

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

IZABELY WOBYANE DOS SANTOS OLIVEIRA
RAFAEL DE LIMA SANTANA
RICARDO BARROS DA SILVA

O DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA:

A busca do estilo eficaz na mudança organizacional

RECIFE/2022

IZABELY WOBYANE DOS SANTOS OLIVEIRA

RAFAEL DE LIMA SANTANA

RICARDO BARROS DA SILVA

O DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA:

A busca do estilo eficaz na mudança organizacional

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Professor Orientador: Prof.º Me Horison Lopes de Oliveira

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

D441 O Desenvolvimento De Liderança: A Busca Do Estilo Eficaz Na Mudança Organizacional / Izabely Wobyane Dos Santos Oliveira. Recife: O Autor, 2022.
24 P.

Orientador(a): Prof. Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho De Conclusão De Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2022.

Inclui Referências.

1. Liderança. 2. Estilo. 3. corporativo. 4. Organizações. I. Santana, Rafael De Lima. II. Silva, Ricardo Barros Da. III. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. IV. Título.

CDU: 658

*Dedicamos esse trabalho aos familiares
que sempre acreditaram em nossos potenciais, nos
apoiaram e incentivaram na busca de novas realizações.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primordialmente a Deus por tudo que tem feito em minha vida, aos meus familiares e colegas que sempre se fizeram presentes, me ajudando nessa caminhada.

A meu orientador Horison Lopes de Oliveira por sua dedicação e compreensão, e por ter confiado em minha capacidade para chegar até aqui.

E por fim, aos professores que sempre fizeram o possível para garantir nosso melhor aprendizado, agradeço também à instituição e a todos que fazem a Unibra ser essa referencia no ensino de qualidade.

Izabely Wobyane Dos Santos Oliveira

Primeiramente agradeço a Deus que me guiou para chegar nesta etapa da minha vida acadêmica.

Sou grato, aos meus pais e minha irmã que me deram apoio desde o início do curso.

Aos meus colegas de turma, pois aprendi muito com eles, e por fim, Agradeço aos professores por todo conhecimento adquirido.

Rafael De Lima Santana

Em primeiro lugar, quero agradecer a Deus por ter me ajudado a chegar até aqui. Em seguida a meus pais, minha irmã e todos os meus familiares e amigos. Os quais me incentivaram e sempre me apoiaram em vários momentos de decisões em minha vida, entre eles nesse momento delicado em que o mundo passou e a sociedade em geral, contei com o apoio de pessoas incríveis que acompanharam de perto o meu desenvolvimento tanto pessoal, quanto profissional.

Com tudo gostaria de expressar minha eterna gratidão a todos os docentes, o qual tive o prazer de conhecê-los e seguir cada orientação, o que me fez chegar a esse momento inesquecível. Desde já, meus agradecimentos.

Ricardo Barros Da Silva

“Você pode sonhar, criar, desenhar e construir o lugar mais maravilhoso do mundo. Mas é necessário ter pessoas para transformar seu sonho em realidade.”

(Walt Disney)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....	11
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO	12
3.1 Estilos de Liderança.....	13
3.2 Estilos atuais de Liderança.....	16
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS.....	24

QUADROS E FIGURAS

Figura 1 – Modelos de Liderança.....	18
Figura 2 – Benefícios da Liderança Transformacional.....	19
Figura 3 – Os 4 elementos da Liderança Transformacional.....	21

O DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA:

A busca pelo estilo eficaz na mudança organizacional

Izabely Wobyane dos Santos Oliveira

Rafael de Lima Santana

Ricardo Barros da Silva,

ricardobsilva24@gmail.com

Profº Me Horison Lopes de Oliveira

Resumo:

A presente pesquisa tem como finalidade, destacar a busca ao longo do tempo, sobre o melhor estilo de liderança e mostrar a passagem de seus feitos dentro das organizações. O mundo corporativo está evoluindo cada vez mais, e sempre haverá a necessidade de se adequar a novas maneiras de liderança de acordo com esses fomentos. Destaca-se também a importância de se ter líderes motivados e sempre bem preparados para exercer essas funções, tendo a coerência e integridade como um pilar importante, buscando uma boa cultura além do antigo “missão, visão e valores” popularizado no Brasil. Portanto, para o surgimento de um bom líder atualmente, é preciso mais do que estar à frente de uma operação e gerar resultados, é preciso motivar, inspirar e influenciar a sua equipe.

