



## A LIDERANÇA SE ENQUADRANDO NO SUCESSO DE UM NEGÓCIO

Prof. Adm. Me Ismael Lemes Vieira Júnior, e-mail: [ismael.jr@terra.com.br](mailto:ismael.jr@terra.com.br)

182

### Resumo:

Este trabalho faz análise de como a liderança pode levar um negócio ao sucesso, dentro desta discussão observar as peculiaridades e os modelos que se adaptam melhor a cada equipe, tendo como ponto chave a empresa é o que a questão problema pede: Como enquadrar um modelo de liderança, será melhor dentro do contexto empresarial ou único, ou faz mais sentido dentro do contexto de equipe ou setores dentro do contexto geral? Assim a análise dos objetivos, observou que o ponto mais importante para o líder é saber liderar as pessoas de acordo com a situação ou característica do grupo, sem deixar de lado, uma liderança estratégica, a qual faz com que o líder atue de acordo com o perfil do grupo. Logo, essa visão foi possível pelo uso do objetivo geral: Detalhar os modelos de Liderança que podem ser mais adequados e assertivos para quase todas formas e tipos de negócios. Além dos objetivos específicos que detalham mais a questão e leva ela a um ponto a mais em termos de como adequar os modelos de lideranças as situações e ao perfil dos colaboradores: -Buscar entender o que faz diferença nos tipos de liderança inserido dentro do contexto do negócio;-Comparar os modelos de liderança que podem se efetivamente eficazes para o sucesso de um negócio;-Constituir os pontos que uma liderança pode atuar de forma eficiente em um negócio levando este ao efetivo sucesso empresarial. Então, a liderança não pode ser um uniforme e metódico, mas adaptativo e situacional e estratégico para que a empresa como todo alcance o sucesso.

**Palavras Chave:** Estratégica, Líder, Liderança.



## 1.Introdução

Sabe-se cada negócio possui sua peculiaridade, em termo de estratégias gerais, e por causa disto, a linha a gestão do negócio precisa atingir de forma assertiva seus objetivos empresarias e isto só se dará se houver um modelo de liderança adequado ao perfil do negócio e também ao perfil dos colaboradores.

Então, a escolha do tema se justifica devido ir de encontro há uma necessidade de se compreender qual o tipo de liderança pode ser adequado para se gerenciar um tipo negócio. Sem se deixar para trás a relevância do debate acadêmico para que se desenvolva uma melhor compreensão de como um modelo de liderança pode alavancar os resultados empresarias.

Para entender melhor há a problematização: Como enquadrar um modelo de liderança, será melhor dentro do contexto empresarial ou único, ou faz mais sentido dentro do contexto de equipe ou setores dentro do contexto geral?

Desta forma, para dar direcionamento a problematização há o objetivo geral: Descobrir como usar os modelos de liderança dentro do contexto do negócio.

Além disto, para dar sentido a este direcionamento textual há os objetivos específicos:

- Buscar entender o que faz diferença nos tipos de liderança inserido dentro do contexto do negócio;
- Comparar os modelos de liderança que podem se efetivamente eficazes para o sucesso de um negócio;
- Constituir os pontos que uma liderança pode atuar de forma eficiente em um negócio levando este ao efetivo sucesso empresarial.

Para este tema seja desenvolvido, será usada uma metodologia de pesquisa, onde em termos de forma é exploratória e ao mesmo tempo explicativa, sendo que o formato técnico da abordagem é totalmente qualitativa, pois há percepções subjetivas do pesquisador, onde está análise, com base em teoria de outros autores, onde as motivações pessoais influenciam no contexto do estudo assim chega-se a uma conclusão coerente com o desenvolvimento



analítico do trabalho. Desta forma, para a coerência estrutural, a metodologia científica usa a revisão bibliográfica, para que a análise tenha uma fundamentação coerente e assertiva em termos de análise e esta seja comprovadamente sólida.

## 2.Os Modelos de Liderança que Fazem Sentido Para Tipo de Negócio

### 2.1. Tipos de Liderança Mais Encontrados nas Organizações

Gimenes, Del Ciel et al (2006, pág.1) definem que a liderança é a capacidade de gerir um grupo de pessoas, fazendo com que ele gere lucratividade para a organização em trabalho em equipe. O líder possui um relevante papel para o desenvolvimento de uma empresa, ele é o espelho do ambiente, um líder com um bom conhecimento e atitude colabora para o progresso da organização. Assim, quando a equipe concebe um bom desempenho, tendo como causa a sua dedicação no trabalho, devido sentir prazer e satisfação pela função exercida, pode ser o reflexo do empenho e trabalho do líder.

