A IMPORTÂNCIA DO LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES

THE IMPORTANCE OF THE LEADER IN ORGANIZATIONS

Alyne Rocha do Nascimento[I]
Bruna Patrícia Nozé[II]
Cássia Regina Bianchini Teixeira[III]
Juliana Rissi da Silveira Calsani[IV]

RESUMO

O presente artigo investigou o alcance das metas de uma entidade, vinculado ao desempenho ou perfil de um líder sobre sua equipe, na qual ilustrou o crescimento organizacional derivado de profissionais motivados. O objetivo geral foi evidenciar o papel do líder para se atingir o sucesso empresarial. Como objetivo específico, salientar as responsabilidades do líder diante da motivação do grupo e construções de relacionamentos, tal como demonstrar a influência exercida por esse profissional sobre sua equipe em busca de bons resultados. O desenvolvimento desse trabalho constituiu-se, mediante abordagem metodológica qualitativa, caracterizada quanto ao objetivo como descritiva e exploratória, através de investigação bibliográfica, artigos, revistas e sites relacionados ao assunto abordado. O líder deve compreender não só os processos, mas também as pessoas. Possuir habilidades de comunicação, delegação de tarefas, motivação e transformação de conflitos em oportunidades. Concluiu-se que a liderança inspira, motiva, promove mudanças e direciona a equipe visando alcançar o objetivo institucional. O líder propicia continuidade, crescimento e melhor desempenho da organização.

Palavras Chaves: Liderança. Sucesso. Líder.

ABSTRACT

This article investigated the achievement of an entity's goals, linked to the performance or profile of a leader on his team, in which he illustrated the organizational growth derived from motivated professionals. The overall objective was to highlight the role of the leader in achieving business success. As a specific objective, to highlight the responsibilities of the leader in the face of group motivation and relationship building, as well as demonstrating the influence exerted by this professional on his team in search of good results. The development of this work was constituted, through qualitative methodological approach, characterized as the objective as descriptive and exploratory, through bibliographical investigation, articles, magazines and websites related to the subject addressed. The leader must understand not only the processes,

[I] Graduanda em Ciências Contábeis, da Faculdade de Ribeirão Preto – São Paulo - Brasil. E-mail: tiago.alyne@hotmail.com
[II] Graduanda em Ciências Contábeis, da Faculdade de Ribeirão Preto – São Paulo – Brasil. E-mail:bruninha25_patricia@hotmail.com
[III] Professora Mestra em Administração, da Faculdade de Ribeirão Preto – São Paulo – Brasil. E-mail:bianchinicr@yahoo.com.br
[IV] Professora Mestra em Desenvolvimento Regional, da Faculdade de Ribeirão Preto – São Paulo – Brasil. E-mail: jcalsani@yahoo.com.br

but also, the people. Have communication skills, delegation of tasks, motivation and transformation of conflicts into opportunities. It was concluded that leadership inspires, motivates, promotes changes and directs the team in order to achieve the institutional objective. The leader provides continuity, growth and better performance of the organization.

Keywords: Leadership. Success. Leader.

Data de submissão do artigo: 15/06/2020.
Data de aprovação do artigo: 04/11/2020.
DOI: 10.33635/sitefa.v3i1.110

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo, explica porque a influência do líder sobre o grupo pode contribuir para a evolução da organização. Na visão do líder os empregados não trabalham para ele, mas sim, com ele. Todos juntos executam suas funções em direção aos resultados. Sem a interação da equipe não é possível vencer (MAXWEL, 2008). Incentivar as pessoas e gerar a interação do grupo aumenta a disposição do colaborador e também a produtividade. Não podemos dizer que o ser humano hoje trabalha motivado apenas por estímulos econômicos, mas sim, principalmente pelo reconhecimento e aprovação social do grupo ao qual pertence. Assim, o grau de produção está relacionado com as expectativas grupais existentes na empresa (CHIAVENATO, 1999).

É diante desse contexto que surgiu o seguinte problema de pesquisa: "Qual a relevância do líder na organização: influenciando pessoas para o atingimento dos resultados?"