Palavra chave: Liderança, Estilo, corporativo, Organizações.

Abstract:

The purpose of this research is to highlight the search over time, on the best leadership style and show the passage of their achievements within organizations. The corporate world is evolving more and more, and there will always be a need to adapt to new ways of leadership according to these incentives. It is also important to have leaders who are motivated and always well prepared to perform these functions, with coherence and integrity as an important pillar, seeking a good culture beyond the old “mission, vision and values” popularized in Brazil. Therefore, for the emergence of a good leader today, it takes more than being at the head of an operation and generating results, it is necessary to motivate, inspire and influence your team.

Keywords: Leadership, Style, corporate, Organizations.

1 INTRODUÇÃO

Historicamente falando, a palavra liderança surgiu 4.000 anos A.C, a qual é correspondente a grande parte do território atual no Iraque. Segundo Douglas Sacchetto (2019), começa ali os vestígios de liderança, surgindo então às necessidades de adaptação de acordo com o progresso da evolução humana. De acordo com a cronologia humana, demonstra-se que as transformações e as evoluções acontecem desde que o homem desenvolveu conhecimentos e habilidades para trabalhar por meio físico, simplificando e modificando-o segundo suas necessidades, dando início aos vestígios da liderança, levando a importância de viver em conjunto e sociedade.

Segundo LACOMBE; HEILBORN (2003), liderança é a habilidade de orientar determinados grupos de pessoas, tendo como principais objetivos inteirar metas e interesses coletivos, tendo visões de futuro embasado em um conjunto de idealizações e regras. O autor afirma que os grupos de pessoas são extremamente importantes, já que os interesses e visões são coletivos para o objetivo das metas estabelecidas.

Com o desenvolvimento da sociedade levando consigo iminente a evolução do trabalho e da mão de obra no decorrer dos séculos, houve consecutivamente o progresso da liderança, dando início há alguns conceitos que definem o líder através de traços de personalidades e como estilo de comandar cada indivíduo.

Conforme Chiavenato (2003) tem como liderança um processo que pode influenciar e conduzir o que uma pessoa exerce sobre outras e serve de inspiração, trazendo como objetivo, alcançar resultados. Além de se basear no ambiente social onde o mesmo esteja inserido, a teoria da liderança a partir dos traços de personalidade de cada líder se desenvolve para a influência exercida sobre os liderados, tendo como habilidade, motivar e inspirar pessoas de formas positivas.

De acordo com (Jacobs e Jaques, segundo Yukl, 1998) Trazem a liderança com o sentido de dar um propósito ao esforço coletivo, de uma maneira que inspire todos a atingir apenas um objetivo. Tendo em vista todos esses desenvolvimentos, organizações e indústrias de modo geral têm acompanhado essas progressões.

Segundo Bill Gates (2020), quando observamos o próximo século, será líder aquele que preparará outras pessoas em seu ramo pessoal e profissional.

A escolha do tema tem sido concernente por tratar da apresentação de resultados positivos em acompanhamento constante da evolução, tendo o processo de desenvolvimento para uma boa convivência junto à sociedade.

O objetivo geral deste estudo é pesquisar o desenvolvimento da liderança, com a melhor eficácia, tendo suas capacidades aprimoradas com seus meios inovadores, no decorrer dos anos.

Os específicos por sua vez é examinar de que maneira o líder tem se desenvolvido, para que por sua vez, analise e forneça as ferramentas necessárias para que auxilie o sucesso das operações.

Hoje, com esses feitos, treinamentos e capacitações dos profissionais, acompanhados de feedbacks, estão resultando e sendo alcançados como base principal. Tendo em vista que toda empresa que busca o sucesso, dentro e fora do mundo corporativo, investe no desenvolvimento de sua equipe de líderes e de todos os seus funcionários bases.