Além disto, Araújo, Silva et al (2013, pág.204) mostram que a definição de liderança, sua aplicação e seus impactos são fatores de grande relevância nos estudos e nas práticas organizacionais, sendo que vários estudos têm apresentado variações na liderança, que estão ligados a variações na moral e produtividade do grupo, e pesquisas procuram descobrir os traços, habilidades, comportamentos, fontes de poder ou aspectos situacionais que fazem um líder eficaz. A causa disto é que da mesma forma que poucas tarefas ou metas importantes podem ser realizadas por uma pessoa que trabalhe sozinha, também são poucos grupos ou organizações que possui condições de realizar grandes ações sem a colaboração de um indivíduo que aja como líder. Deste modo, a liderança é uma função complexa que envolve líder, seguidores e situações. Desta forma, em qualquer conceito de liderança, o uso da influência aparece como característica primordial. Liderança engloba influenciar as atitudes, crenças, comportamentos e sentimentos de outras pessoas. Com isso, a influência do líder tem de ser, em certa medida, aprovada pelos seus seguidores. A liderança consiste na por excelência que identifica, desenvolve, direciona e enriquece o potencial já presente numa organização e em seus membros. Então, qualquer que seja o debate em torno das características de personalidade e atributos de um gestor eficaz, a competência para lidar com as pessoas é um requisito central.



Contudo, de acordo Mereghi, Lima et al (2013, pag.167) as formas egocêntricas de liderança enxergam no papel do líder alguém que se limita a dar ordens, dando ordens, comandando de forma totalmente autocrática, paternalista, totalitária e manipuladora, assim sendo, o poder de decisão concentra-se apenas na sua pessoa. Logo, as novas perspectivas de liderança direcionam se para o sentido oposta desta concepção, ou seja, esses modelos de liderança pautados em valores e princípios morais favoráveis ao serviço do bem comum. Assim, as novas lideranças apoiam-se em objetivos mais amplos, pois buscam contribuir de forma crescente para a sociedade. Por isso, há um atributo básico para que uma organização social seja vencedora no mundo atual da corrida competitiva, liderança eficiente e adequada, oferece suporte as decisões, atrás delas há um raciocínio que irá ser transformador, através de uma estratégia, em uma ação definida.

185

Todo negócio ganha vida a partir das pessoas que se empenham para buscar o resultado esperado. E toda equipe de pessoas merece ser liderada. Assim como todo líder merece conhecer as formas com que ele conseguirá liderar essa equipe. Por isso, é muito importante conhecer a relação do líder com seus liderados e observar de que forma ele pode orientar sua conduta e seu estilo de liderança para a busca de melhores resultados de gestão. (SEBRAE)

Deste modo, Cabreira e Silva (2018, pag.4-5) relatam que existem três tipos de habilidades usadas pelos líderes: habilidades técnicas, habilidades humanas e as habilidades conceituais. A habilidade técnica refere-se ao domínio do indivíduo a qualquer tipo de processo ou técnica sendo essa habilidade mais usada nos níveis operacionais da organização. A habilidade humana refere se à capacidade de se trabalhar de um modo eficaz com as pessoas, desenvolvendo o trabalho em equipe, ou seja, nenhum líder em qualquer que for o nível organizacional foge da exigência desta habilidade.

Portanto, na atualidade, a liderança consiste em um dos principais desafios para os empresários. O cenário empresarial precisa de líderes qualificados e preparados que conduzam de forma adequada as empresas e suas equipes para atender às exigências de qualidade, produtividade e competitividade nos negócios. Então, para este fim, o empresário e líder, precisa investir e cuidar da qualidade das relações no ambiente de trabalho, desenvolver as pessoas que formam a sua equipe, colaborar para a motivação delas e aprimorar sua comunicação. (SEBRAE-SP, pag.5)