Achar um manual universal de como ser consagrado um líder é algo improvável. Entretanto, ao buscarmos a definição da palavra líder o termo influenciar aparece frequentemente. Não é possível ser chamado de líder aquele que não tem seguidores. Tendo em vista, que o influenciador vai conduzir as pessoas corretamente em prol dos resultados esperados (DUCKER, 1996).

Torna-se desse modo o objetivo geral desse artigo, evidenciar o papel do líder para se atingir o sucesso organizacional. Sendo os objetivos específicos, salientar as responsabilidades do líder diante da motivação do grupo e construções de relacionamentos, tal como demonstrar a influência exercida por esse profissional sobre sua equipe em busca de bons resultados.

Logo a liderança, é fundamental em todos os contextos organizacionais, no entanto para comandar pessoas, é necessário entender a natureza humana (CHIAVENATO, 1994).

Em relação à pessoa do líder, quando uma pessoa é colocada à frente de um grupo, ela deve ter características inerentes as de um líder. Assumindo a posição de condutor daquelas pessoas, em direção ao atingimento das metas estabelecidas. A influência sobre a equipe é o ponto que desencadeia em todos os envolvidos no projeto o desejo de colaborar e acompanhar o influenciador, até se atingir os resultados estabelecidos pela organização (ROBBINS, 2005).

Em resposta a questão levantada, sugeriu-se a hipótese de que o líder é o membro da empresa que ao assumir uma postura liberal, forma uma equipe funcional, que vai resultar em benefícios mútuos (MAXIMIANO, 2000).

O desenvolvimento desse trabalho constituiu-se através de abordagem metodológica qualitativa, caracterizada quanto ao objetivo como descritiva e exploratória, mediante investigação bibliográfica, artigos, revistas e *sites* relacionados ao assunto abordado.

Esse artigo descreveu conceitos de liderança, a diferença entre ser líder e gerente, a relevância do líder nas organizações, a liderança diante da pandemia, dentre outros aspectos relacionados.

2 PRINCIPAIS CONCEITOS DE LIDERANÇA

Liderança: É a competência de inspirar pessoas para contribuírem prazerosamente, objetivando alcançar aos fins apresentados como sendo para o bem comum. Contudo, é preciso saber diferenciar - autoridade formal (o direito de pressionar ou obrigar alguém a querer atingir determinado objetivo, por causa de sua função ou força) (HUNTER, 1989). Enquanto na liderança os subordinados seguem o propósito que o líder representa (MAXIMIANO, 2000).

Segundo Chiavenato e Sapiro (2010, p. 274):

> A mudança da cultura organizacional não somente é possível e desejável como também indispensável e fundamental para o sucesso organizacional, levando-se em conta que a organização atua em ambientes altamente dinâmicos, mutáveis, instáveis, voláteis e em constante transformação.

Nesse processo, é necessário que o indivíduo admita humildemente que não sabe tudo e que sempre teremos algo a aprender uns com os outros. Isso quer dizer que, independentemente do nível sociocultural devemos lembrar que quando estamos todos juntos, somos mais sábios, ao contrário de pessoas que preferem permanecer isoladas. Para que se tenha êxito é fundamental saber ouvir, e dessa maneira, aplica-se uma das habilidades essenciais que compõem o líder em outras palavras essa habilidade exige mais e requer uma boa compreensão do ser humano (MAXWELL, 2008).

> Podemos definir liderança como a uma influência interpessoal exercida numa situação dirigida através do processo de comunicação humana com objetivos específicos. Os elementos que caracterizam a liderança são, portanto, quatro: a influência, a situação, o processo de comunicação e os objetivos a alcançar. (CHIAVENATO, 1999, p. 558).

A influência inicia com a decisão, assim sendo, a única competência desejável é que os seres humanos sejam capazes de harmonizar as comunicações com as atitudes, e optar pela conduta mais apropriada. É necessário possuir vontade para optarmos por amar, melhor dizendo, perceber as necessidades, e não os anseios, daqueles que guiamos. A fim de suprirmos a essas necessidades. Devemos nos dispor a auxiliar e inclusive a nos dedicar, em prol de beneficiar a todos. Ao exercemos influência sobre as pessoas, conquistamos o direito de sermos considerados como líderes (HUNTER, 1989).