Nesta pesquisa, pode-se mencionar a liderança como questões principais dentro das organizações e aplicações eficazes na metodologia e do desempenho. Fechando a introdução, destacam-se as seções seguintes, sendo elas: Delineamento metodológico, resultados e discussão e a conclusão final.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este trabalho é fruto de uma pesquisa bibliográfica, tendo como identificação do tema, sua história, fatos da atualidade e consequências durante o desenvolvimento da liderança e na busca eficaz na mudança organizacional. Por meio dela, podem-se desenvolver pensamentos e desenvolver ideias para os conceitos existentes. Segundo João José Saraiva Fonseca:

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

De acordo com Bezerra, em meados do século 356 A.C, nasceu um dos maiores líderes. Comumente conhecido como Alexandre o Grande, que sucedeu seu pai o rei Felipe II aos 20 anos de idade. Foi orientado em sua juventude pelo filósofo Aristóteles, até seus 16 anos e aos 30, tinha um dos maiores impérios do mundo antigo. Baseado nesses fatos, é possível identificar uma forte liderança, o qual mantinha o anseio da conquista em cada soldado, mantendo um único objetivo.

Ainda Segundo Bezerra, Alexandre o grande aprendeu sobre a liderança com Aristóteles, entendendo assim, que os pilares eram voltados ao caráter, a lógica e compaixão, ele mostrava a tolerância e o respeito, e assim era admirado por querer o bem de seu grupo, e até por aqueles que venciam. Alexandre o grande acreditava que, as ações de cada um dependiam do destino de todos. O mesmo entendia que para ser um bom líder, era preciso seguir a frente para abrir o caminho, dando exemplo, orientando e conduzindo sua equipe, considerando cada membro tão importante quanto ele mesmo, independente da função que cada um ocupasse.

A motivação dos seres humanos e a qualidade de vida no trabalho apresentam os desafios enfrentados por uma administração moderna a fim de alcançar objetivo que possam satisfazer essas necessidades. A partir do momento em que a preocupação com o bem – estar das pessoas ganha espaço nas organizações, é possível conseguir melhores resultados na busca de um ambiente de trabalho adequado para o desenvolvimento das atividades profissionais (BATISTA, 2011, p. 196).

Jesus também chamado de Jesus de Nazaré foi um líder e pregador judeu do primeiro século. Sendo a principal apresentação da doutrina de Cristo. O mesmo

considera Jesus como o Messias, aguardado no Antigo Testamento e referem-se a ele como Jesus Cristo, um nome também usado fora do contexto cristão.

Jesus, tinha um modelo de liderança ideal, onde todos os habitantes viviam em harmonia, passando uma imagem positiva de paz para os outros. A liderança do mesmo é no sentido de ser seguido nas organizações. Ele faz, para que seus discípulos façam o mesmo. não manda ninguém fazer nada, antes que ele mesmo o faça. Por isso em A BÍBLIA (João 15:15) se diz:

Já não vos chamo servos, porque o servo não sabe o que faz seu senhor; mas tenho-vos chamado amigos, porque tudo quanto ouvi de meu Pai vos tenho dado a conhecer. A BÍBLIA (João 15:15)

O mesmo confiava nos discípulos tanto, que passou sua autoridade para eles, acreditando nas pessoas e seguindo os seus ensinamentos mostrou-se o exemplo claro de liderança servidora, de tal forma que suas vivencias vem rompendo as barreiras dos séculos. Em uma das suas falas que se enquadra no momento atual Jesus os chamou e disse:

Sabeis que os governantes dos povos os dominam, e que os maiores exercem autoridade sobre eles. Não é assim entre vós. Pelo contrário, quem quiser tornar-se grande entre vós, será esse o que vos sirvas; e quem quiser ser o primeiro entre vós, será vosso servo; tal como o Filho do homem, que não veio para ser servido, mas para servir e dar a sua vida em resgate por muitos. A BÍBLIA (Mateus 20:25-28)

Em A BÍBLIA (1 Coríntios 11), declara o Apóstolo Paulo Tornem-se meus imitadores, como eu o sou de Cristo. esta referencia de Paulo Segundo a Cristo, se faz necessária para adquirir autoridade para liderar uma igreja. Sendo identificada e espelhada com Jesus.