## 2.2. A Comparação dos Modelos de Liderança Mostrando Quais Podem ser Efetivamente Eficazes Para Um Negócio



Como, pode se perceber a liderança precisa ser desenvolvida no gestor de uma equipe ou de um grupo ou de uma organização, de variados portes, entretanto há vários modelos de liderança e para isto há Fernandes e Soares (2012, pág. 39) delimitando que é necessário aplicar a Teoria Interacional de Liderança que pressupõe que a ação de liderar depende da personalidade do líder e a situação específica, não havendo um estilo que funcione em todas as ocasiões. O líder precisa diagnosticar o problema, e saber elaborar por meio da situação qual a melhor estratégia para solucioná-lo utilizando vivências anteriores. Logo, para a finalidade de obter resultados assertivos na maior parte das ocasiões pode se usar a Liderança Transformacional que consiste em uma relação interativa, baseada na confiança, onde há um vínculo muito forte entre líder e liderados, todos com altos níveis de motivação e moralidade, compartilhando uma visão e tentando alcançar o objetivo sonhado.

186

Contudo, sabe que a influência do líder, mesmo que sendo momentânea ou permanente pode ter um caráter diferente em relação aos liderados e tal fato há o detalhamento:

Entre os diferentes estilos de liderança, estão estes quatro: Autocrática; Liberal; Democrática; Coaching, conforme apresentado abaixo.

1. **Autocrática:** O foco dessa liderança é no próprio líder. Na liderança autocrática, o líder centraliza totalmente a autoridade e as decisões, e os subordinados não têm nenhuma liberdade de escolha. A figura do “chefe” se sobressai e as pessoas recebem ordens, com pouco espaço para questionamentos ou sugestões. Características: O líder autocrático costuma ser dominador, emitir ordens a espera de uma obediência cega dos colaboradores, além de ser temido pelo grupo - que só trabalha quando ele está presente. 2. **Liberal:** Ao contrário da autocrática, este estilo de liderança tem ênfase no liderado. O líder permite total liberdade para a tomada de decisões individuais ou em grupo - participando delas apenas quando solicitado. Ele parte do pressuposto de que os colaboradores são maduros o suficiente e estão aptos a desempenhar as suas tarefas, sem a necessidade de um acompanhamento constante. Os grupos que estão submetidos à liderança liberal não apresentam bom resultado quanto à quantidade e nem quanto à qualidade do trabalho. Sinais da liderança liberal na equipe: Fortes indícios de individualismo; Desagregação; Insatisfação; Agressividade; pouco respeito ao líder, que é ignorado pelo grupo.

3. **Democrática:** Esse é um estilo de liderança interessante na gestão de qualquer negócio. Neste modelo, o líder se torna um facilitador do processo, ajudando os colaboradores a



executarem bem as suas tarefas e priorizando um clima agradável de trabalho. Ele interage bem com a equipe e com os indivíduos, encoraja a participação das pessoas e se preocupa igualmente com o trabalho e com o grupo. Esse resultado ainda vem acompanhado de um clima de satisfação, integração, responsabilidade e comprometimento das pessoas.

4. **Coaching:** Este é um estilo de liderança bastante atual, onde a performance dos liderados está em foco. Logo, o gestor eficaz tanto manda cumprir ordens como sugere aos subordinados a realização de certas tarefas, ou ainda a consulta antes de tomar alguma decisão. O desafio está em saber quando aplicar cada estilo, com quem e em que circunstâncias. (SEBRAE)

187

Logo para que se seja assertivo no momento de colocar em prática um estilo de liderança segundo Beserra (2016, pág.25-26) os estilos de liderança precisam ser bem compreendidos, pelo líder, porque ele é quem comanda a equipe e será responsabilizado pelos melhores resultados do seu grupo. As organizações, considerando que se vive em um mundo bem globalizado, com forte concorrência onde na maioria das vezes o que importa é apenas o lucro. Por isso, necessita-se de pessoas instigadas, determinadas e motivadas em dar o melhor de si.

Então, para que o indivíduo seja realmente um líder de uma equipe ou até mesmo de uma corporação, de acordo com Gronkoski e Castro (2008, pág.5-6) é necessário que a personalidade dele possua traços e características fundamentais para a liderança, como alto nível de energia, tolerância ao stress, maturidade emocional, integridade e autoconfiança. Desta forma um alto nível de energia e a tolerância ao stress oferece suporte as pessoas para enfrentar o ritmo acelerado e as exigências da maioria dos níveis de liderança, além dos frequentes conflitos de funções e a pressão de tomar decisões relevantes sem informações adequadas. A maturidade emocional significa que um líder possui mais autocontrole. Emoções mais estáveis e é menos defensivo. A autoconfiança faz com que o líder seja mais persistente no alcance dos objetivos difíceis, mesmo com problemas e reverses iniciais.

