

MODELO PARA ELABORAÇÃO E FORMATAÇÃO DE ARTIGOS CIENTÍFICOS DA UNIFEOB

SANTIAGO, Diogo de Abreu ^{1*}

LOBO, Gabriel Vitor ^{2*}

RESUMO

Neste artigo, iremos tratar sobre a liderança de uma forma mais específica e ampla nas empresas. O quão importante vem sendo esse tema no dia a dia em todos os setores das entidades e um dos pontos que achamos mais interessante é no cotidiano da equipe em que o líder é encarregado de liderar. O momento certo de elogiar, às vezes a pessoa nem imagina o que pode desencadear em outra que fica sobre sua “supervisão”, mas pode ser totalmente beneficente para a pessoa, porém também temos que tomar cuidado, pois dependendo do que é dito á uma pessoa, pode ser extremamente prejudicial ao desenvolvimento da mesma.

Então a nossa intenção é passar para o leitor que, há uma diferença grande entre o chefe e o líder, independente se é uma equipe de duas pessoas ou de mais de trinta.

Palavras-chave: Liderança é ser respeitado; não temido.

^{1*} Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOB, diogo.santiago@sou.unifeob.edu.br; ^{2*} Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOB, gabriel.lobo@sou.unifeob.edu.br; ^{3**} Professor orientador: Doutor, UNIFEOB, email@unifeob.pro.br.

1 INTRODUÇÃO

Diante do tema escolhido, iremos comentar sobre a liderança como um todo, diante de uma grande corporação.

Num cenário de alta complexidade, em que a interdependência e diversidade são características essenciais e marcantes, as políticas de gestão de pessoas devem enfatizar a importância de encorajar a autonomia dos trabalhadores, desenvolvendo competências para inovação e capacidades para assumir responsabilidades de tomadas de decisão

Como todos nós sabemos um líder de qualidade hoje em dia, dentro de uma organização é de extrema importância. Seja ele(a) que se encontra diante de uma empresa, geralmente adotando o cargo de diretor/presidente ou designado para cuidar de uma pequena equipe, por exemplo um setor específico, como o departamento de expedição dentro de uma indústria.

Uma pessoa para tomar frente de um cargo como esse, deve ter ciência que, qualquer decisão, comentário ou ação tomada, irá se afetar ao menos no pensamento de seus liderados. Por isso é necessário criar um vínculo profissional com cada um, ainda mais aqueles que são contrários, menos comunicativos. Temos que saber lidar com esse tipo de situação, pois sempre podemos ser surpreendidos com os mais “quietos”, pois normalmente sempre são os que mais ficam pensando sobre determinado assunto ou ideia. Entretanto, um bom líder é capaz de desenvolver qualquer perfil de um colaborador, seja ele mais flexível de modo geral, quanto mais rígido.

Temos a obrigação de motivar cada um da equipe, pois os próprios encarregados acabam sendo beneficiados. Com uma melhoria na produtividade da equipe; melhor relacionamento interpessoal de cada um; motivação em todos os indivíduos para que seus dias acabem se tornando mais felizes e alegres. Não podemos esquecer que basicamente passamos um terço do nosso dia no serviço. É muito tempo para ser perdido com irritações, desgaste e estresse. Tornar o ambiente agradável e mais leve também faz parte de uma boa liderança, pois isso espelha o tratamento que tem com cada um da equipe.

O responsável de uma equipe também tem o dever de manter os objetivos da empresa e seus liderados interligados de alguma forma, trabalhando todos em prol de uma melhora que a organização seja beneficiada. Claro que não pode ser desviado a atenção do por que estão presentes todos os dias na empresa. Um ponto muito importante que cada um que se enquadra nessa função é que, deve ser feito um processo de entendimento entre os liderados e o por que estão desenvolvendo determinada atividade, e onde o que está sendo feito irá significar dentro da organização. Pensamos que isso não importa na cabeça dos colaboradores, mas dar a certa importância para esses detalhes, de que cada passo está sendo dado em busca de um objetivo futuro na empresa, se torna de grande motivação para quem está fazendo as atividades diárias.

2 DESENVOLVIMENTO

Começamos com uma das frases que mais chama atenção para uma liderança que deve ser espelhada “A maior habilidade de um líder é desenvolver habilidades extraordinárias em pessoas comuns”. Por que isso é tão importante e faz tanto sentido para esse tema que estamos tratando? Pois é exatamente isso que um líder deve passar para seus liderados, confiança, fazer com que a pessoa sinta se à vontade para expor suas ideias, para criar seus próprios projetos, tomar decisões, claro dentro de suas responsabilidades.