3.1 Estilos de Lideranças

Kurt Lewis em 1939 analisou e identificou os três diferentes estilos de liderança clássica, sendo elas: (autocrática, democrática e “laissez-faire” ou liberal) Segundo Romano 2020. Contudo esses estilos de liderança são caracterizados por:

Na Liderança Autocrática; O líder toma decisões sem ouvir opiniões dos membros de sua equipe, esse tipo de líder tem certo tipo de problema em se relacionar com seus subordinados, sendo de forma rígida.

De acordo com o conteúdo descrito por Romano 2020; Os pesquisadores descobriram que a tomada de decisões era menos criativa sob a liderança autocrática. Lewis também concluiu que é mais difícil passar de um estilo autoritário para um estilo democrático do que vice-versa. O abuso desse método é geralmente visto como controlador, autoritário e ditatorial. Essa liderança é melhor aplicada em situações em que há pouco tempo para a tomada de decisões.

“É bem mais seguro ser temível do que amável” Nicolau [s.d] O líder autocrático é reservado, o mesmo toma decisões em nome da equipe, sem dá permissão para seus subordinados opinarem, ficando responsável pelo desempenho de sua equipe. São Características do estilo Autocrático de acordo com Romano (2020):

- É o "chefe". O líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo;
- É ele que define o que deve ser feito e como deve ser feito;
- Determina quais as providências e as técnicas a utilizar para a execução das tarefas, cada uma por vez, à medida que se tornam necessárias, e de modo imprevisível para o grupo;
- Acredita que as opções que toma são as mais corretas, e o grupo merece-lhe pouca confiança.
- A sua atenção está focalizada para a realização das tarefas, e não para as relações humanas.
- Exerce a liderança sustentando o seu poder no cargo, posição hierárquica ou estatuto que ocupa no grupo.

Ainda de acordo com Romano, Na Liderança Democrática, Juntamente com os estudos de Lewis “descobriu-se que é o estilo de liderança mais eficaz”. Os líderes democráticos oferecem orientação e incentivam os membros da equipe,

tendo assim a decisão final. São Características do estilo democrático de acordo com o mesmo,

- O líder convida á participação dos outros, tendo em conta as suas qualidades e competências para a tomada de decisão.
- Partilha as suas decisões e atividades com os outros membros do grupo. Podemos dizer que ele possui uma visão do ser humano e de si, como agentes de mudanças. Caso acredite que o melhor é que todos devam participar no planeamento e execução de uma determinada tarefa, as suas orientações serão neste sentido.
- Acredita que a união faz a força e que não é perfeito nem tem de ser. Crê que todos possuem condições de agir com autonomia e responsabilidade.
- A sua atenção está voltada principalmente para as relações interpessoais e vê o seu poder baseado na credibilidade que o grupo lhe atribui.

Dentro desse modelo de liderança os integrantes da equipe se sentem mais engajados dentro do processo, contribuindo, passando a ser mais criativos e tendo certeza do quanto suas participações são importantes, porém menos produtivas.

Conforme Barbosa (2019), percebemos a liderança democrática de forma clara com um dos maiores líder de apartheid (regime de separatismo racial) Nelson Mandela. Ao decorrer dos seus 95 anos, Mandela provou ser um dos maiores líderes da história. Foi reconhecido no mundo todo por sua luta pacífica contra o racismo que lhe rendeu o Nobel da paz em 1993.

De acordo com Mandela [s.d], “Todos podem superar sua situação e ter o sucesso se forem dedicados e apaixonados pelo que fazem”.

Ainda segundo Barbosa (2019), Nelson deixou uma lição muito clara de liderança dentro da sua trajetória, se dedicando a sociedade. Fazendo e reforçando a importância de servir, deixando um legado com melhorias para as gerações futuras.