Drucker (1996, p. 13), afirma que:

> O único conceito de líder é aquele que detém “discípulos”. Alguns indivíduos são pensadores, outros visionários. Tanto um quanto a outra conduta são consideráveis e indispensáveis, entretanto, sem seguidores, não é possível haver influenciadores (...) um guia eficiente não é ser adorado e apreciado. É influente de tal maneira que, os seus influenciados, consequentemente desempenham corretamente. O fato de ter popularidade, não significa que isso é considerado como liderança, enquanto os resultados são efeitos da influência.

Podemos citar como exemplo, o Martin Luther King, que conquistou direitos civis para os negros sem usar a violência e, sem recorrer ao poder. E Jesus Cristo, que mudou o mundo sem exercer poder, só influência. Quando dizia que, iria trazer todos os homens para perto dele, caso se levantasse. Foi então, nesse momento, que ele estava explicando o seu sofrimento de ser erguido na cruz (HUNTER, 1989).

2.1 Diferenciação entre liderança e gerência

Ao examinar as funções peculiares aos líderes e gerentes, é notável a diferença existente entre eles. O gerente é conectado ao controle e aos métodos, ele administra a execução das tarefas e tem foco nos processos. Mas, o líder é focado nas pessoas, no engajamento do grupo e na motivação, ele inspira seus seguidores, os desafia e fornece os direcionamentos necessários para a conquista do sucesso (OLIVEIRA, 2017).

A diferença entre líder e gerente é descrita da seguinte maneira, por Goldsmith, Lions e Freas (2003, p. 54), "Os gestores motivam, enquanto os líderes inspiram. As empresas inspiradas são vencedoras. As empresas precisam de muito menos gestores e muito mais líderes."

O líder alinha as concepções da equipe com as dele ao utilizar de argumentos bem fundados para convencer seus seguidores. É ele que irá definir os propósitos, que resultará em modificações no grupo, de modo, a exercer influência sobre a pessoa em diversos ambientes. Para que haja a liderança é preciso harmonizar os objetivos organizacionais e individuais dos colaboradores (CASTRO; SILVA, 2017).

2.2 O papel e a relevância do líder nas organizações

Para compreendermos melhor a relevância de se ter uma boa liderança, devemos entender que, uma organização funciona através de um conjunto de esforços contínuos e sincronizados de seus membros. E esses integrantes precisam ser guiados para o alcance das metas. É aí que entra o líder – direcionando todos em prol de um objetivo comum. A função do líder é lidar com os relacionamentos, definir estratégias, motivar, criar missões e ajudá-los a progredir. Assim, torna o ambiente propício à inovação (GOLEMAN, 2015).

O líder inovador capta os atributos de todos os membros de sua equipe, para explorar adequadamente o saber inerente a cada colaborador. É ele que detém o conhecimento sobre as forças e fraquezas do grupo, e promove a valorização da comunicação, ao ouvir as sugestões de seus seguidores. A inovação faz parte do cotidiano da liderança, então aquele que prefere se manter na comodidade, pode não ser competitivo. (VELLOSO, 2017).

À proporção que as organizações elevam a motivação, elas conquistam maximização da capacidade de seus colaboradores e ganham consistência no mercado. Isso se aplica em questões de qualidade. Para tanto, é imprescindível que o gestor adote uma metodologia que possa auxiliá-lo como, por exemplo, o ciclo PDCA (planejar, executar, verificar e agir corretamente), esses procedimentos compreendem acompanhar, analisar, reavaliar e recomeçar, se for o caso. Essa ferramenta visa o melhoramento contínuo, o controle dos processos e das ações (MARSHALL, 2003).

2.2.1 A liderança perante a pandemia

A pandemia de Covid-19, iniciada na cidade de Wuhan, na China, no final de 2019, abalou fortemente a economia mundial. Devido ao alto risco de contaminação desse vírus, diversos países apoiaram a quarentena, com intuito de acalmar a disseminação da Covid-19. Estamos em uma cadeia, em que todos estão sendo abalados de alguma forma pela pandemia. Como prevenção, colaboradores contaminados estão sendo afastados de suas funções, e muitas organizações estão aderindo ao trabalho remoto (ROUBICEK, 2020).

No Brasil, diante da perspectiva que assola o país, empresas e funcionários encontram-se em um cenário de incerteza. Com agravamento da crise econômica, espera-se também o aumento da taxa de desemprego (TOBLER, 2020).

