução Lenke Peres,- Rio de Janeiro: Elsevier 2007-2ª reimpressão. Autores: NICK MORGAN é o autor de Working the room ( Harvard Business School Press, 2003). JONH BALDONI é consultor especializado em comunicação e desenvolvimento de líderes. MELISSA RAFFONI é gerente da ProfessionalSkills Alliance e docente na School of Management do MIT.

<http://contabilidadepapyrus.com.br/estudo-sobre-lideranca/> disponível em 30/12/2017

[http://www.ietec.com.br/site/techoje/categoria/detalhe\\_artigo/367/](http://www.ietec.com.br/site/techoje/categoria/detalhe_artigo/367/) disponível em 04/01/2017

<http://dx.doi.org/10.1590/2238-38752015v5313>

<http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712012000300006>

<http://dx.doi.org/10.5700/rausp1072>

<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp040912.pdf>> disponível em: 30/12/2017

<https://meusuccesso.com/artigos/empreendedorismo/quer-ser-um-lider-admirado-saiba-o-que-eles-tem-em-comum-por-sofia-esteves-1348/> disponível em 01/01/2018

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.

JAMES C.HUNTER , **Como se tornar um líder servidor**, 2004. 6ª edição

GOLEMAN Daniel, Richard BOYATZIS E Annie MCKEE **O poder da inteligência emocional**, (2002, campus/ Elsevier)



COVEY Stephen R., **OS SETE HÁBITOS DAS PESSOAS MUITO EFICAZES**,  
Tradução de CELSO NOGUEIRA, Título original: The Seven Habits of Highly Effective  
People Copyright (Stephen R. Covey, 1989)

READ – Edição 69 – Vol. 17 – N° 2 – maio/agosto 2011 – p. 360-395

TULGAN, BRUCE, **Não tenha medo de ser chefe/** Bruce Tulgan ( tradução de  
Alexandre Rosas). Rio de Janeiro:2009

YUKL, G. Leadership in organizaciones. **4. Ed. New Jersey: Prentice Hall,1998.**

## **ABSTRACT**

The study examines the issue of Leadership and how it is embedded in the corporate world. Showing the great relevance that a good leader can take to the company and the benefits not only material but also intellectual that can be integrated among the employees of the company. Leadership for the most part refers to getting results from others. With quality communication the leader will be able to be successful, through tools and resources to involve the employees in the day to day. The general objective is to analyze the importance of leadership, with the specific objective of promoting a reflexive analysis on the consequences of good management and wellbeing of employees. For its development a bibliographical survey on the theme was carried out. The choice of subject was due to the importance of the leader, in this way we sought to contribute to the emergence of new research on the subject, demonstrating the importance of leadership and its benefits to the corporate world. The leader is not the boss who commands and is obeyed by the authority of the position he occupies. He is aware and ready to develop people and business. Leaders need to seek consistency between what they say and what they do; be attentive to the new demands of society and aware of their role in the development of the team.

**Keywords:** Management. Leadership. Motivation of the collaborator. Organizational development.