A Liderança Liberal ou (Laissez-Faire) é popularmente conhecida como a ausência direta do líder no processo de elevação de seus liderados. Permite que a equipe tome decisões, tendo apenas a participação do gestor, quando sua presença for requerida. Esse método facilita as atividades do grupo e fornece informações necessárias, estimulando os colaboradores desde que eles sejam altamente qualificados.

Conforme dito Romano (2020), Lewis observou que a liderança do laissez-faire tendia a resultar em grupos que careciam de direção, nos quais membros culpavam uns aos outros por erros, se recusavam a aceitar a responsabilidade pessoal e produziam uma falta de progresso e trabalho. São as características do estilo Liberal (Laissez-Faire):

- Fornece pouca orientação aos restantes membros do grupo;
- Deixa o processo de decisão nas mãos do grupo;
- Exerce pouco controle sobre o grupo, deixando a cada um a tarefa de definir os seus papéis e de descobrir o que cada um tem de fazer, sem se envolver neste processo de organização do grupo;
- A equipe trabalha com pouca orientação e geralmente, pouca motivação.

Liderança, no entanto, é saber quando aplicar cada estilo, com quem e em quais situações e atividades desenvolver.

3.2 Estilos Atuais de Liderança

No que se refere aos tipos de liderança, a ênfase tem sido colocada na teoria comportamental e seus estilos. Conforme os mesmos pode-se entender que o tipo de liderança pode influenciar, de forma diferente, no clima organizacional e no comportamento dos colaboradores. Contudo, Fernandez (2005) destaca que a liderança é o processo de influenciar pessoas no sentido de que ajam em prol dos objetivos da instituição.

São vários os estilos de lideranças organizacionais, de acordo com Freitas (2018), A liderança situacional, se desenvolveu em 1969 por Paul Hersey e Ken Blanchard. No entanto os líderes situacionais são aqueles que conseguem adaptar suas habilidades em diferentes situações. A eficiência de um líder está em sua capacidade de encaixar o comportamento gerencial ao nível de maturidade ou elegância de seus submetidos à situação.

Ainda segundo Freitas (2018), os modelos de liderança que foram identificados pela teoria de Hersey e Blanchard são:

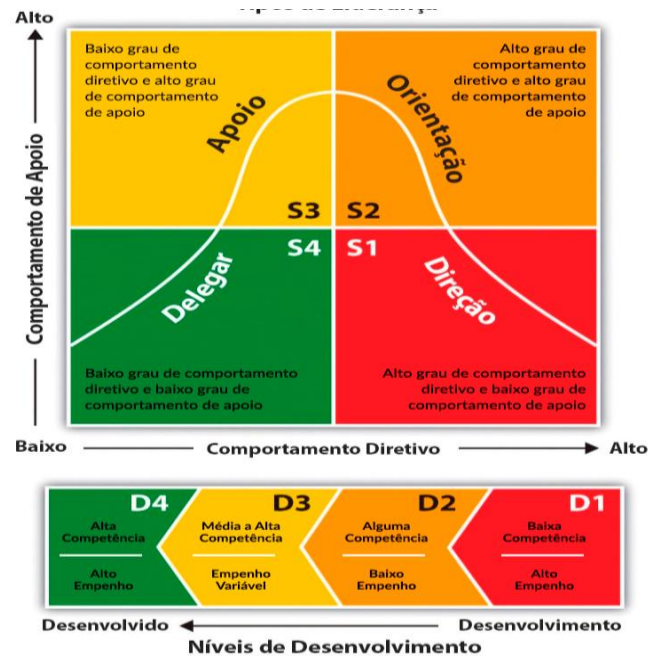
E1 – Direção: O líder conduz os liderados o que fazer e como fazer. Significando que neste estilo o colaborador precisa aprender a tarefa para que possa assim executa-la e o líder permanecer supervisionando até o fim.

E2 – Orientação: O líder oferece supervisão, fornece feedbacks continuamente, pede informações e recolhe sugestões, melhorias e novas ideias que possam contribuir para a finalidade do projeto. Com isso, faz com que a equipe se sinta motivada a contribuir com melhorias.