De acordo com Autry (2010, p. 200):

> Do que as pessoas mais precisam durante esses tempos? Primeiro, elas ainda precisam ser capazes de achar sentido em seu trabalho e sentir que ele é importante. Depois, precisam da sua honesta avaliação a respeito das condições da economia, do mercado e do possível impacto disso tudo em seu emprego. E, finalmente, elas precisam da tranquilidade de ver você, como líder, permanecer calmo, centrado e focado em meio à crise. Embora seja correto expressar sua preocupação – é parte de ser vulnerável, as pessoas não precisam que seus temores sejam impostos a elas. Não precisam ouvir boatos e mexericos, e não precisam de um ambiente de estresse e ansiedade aumentados. O que isso em parte traduz é simplesmente te tirar-lhes o peso das costas, oposto do que os velhos chefes vão querer fazer.

De frente com essa circunstância, o líder é fundamental para saúde da empresa, pois seus liderados encontram-se em um momento de extrema pressão e preocupação, em sua vida pessoal e profissional. Tendo uma visão voltada para o futuro, ele é o profissional que pode transformar esse cenário em inovação. Fornecendo a sua equipe autonomia para criar e dar sugestões, deixando claro que juntos eles vão conseguir encontrar soluções para lidar com as dificuldades presentes (AUTRY, 2010).

2.3 Vida de um líder de sucesso

Sucesso é concluir algo, é ter um resultado feliz, bom e esperado. É atingir um grandioso desfecho, um resultado positivo (FERREIRA, 1993).

Ao longo da história surgiram diversos líderes, homens e mulheres de sucesso que através da admiração de seus liderados conquistaram esse título. Já foi exposto nesse trabalho, os componentes que você precisa ter para ser consagrado um líder.

Abaixo apresentaremos as qualidades de um líder que foi destaque e símbolo da inovação tecnológica (LAMBERTINI, 2019).

Steve Jobs foi um líder de grande importância no mundo tecnológico. Com ideias brilhantes, ele se destacou nesse mercado. Era considerado uma figura de inspiração pelas pessoas a sua volta, por tomar decisões que surpreendia a todos. Jobs, sempre foi muito focado e quando considerava um projeto pouco promissor o descartava imediatamente, fato que em 1997 livrou a Apple da falência. Mesmo não sendo a pessoa mais amorosa do mundo com seus funcionários, quem trabalhava com ele descrevia o fato como uma experiência única. Steve como um grande influenciador, fez com que a paixão sentida por ele, pela tecnologia, se propagar-se por sua equipe (LAMBERTINI, 2019).

2.4 Vantagens de ter um bom líder nas organizações

As vantagens de uma boa liderança são conectadas a obtenção dos resultados. O líder, coordena a equipe em direção aos objetivos da entidade, dando-lhe o treinamento e autonomia necessária. Para assim, manter seus seguidores trabalhando em sintonia, e determinados ao alcance das metas estabelecidas (SATO, 2010).

> Os líderes assumem o controle, fazem com que as coisas aconteçam, sonham e depois traduzem esses sonhos em realidade. Os líderes atraem o compromisso voluntário dos seguidores, energizando-os, e transformam as empresas em novas entidades, com maior potencial de sobrevivência, crescimento e excelência. A liderança eficaz energiza uma empresa para maximizar a sua contribuição para o bem estar de seus membros e da sociedade da qual faz parte (NANUS, 2000, p.10).

A figura do líder dentro da empresa apresenta como vantagem proporcionar uma relação funcional. Desta forma, os respectivos aspectos internos, externos e competitivos, analisam que, são elementos essenciais o clima organizacional e a motivação. Os dois fatores interferem na produtividade dos influenciados. Visto que, pode oscilar tanto a produzir mais quanto a menos do esperado (CHIAVENATO, 2010).

Ao examinar o clima organizacional, é possível identificar a importante relação da motivação com o ambiente interno. Pois, os diferentes aspectos do ambiente organizacional despertam a motivação no colaborador (CHIAVENATO, 1998). Como cita Maximiano (2009, p. 231), “Motivo, motor e emoção são outras que têm a mesma raiz. O comportamento humano sempre é motivado. Sempre há um motor funcionando, que movimente o comportamento humano”. Assim, a motivação impulsiona o homem a se torna produtivo (FIORELLI, 2004).