Uma frase falada pelo CFO de uma determinada empresa, também faz muito sentido ao deparar com o que devemos seguir profissionalmente, e que podemos diferenciar um líder nato de um “chefe”. “Não se luta por um líder, se luta pelos princípios e intenções do mesmo”, ou seja, você não precisa fazer que as pessoas desejam defendê-los acima de tudo, tem que ser passar para elas seus ideais, pelo o que está “lutando” e onde isso irá levá-los.

Para entendermos um pouco mais sobre liderança, é importante destacarmos a liderança autocrática e liberal.

A liderança Autocrática é aquela que o líder não dá voz aos seus subordinados, ele toma decisão sozinha, e costuma explorar seus liderados (BATISTA, 2011). Ou seja, o líder

autocrático é uma pessoa ditadora e soberana que transforma o ambiente de trabalho em um local de medo e ansiedade, o que faz com que o grupo em geral fique sem motivação e atuação. Esse tipo de liderança não é o que o grupo em geral fique sem motivação e atuação. Esse tipo de liderança não é o modelo ideal para se liderar um grupo, o líder não pode ser temido e sim respeitado por todos.

A liderança liberal o líder, como o próprio nome diz, dá liberdade e autonomia aos seus subordinados para desempenharem suas funções e ficarem responsáveis por gerenciar os resultados de seu trabalho. José Mauro Ruiz Batista evidencia que “Neste tipo de liderança as pessoas têm mais liberdade na execução dos seus projetos, indicando possivelmente uma equipe madura, autogerida e que não necessita de supervisão constante” (BATISTA, 2011, p. 201).

O papel do líder para Hunter (2004), o líder precisa conhecer e buscar satisfazer a necessidade de seus colaboradores e atendê-los de forma que não se satisfaça as vontades, mas sim as lhe proporcione condições para suprir as suas necessidades. Para o autor, o líder através da sua atuação, deve saber agir para que exista a cooperação entre as pessoas. Precisa ter capacidade de desenvolver, estabelecer e manter uma direção, promovendo a o encontro e a ligação de diferentes percepções, interesses e objetivos.

3 CONCLUSÃO

Nunca foi tão necessário a liderança de uma maneira geral, em todas empresas, setores, negócios etc. Podemos notar, que o mundo em que vivemos hoje, está cheio de pessoas talentosas, com muitas ideias, muitos projetos para desenvolver, mas as vezes faltam uma pessoa por trás para guiar, orientar, que seja dar um voto de confiança, acreditando que aquilo irá ser importante.

Às vezes o que a maioria das pessoas precisa é de outra confiando naquilo que ela está fazendo, pois nem todo mundo tem o perfil de pessoas corajosas, confiantes.

Líderes, têm que manter todos conectados com o objetivo que quer atingir, ensinar a focar, a se preparar com a situação que estão vivendo. Precisam dedicar tempo para que isso aconteça,

para que sempre estejam focados em sua totalidade para onde vão chegar. Em algumas situações, deixarem de lado até seu bem estar para que tenha êxito em seu propósito.

No entanto, o que podemos observar é que, um grande líder é aquele tipo de pessoa que consegue fazer com que outras consigam desenvolver, progredir, guiar todas a um objetivo em comum. Tem a facilidade de conectar pessoas a si mesmo, sem esforço, consegue trazer os demais com seus objetivos e metas, não precisa obrigar a ninguém fazer o certo por que é o certo, os liderados executam as atividades com intenções claras de assertividade, não para agradar, mas sim por que é o certo e está totalmente interligado ao líder.

REFERÊNCIAS

BATISTA, José Mauro Ruiz; PEIXOTO, Roberta Ramalho; SILVA, Caroline Machado Castilhos da. A influência da liderança na motivação da equipe. Revista Eletrônica Novo Enfoque, local, v. 13, n. 13, p. 195-206, 2011. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/4089047-A-influencia-da-lideranca-na-motivacao-da-equipe.html>>. Acesso em 05/11/2021.

HUNTER, J. C. **O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança**. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

Portal da liderança <<http://www.portaldalideranca.pt/lideres/citacoes>>. Acesso em: 06 nov.2021.