E3 – Apoio: O líder facilita e incentiva seus liderados. Oportunidades para que a equipe análise percepções diferentes. Neste estilo, o líder não permanece supervisionando, pois a liderança já supervisiona o que está sendo feito.

E4 – Autonomia: O líder fica mais afastado, pois o grupo toma a maioria das decisões e assumem a maior parte das responsabilidades. O líder delega responsabilidade ao grupo, pois são maduros e sabem como se portar, entendendo assim cada papel e responsabilidade, tendo como saber aquilo que se espera.

Figura 1 - Modelos de Liderança



Fonte: <https://blog.ergonrh.com.br/wp-content/uploads/2019/05/hersey-e-blanchard-lideranca-situacional.jpg>

Contudo, a teoria situacional, surte aos líderes a compreensão do estilo eficaz de liderança, visando o nível de comprometimento para uma tarefa específica em relação ao grupo. Líderes situacionais, são aqueles que criam equipes mais produtivas, aceleram o desenvolvimento, reconhecendo cada capacidade e sua autonomia, sabendo quando podem ser flexíveis e quando devem ser colocadas regras e limites.

Existe também o estilo transformacional, de acordo com Muller 2021, o termo foi cunhado pela primeira vez por James Downton no início dos anos 1970 e o trabalho foi expandido várias vezes. Em 1978, o especialista em liderança James McGregor Burns disseminou o conceito de liderança transformacional, definiu a liderança transformacional como um modelo em que líderes e liderados se ajudam de forma mútua em busca de objetivos em comuns. Dentro desse modelo de liderança, os colaboradores se sentem mais motivados, focados e a vontade para trabalhar, isto tem como consequência uma união entre o líder e seus subordinados, trazendo melhores resultados.

“Liderar é comunicar às pessoas seu valor e seu potencial de forma tão claras que elas acabem por vê-los em si mesmas.” (Covey, 1932, p. 96)

Uma das vantagens da liderança transformacional é reter novos talentos, todo colaborador tem um talento que pode agregar na organização, quando o mesmo coloca esse talento em prática, a empresa só tem a ganhar, o funcionário se sente mais reconhecido e o líder se torna mais respeitado e admirado pelos colaboradores.

Figura 2 – Benefícios da liderança transformacional



Fonte: https://leads2b.com/blog/wp-content/uploads/2021/02/lideranca-transformacional_beneficios-transformacional-1024x473.png

Segundo Musk [S.I.: s.n.] Todo bom líder precisa de ferramentas que possam ajudá-lo a aumentar a produtividade e a eficiência, como um software de gestão de indicadores. Um Líder transformacional além de motivar seus subordinados, analisa o desempenho individual de cada um de sua equipe, fazendo feedbacks e reuniões para melhorar o desempenho e gratificação, com o objetivo em desenvolver a habilidade dos funcionários.

De acordo com Zuckerberg [S.I.: s.n.] Ao capacitar as pessoas para agir, estamos começando a ver as pessoas terem suas vozes ouvidas em uma escala nunca antes vista.

Ainda de acordo com Muller (2021), a liderança transformacional é estruturada em 4 elementos básicos:

Elemento 1: Influência idealizada

A influência idealizada é expressa através da disposição de um líder em assumir riscos e seguir um conjunto básico de valores, convicções e princípios éticos nas ações que executa. É através desse conceito da liderança transformacional que o líder constrói a confiança de sua equipe, que por sua vez, desenvolve a confiança no líder.

Elemento 2: Estímulo intelectual

Este elemento da liderança transformacional se relaciona com a criação de um ambiente aberto e diversificado. Isto para que os vendedores tenham chance de propor ideias diferentes e inovadoras que um dia possam representar uma nova melhor prática ou fluxo de receita. Um mal-entendido comum é que a liderança transformacional representa um gerenciamento “suave”. Porém, a verdade é que ela desafia constantemente as equipes a alcançar níveis mais elevados de desempenho.