Já Lacombe (2005), classifica que, o clima organizacional representa o indicador de nível de satisfação individual com o ambiente interno e a característica do ambiente profissional é notável pelos associados da empresa. Enquanto Bennis (1996, p. 6), defende a ideia de que, o “clima significa um conjunto de valores ou atitudes que afetam a maneira pela qual as pessoas se relacionam umas com as outras, tais como sinceridade, padrões de autoridade, relações sociais, etc."

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, como leituras e interpretações de textos relacionados, de autores conceituados em relação ao assunto abordado no artigo. Dessa maneira, foram realizadas pesquisas na *internet*, publicações, sites e revistas acadêmicas. Lakatos e Marconi (2001, p.183), validam que, a pesquisa bibliográfica:

> [...] abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, materiais, cartográfico etc. [...] e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou firmado sobre determinado assunto [...].

Outra ferramenta técnica que contribuiu para desenvolvimento de toda estruturação textual foi a pesquisa de palavras-chaves no Google Acadêmico. Liderança. Impacto. Inovação. Instituição. Entidade. Influência. Influenciar. Percepção. Habilidades. Persuasão. Comunicação. Feedback. Fatores de Motivação. Características. Visão. Comportamento. Gestão. Líder. Gerência.

Ademais, a utilização da técnica de pesquisa exploratória, nos deixou diante de um conjunto de definições, que forneceu base para a montagem do presente artigo.

Segundo Mendonça (2009), "a pesquisa exploratória visa criar maior familiaridade em relação a um fato/fenômeno/processo, investigando o estágio em que se encontram as informações já disponíveis sobre o assunto."

Para Knechtel (2014, p. 95), "Pesquisa exploratória: aplica instrumentos para medir e descrever determinado comportamento social, que não possuía grande atenção da comunidade científica (pesquisas que verificam mudanças de padrões de comportamento social)."

A abordagem utilizada foi a qualitativa, examinada por Bogdan (1982 apud TRIVIÑOS, 1987, p. 128-130):

> 1º) A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento-chave; 2º) A pesquisa qualitativa é descritiva; 3º) Os pesquisadores qualitativos estão preocupados com o processo e não simplesmente com os resultados e o produto; 4º) Os pesquisadores qualitativos tendem a analisar seus dados indutivamente; 5º) O significado é a preocupação essencial na abordagem qualitativa [...].

À vista disso, partimos da investigação para analisar, comparar, distinguir e filtrar informações com o objetivo de ressaltar a importância da visualização do tema.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A imagem abaixo mostra, de forma esquematizada, os principais aspectos da liderança identificados nesse trabalho.

Os elementos divididos são: o líder, os estilos, as habilidades, o ambiente, outrossim, esses relacionam-se até alcançar uma liderança eficaz.

Ao ser analisado separadamente, o líder requer da interpretação das pessoas, ser comprometido, ter atitudes, correr riscos no momento oportuno.

Objetivos comuns: devem estar alinhados para serem alcançados em conjunto. Os princípios da equipe devem cultivar a conduta e valores profissionais (ERVILHA, 2003).

Figura 1 – Os quatro enfoques de liderança



Fonte: Ervilha (2003, p. 25)

Os estilos, a evolução, é abandonar o conservadorismo e partir em busca do inovador. A liderança é posta em prática através de ações criativas, no sentido de movimentar o grupo. Para assim, atingir o amadurecimento da equipe, como um todo. Dessa maneira, dar *feedback*, um retorno, aderir o método do *coaching,* comunicar-se de forma clara e transparente sem deixar quaisquer dúvidas. Delegar funções *empowerment,* cujo sentido, não é empoderar sobrepondo ao outro, mas sim, conciliar a equipe a refletir, agir e transformar dentro da entidade. Manter a motivação dos seguidores, quer dizer, incentivar, estimular, o famoso "empurrão", que faltava para se atingir o alvo (DRUCKER, 1996).

