

AFINAL, NASCEMOS OU NOS TORNAMOS LÍDERES?

Estamos em um ano eleitoral. Assim, é imprescindível revermos alguns conceitos sobre liderança, líderes autênticos, palavra empenhada e ética. Outrora “fio de bigode” valia tanto quanto certidão passada no cartório.

“A pessoa de sucesso não é aquela que não possui problemas, mas sim aquela que aprendeu a enfrentá-los e a resolvê-los”. - Dirk Wolter.

Líder - pessoa cujas ações e palavras exercem influência sobre o pensamento e comportamento de outras (dicionário Houaiss).

A **Liderança** tem sido tema de pesquisas nos mais diversos campos do conhecimento humano desde a década de 30.

Embora houvesse muitos livros e artigos ilustrando a “boa” liderança antes deste período, tais obras eram, principalmente, **teorias filosóficas** ou **sugestões** com poucos dados e informações consistentes que sustentassem seus pontos de vista.

Com o passar do tempo, a pesquisa e a literatura sobre **Liderança** evoluíram de teorias que descreviam traços e características pessoais dos líderes eficazes, passando por uma abordagem funcional básica que esboçava o que líderes eficazes deveriam fazer.

Chegando depois a uma abordagem situacional ou contingencial, que propõe um estilo mais flexível, adaptativo para a **liderança eficaz**.

Nos últimos anos, boa parte dessas pesquisas e obras tem sido criticadas por ser de escopo muito restrito, mais preocupada com a explicação dos comportamentos de líderes face a face com seus colaboradores, ao invés de **examinar os líderes no contexto maior de suas organizações**, prestando pouca atenção ao **papel da liderança organizacional** em termos do tratamento da mudança ambiental. É o processo de maior importância ao qual se deve fazer ênfase.

A **Teoria das Relações Humanas** constatou a influência da liderança sobre o comportamento das pessoas.

Existem **três principais teorias** sobre a liderança segundo Chiavenato: (Idalberto Chiavenato. Introdução à teoria geral da administração: 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000):

1. Traços da personalidade: - segundo esta teoria, já desacreditada, o líder possuiria características marcantes de personalidade que o qualificariam para a função.

2. Estilos de liderança: - esta teoria aponta três estilos de liderança: **autocrática, democrática e liberal**.

- **Liderança autocrática:** - o líder é focado apenas nas tarefas. Este tipo de liderança também é chamado de **liderança autoritária ou diretiva**. O líder toma decisões individuais, desconsiderando a opinião dos liderados.
- **Liderança democrática:** - chamada ainda de **liderança participativa ou consultiva**, este tipo de liderança é voltado para as pessoas e há participação dos liderados no processo decisório.
- **Liderança liberal** ou **laissez faire:** - que significa literalmente “deixai fazer, deixai ir, deixai passar”. Neste tipo de liderança o grupo atingiu a maturidade e não mais precisa de supervisão extrema de seu líder, os liderados ficam livres para por seus projetos em prática sendo delegado pelo **líder liberal**.

3. Situações de liderança: - nesta teoria o líder pode assumir diferentes padrões de liderança de acordo com a situação e para cada um dos membros da sua equipe

Para Lacombe (F.J.M.; Heilborn, G.L.J. - Administração: princípios e tendências. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003) os líderes influenciam as pessoas graças ao seu poder, que pode ser:

- **Poder legítimo**, obtido com o exercício de um cargo,
- **Poder de referência**, em função das qualidades e do carisma do líder e
- **Poder do saber**, exercido graças a conhecimentos que o líder detém.

“Toda a política do governo é cercar-se de garantias para se **manter no poder**”. - Adão Myszak

A **liderança** é um tema importante para os gestores devido ao papel fundamental que os líderes representam na eficácia do grupo e da organização.

Os **líderes** são responsáveis pelo sucesso ou fracasso da organização.

Liderar não é uma tarefa simples, pelo contrário. **Liderança** exige paciência, disciplina, humildade, respeito e compromisso, pois a organização é um ser vivo dotado de colaboradores dos mais diferentes tipos.

Dessa forma, pode-se definir **liderança** como o processo de dirigir e influenciar as atividades relacionadas às tarefas dos membros de um grupo. Porém, existem **três** implicações importantes nesta definição.

1ª: a liderança envolve outras pessoas, o que contribuirá na definição do status do líder.

2ª: a liderança envolve uma distribuição desigual de poder entre os líderes e os demais membros do grupo.

3ª: a liderança é a capacidade de usar **diferentes formas de poder** para influenciar de vários modos os seguidores.

De fato, os líderes influenciam seguidores. Por este motivo, muitos acreditam que os líderes têm por obrigação considerar a **ética de suas decisões**.

Apesar de a liderança ser importante para a gerência e estreitamente relacionada a ela, **liderança e gerência** não são os mesmos conceitos.

Planejamento, orçamento, controle, manutenção da ordem, desenvolvimento de estratégias e outras atividades fazem parte do gerenciamento.

Uma pessoa pode ser um **gerente eficaz**, um bom planejador e um gestor justo e organizado e, mesmo assim, **não ter as capacidades motivacionais de um líder**. Ou simplesmente pode ocorrer o contrário. Uma pessoa pode ser um **gerente ineficaz**, porém, em contrapartida, ter as habilidades necessárias para **um bom líder**.

Entre os desafios apresentados pelo ambiente mutável, as organizações estão valorizando cada vez mais os **gerentes que possuem habilidades de liderança**.

Qualquer pessoa que aspire a ser um bom “**administrador**” (aquele que gere e ou administra negócios, bens ou serviços, seja público ou privado - dicionário Houaiss), deve também se conscientizar de praticar e desenvolver suas habilidades de liderança com **ética**.

Ética (conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, de um grupo social ou de uma sociedade – Houaiss), instrumento racionalmente necessário aos políticos, **mas muito pouco utilizado**.

“Devemos sim buscar o lucro e a riqueza, sem deixar de respeitar a nós mesmos, aos outros e a todos os seres vivos e recursos naturais que nos cercam.” - Dirk Wolter.

Luiz Antonio Batista da Rocha –Eng. Civil - Consultor em Recursos Hídricos – Auditor Ambiental
rocha@outorga.com.br – www.outorga.com.br

Referência bibliográfica: - BOWDITCH, James L. & BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. 1992 - São Paulo - Editora Pioneira