Elemento 3: Motivação inspiradora

A motivação inspiradora é o elemento da liderança transformacional que impulsiona o verdadeiro moral e a responsabilidade em suas equipes. Mas não a responsabilidade baseada no medo (ou seja, receio de arruinar um projeto ou prejudicar o alcance de uma meta). É baseada em uma abordagem personalizada, onde o líder sabe o que motiva cada pessoa da equipe e, a partir disso, vai fundo e trabalha diretamente com cada vendedor para motivar tanto os objetivos individuais quanto os do grupo.

Elemento 4: Consideração individualizada

Este elemento da liderança transformacional representa a preocupação genuína com as necessidades e sentimentos dos membros da equipe.

Figura 3 – Os Quatro elementos da liderança transformacional



Fonte: https://leads2b.com/blog/wp-content/uploads/2021/02/lideranca-transformacional_elementos-transformacional-1024x473.png

De acordo com Gomes [s.d.], grandes líderes do mundo todo são adeptos desse estilo de liderança e têm sido muito bem sucedidos ao comandar seus negócios.

A publicação Harvard Business Review fez um levantamento dos melhores exemplos de líderes transformacionais. São eles:

1. Jeff Bezos, da Amazon
2. Mark Zuckerberg, do Facebook
3. Reed Hastings, da Netflix
4. Steve Jobs e Tim Cook, da Apple

As empresas prezam por esses líderes, para bater suas metas de forma que não irá forçar de seus funcionários, atuando como mudanças dentro de suas organizações.

De acordo com Romano (2020), também existem os seguintes estilos de lideranças:

- **Liderança Facilitadora** - É dependente de medidas e resultados. A eficácia de um grupo está diretamente relacionada à eficácia de seu processo. Se o grupo está funcionando bem, o líder facilitador usa uma mão leve no processo. Por outro lado, se o grupo fizer pouco, o facilitador será mais direcional para ajudar o grupo em seu processo. A liderança facilitadora eficaz envolve o monitoramento da dinâmica do grupo, fornecendo sugestões de processos e intervenções para ajudar o grupo a permanecer no caminho certo.
- **Liderança Coaching** - A liderança coaching envolve ensinar e supervisionar seguidores. Um líder de coaching é muito operacional para definir os resultados/desempenhos que precisam ser melhorados. Basicamente, neste tipo de liderança, os liderados estão aprimorando suas habilidades. A liderança coaching motiva, inspira e incentiva seguidores.
- **Liderança Visionária** - Esta forma de liderança envolve líderes que reconhecem os métodos, passos e processos de liderança alcançados com e através das pessoas. A maioria dos líderes vitoriosos e bem-sucedidos têm aspectos da visão neles. Líderes excepcionais sempre transformarão suas visões em realidades.

4 Considerações Finais

O trabalho em foco observa o surgimento de vários estilos de lideranças que foram se aperfeiçoando as metodologias usadas dentro das organizações, onde os autores discutiram a respeito do respectivo assunto.

Esse processo de mudanças vem acompanhado a evolução da humanidade dentro da história, desde a necessidade do homem em conviver em sociedade. Foram destacados alguns líderes que deixaram um legado com seus estilos de liderança, um marco histórico que vem rompendo as barreiras dos séculos. Além do

desenvolvimento dos setores empresariais e industriais que impulsionam a eclosão da demanda de líderes no mercado de trabalho.

Percebemos que a busca pelo conhecimento deve ser constante, pois ela deve acompanhar o desenvolvimento do mercado em si. Levando em consideração o modelo social e cultural a qual vivenciamos, no decorrer da pesquisa nota-se que estes estilos seguem passos em conjunto, o tema por si já se entrelaça com outros, se adequando ao momento histórico, econômico e social.

Desenvolver e aplicar um modelo de liderança dentro de uma organização requer habilidades excepcionais e uma execução de grande maestria que traga ganhos a ambas as partes, tanto na contribuição empresarial, quanto no desenvolvimento pessoal e profissional dessa demanda de mão de obra.

Por tanto, a busca desse modelo eficaz é constante e se modifica com o cenário atual o qual vivenciamos. Temos bases de estudos e pesquisas, no entanto, a aplicação desses modelos são diferentes conforme foi dito. Em um futuro próximo esses modelos de liderança atual serão base para uma nova roupagem, um novo estilo que será aprimorado.