A liderança administra conflitos e transforma-os em oportunidade, com uma mudança significativa nos comportamentos. Tomar decisões e solucionar os problemas de maneira coerente e precisa. Em termos do ambiente, os modelos de empresa: convencional (não está adepto novas ideias), empresa moderna (gerencia os recursos internos, com base nas ameaças e oportunidades, análise SWOT) e os novos paradigma (um novo jeito de liderar, extremamente importante rever princípios e valores, a tal modo de inspirar) (MARSHALL, 2003).

Enfim, para adquirir uma liderança eficaz, necessariamente deve-se ocorrer mediante a interrelação dos segmentos relevantes. Quando esses, estiverem interrelacionados de maneira sincronizados, aí sim, obteve-se uma liderança próspera e eficiente, que resulta na alavancagem da evolução (FAYOL, 1989).

5 CONCLUSÃO

Esse artigo retratou a liderança no âmbito organizacional, com o propósito de destacar a competência de inspirar pessoas para contribuírem prazerosamente, com objetividade a alcançar os fins apresentados. Diante do exposto, é preciso não somente identificar os cenários existentes, mas também proporcionar um clima organizacional saudável. Além disso, o líder deve transmitir aos liderados confiança, coragem, serenidade, empatia e ainda, motivá-los a criatividade para melhorar a produtividade. Logo, torna-se um desafio, tanto para os colaboradores quanto para a liderança.

Para concluirmos é oportuno resgatar a pergunta que direcionou o presente estudo: "Qual a relevância do líder na organização: influenciando pessoas para o atingimento dos resultados?"

O líder inspira pessoas, por isso elas contribuem de forma voluntária e harmoniosa com os propósitos apresentados por ele. Seu olhar atento é capaz de detectar as necessidades de seus subordinados e não somente seus anseios. Entretanto, para transmitir inspiração aos subordinados o líder não precisa se mostrar uma pessoa amorosa. Como exemplo, podemos citar Steve Jobs que apesar de atitudes ríspidas com sua equipe era admirado por suas ideias brilhantes e sua paixão pela tecnologia inspirava os que trabalhavam próximos a ele.

Com relação às empresas, elas estão inseridas em um mercado dinâmico, onde as transformações ocorrem de forma rápida e às vezes até inesperadas.

Diante desse cenário, o líder se mostra primordial uma vez que ele consegue alinhar as concepções dos seus subordinados e definir propósitos que resultam em modificações no grupo, no clima e na cultura organizacional, em outras palavras ele inspira seus subordinados harmoniza o objetivo organizacional com o objetivo de seus colaboradores sem causar conflitos. Dessa forma, ele proporciona maior flexibilidade e adaptabilidade da organização às dinâmicas impostas pelos mercados. Em última instância, o líder melhora o desempenho dos seus subordinados e consequentemente o desempenho da organização.

Em tempos de Covide-19, onde a incerteza sobre as questões sanitárias, sociais e econômicas predominam no contexto empresarial e no mundo o líder se mostra fundamental para a sobrevivência da empresa.

A atuação do líder em período de crise, como na pandemia, se mostra essencial para a continuidade da organização. A crise deixa ainda mais evidente sua capacidade de lidar com pressões e preocupações da empresa e de seus liderados, de forma equilibrada. Ele é capaz de criar ambientes transparentes, transformar preocupações e medo em inovações e oportunidades.

Diante do exposto, é possível concluir que o líder é uma peça-chave para que a organização possa alcançar os objetivos institucionais conciliando-os com objetivos pessoais de sua equipe, ainda é possível verificar que a capacidade de promover inspiração, motivação, integração da equipe de trabalho, direcionar os propósitos e mudanças com o apoio do grupo de trabalho proporciona maior flexibilidade para a empresa se adaptar às condições adversas de mercado. Assim sendo, podemos afirmar que o líder é vital para aumentar o potencial de sobrevivência, crescimento e excelência empresarial.

Portanto, fica evidenciado o quanto é notável a influência que um líder tem diante de seus liderados, de forma a ser capaz de proporcionar um alto nível de atingimento dos resultados, caso a organização detenha a frente de seus departamentos pessoas com tamanho poder de influenciar e agregar valor.

REFERÊNCIAS

AUTRY, J. A. **O líder servidor**: como construir um time criativo, desenvolver a motivação e melhorar o desempenho da sua equipe. 1. ed. São Paulo: Verus, 2010.