Sendo assim o estilo de não apenas um Líder, mas sim uma referência como profissional e pessoa para os seus subordinados, com o objetivo que sua equipe tenha essa figura como exemplo profissional, tornando uma família para que as metas da organização sejam concretizadas de uma forma que os funcionários demonstrem suas melhores qualidades e habilidades podendo agregar na empresa, com o intuito que este seja líder seja reconhecido com sua excelente maneira de liderar. Espera-se que esse trabalho não liquide o assunto, devendo, portanto, contribuir para que outros autores venham depois escrever a respeito do assunto.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Suria. **Lições de liderança:** de Nelson Mandela. Na prática. 2019. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/licoes-de-lideranca-de-nelson-mandela>. Acesso em: 11 set. 2022.

BEZERRA, Juliana. **Alexandre Magno:** O grande. Toda matéria. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/alexandre-magno-o-grande/>. Acesso em: 8 set. 2022.

BÍBLIA, Português. **Bíblia Sagrada.** Traduzida por: João Ferreira de Almeida. Ed. com letra maior. SP: Sociedade Bíblica do Brasil, 2008.

COVEY, Stephen R. **O 8º hábito: da eficácia à grandeza.** Rio de Janeiro: Campus; São Paulo: Fraklin Covey, 2005.

E-LEARNING. **Estilos de Liderança:** de Kurt Lewin. e-learning. Disponível em: https://elearning.iefp.pt/pluginfile.php/49585/mod_scorm/content/0/lid04/02lid04d.htm. Acesso em: 9 out. 2022.

ENDEAVOR. **Alexandre o grande:** Líder. Endeavor. 2015. Disponível em: <https://endeavor.org.br/desenvolvimento-pessoal/alexandre-grande-lider/>. Acesso em: 5 set. 2022.

FERNANDES, Lucimara. **Liderança paralela entre passado, presente e futuro:** o líder do amanhã. MBA Gestão Estratégica Recursos Humanos. Santos, 2005. 50p.

FREITAS, Renata. **Liderança Situacional.** Treasy. 2018. Disponível em: <https://www.treasy.com.br/blog/lideranca-situacional/>. Acesso em: 11 set. 2022.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila

G4 EDUCAÇÃO . **Liderança democrática:** definição, características e exemplos. G4 Educação . 2022. Disponível em: <https://g4educacao.com/portal/lideranca-democratica/>. Acesso em: 11 set. 2022.

GLOBO, revista pagn. **Para Bill Gates**: esta é a qualidade que diferencia um líder do resto das pessoas. Pequenas empresas e grande negócios. 2020. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Dia-a-dia/Gestao-de-Pessoas/noticia/2020/02/para-bill-gates-esta-e-qualidade-que-diferencia-um-lider-do-resto-das-pessoas.html>. Acesso em: 8 set. 2022.

GOMES, Gustavo. **Liderança transformacional**: definição, objetivos, exemplos e dicas para ser um líder transformacional. Agendor - blog. Disponível em: <https://www.agendor.com.br/blog/lideranca-transformacional/>. Acesso em: 12 set. 2022.

MULLER, Jéssica. **Liderança Transformacional**: 4 passos para aplicar na área comercial. Leads - blog. 2021. Disponível em: . Acesso em: 17 nov. 2022.

ROMANO, César. **Diferentes tipos de liderança**. Penser. 2020. Disponível em: <https://penser.com.br/tipos-de-lideranca>. Acesso em: 11 set. 2022.

SACCHETTO, Douglas . **Estudo sobre a Liderança**: Histórico e Etimológico. Papyrus Contabilidade . 2019. Disponível em: <https://contabilidadepapyrus.com.br/estudo-sobre-lideranca/>. Acesso em: 11 set. 2022.

UNIT. **Características de um líder de sucesso**. Unit. 2021. Disponível em: <https://www.unit.br/blog/caracteristicas-de-um-lider-de-sucesso>. Acesso em: 8 set. 2022.

YUKL, G. A. **Leadership in organizations**. Prentice Hall, Inc., 4th ed., 1998.