BENNIS, W. **A formação do líder**. São Paulo: Atlas, 1996.

CASTRO P. K. L. B.; SILVA F. M. V. Liderança organizacional em uma incubadora de empresas de base tecnológica. **Navus.sc.senac.br**. Março 2017. Disponível em http://navus.sc.senac.br/index.php/navus/article/view/478. Acesso em: 09 jun. 2020.

CHIAVENATO, I.; SAPIRO, A. **Planejamento Estratégico**. 1. ed. São Paulo: Elsevier, 2010.

_____. **Gerenciando Pessoas**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

_____. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1998.

_____. **Administração nos Novos Tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DRUCKER, P. **O líder do Futuro**. São Paulo: Editora Futura, 1996.

ERVILHA, A.J.L. **Liderando equipes para otimizar resultados**. São Paulo: Nobel, 2003.

FAYOL, H. **Administração industrial e geral:** previsão, organização, comando, coordenação, controle. 10. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

FERREIRA, A. B. H. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

FIORELLI, J.O. **Psicologia para administradores**. São Paulo: Atlas, 2004**.**

GOLDSMITH, Marchall; LIONS, Laurence; FREAS, Alyssa. **COACHING:** o exercício da liderança. Rio de Janeiro: Editora Campos, 2003.

GOLEMAN, Daniel. **Liderança:** a inteligência emocional na formação do líder de sucesso. Tradução: Ivo Korytowski. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.
HUNTER, J. C. **O Monge e o Executivo**: uma história sobre a essência da liderança. 1. ed. Brasil: Ed. Sextante, 1989.

KNECHTEL, Maria do R. **Metodologia da pesquisa em educação:** uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva: 2005.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo. Atlas, 2001.

LAMBERTINI, Samantha. 15 Líderes de sucesso e suas lições para a carreira: Aprenda as lições de líderes de sucesso que se destacaram no mundo. **Via Carreira.com**. 07 fev. 2019. Disponível em: https://viacarreira.com/lideres-de-sucesso/. Acesso em: 06 abr. 2020.

MARSHALL, I. J. (org). **Gestão da Qualidade**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.

MAXWELL, J. C. **O livro de ouro da liderança**: o maior treinador de líderes da atualidade apresenta as grandes lições de liderança que aprendeu na vida. / John C. Maxwell; [tradução Omar Alves de Souza]. – Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

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

MAXIMIANO, Antonio. **Introdução à Administração**. 5. ed. Brasil: Atlas S.A., 2000.

_____. **A. Introdução à Administração**. 7. ed. Ver. e ampl. 3 reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDONÇA, G. M. **Manual de normalização para apresentação de trabalhos acadêmicos**. Salvador. Ed. UNIFACS, 2009.

NANUS, B. **Liderança visionária**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

OLIVEIRA, Michael. Gerente X Líder: qual a diferença? **Liderhd.com**. 11 out. 2017. Disponível em: https://liderhd.com/gerente-x-lider-qual-diferenca/. Acesso em: 25 maio 2020.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROUBICEK, Marcelo. Como a pandemia de coronavírus derruba a economia global. **Nexojornal.com.br**. Março 2020. Disponível em: https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/03/12/Como-a-pandemia-de-coronav%C3%ADrus-derruba-a-economia-global. Acesso em: 05 maio 2020.

SATO, Eduardo. **Comportamento Organizacional**: o impacto das Emoções. São Paulo: Editora Cengage Learning, 2010.

VELLOSO, Venâncio. Por que você precisa sair da bolha para ser um líder inovador? **Istoedinheiro.com.br**. Agosto 2017. Disponível em: https://www.istoedinheiro.com.br/por-que-voce-precisa-sair-da-bolha-para-ser-um-lider-inovador/. Acesso em: 24 maio 2020.

TOBLER, Rodolpho. Mercado de Trabalho: Sob impacto do COVID-19, indicador sinaliza ritmo forte da taxa de desemprego. **Portal.fgv.br.** 2020. Disponível em: https://portal.fgv.br/noticias/mercado-trabalho-sob-impacto-covid-19-indicador-sinaliza-ritmo-forte-taxa-desemprego. Acesso em: 05 maio 2020.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.