Dentro do contexto de liderança adequada para o sucesso de um negócio há de se atentar para o que Fernandes e Soares (2012, pág. 39) mostram como sendo a teoria situacional e contingencial que dão ênfase tomada de decisões dependendo da situação na



qual o líder se encontra e os funcionários envolvidos, ou seja, mais democrático e dinâmico, dando mais espaço para as relações humanas entre o administrador e os liderados podendo somente solucionar o problema após todos os envolvidos estarem conscientes do que se trata, usando tanto a democracia quanto o autoritarismo. Além disto, estes autores mostram que uma liderança assertiva, pode estar contextualizada na Teoria Interacional de Liderança, esta pressupõe que o ato de liderar depende da personalidade do líder e de cada situação específica, não havendo um estilo que funcione em todas as ocasiões. O líder deve diagnosticar o problema, e saber elaborar pela situação na qual a melhor estratégia para resolve-la utilizando vivências passadas. Além disto, há a Liderança. Transformacional, que pode ser definida como uma relação interativa, baseada na confiança, onde existe uma ligação muito forte entre o líder e os liderados, todos com altos níveis de motivação e moralidade, compartilhando uma visão e tentando atingir o objetivo desejado.

188

Assim, para Gomes e Cruz (2007,145) estes pontos envolvem também o a importância do carisma do líder onde as características e comportamentos dos líderes carismáticos colaboram para explicar a adaptação a diferentes situações, bem como a eficácia obtida nos papéis exercidos. Neste sentido, foram apresentados não apenas os comportamentos associados a liderança carismática, contudo também alguns traços de personalidade e variáveis situacionais que explicavam o aparecimento de indivíduos carismáticos. Em relação aos aspectos mais pessoais, há os seguintes atributos de personalidade: níveis elevados de autoconfiança, tendência para dominar as relações com os outros, necessidade de influenciar o pensamento das outras pessoas e uma grande convicção acerca da virtude das suas ideias e padrões morais.

### **2.3. A Atuação Eficiente da Liderança levando a Empresa ao Efetivo Sucesso no Mercado Competitivo**

Os líderes têm de estar preparados para lidar com diferentes cenários, porque a empresa e os desafios evoluem e mudam, e assim aparecem novas situações e pessoas para seguir a dinâmica dos negócios. Nesse contexto, é primordial que o líder possua autoconhecimento, ou seja, adote a prática de se conhecer cada vez melhor. Somente com autoconhecimento o líder será capaz de entender suas atitudes. Ademais, esse entendimento é necessário, pois as atitudes do líder influenciam a equipe e colaboram para o sucesso dos



projetos. Assim este é a referência e as equipes reproduzem suas atitudes nas relações internas de trabalho e também nas relações externas com clientes e fornecedores. Quando o líder possui autoconhecimento, ele é capaz de ter autocontrole. (SEBRAE-SP, pág.13)

Assim, o líder colabora para uma cultura organizacional na qual a liderança cumpre um papel de melhores atitudes frente as dificuldades do mercado e por isso Barreto, Kishore et al (2012, pág.39-40) apud (BASS e AVOLIO, 1993) pode-se afirmar que há uma interação entre cultura e liderança. Líderes criam mecanismos para o desenvolvimento cultural e o reforço de normas e comportamentos expressos dentro dos limites da cultura.

Deste modo, Campello (2001, pág. 2) contextualiza que um líder tem que ser capaz de trabalhar três vertentes - pessoas, processos e filosofia estratégica - procurando a motivação necessária dos colaboradores. A motivação faz o colaborador adquirir maior capacidade. É de suma relevância para que esse processo aconteça de maneira esperada para que as empresas criem condições que motivem os colaboradores para alcançar um melhor desempenho, ou seja, um clima organizacional que facilite o trabalho para se atingir os resultados. Esse clima reflete a capacidade da empresa de atrair e reter colaboradores competentes que contribuam com os resultados da organização, tornando-a cada vez melhor e gerando vantagem competitiva sustentável sobre seus concorrentes.

Contudo, para que a liderança leva empresa a ganhar vantagem competitiva é necessário que o líder seja inovador e assim de acordo com Dorrow, Wilbert et al (2015, pág.211) a inovação enquanto processo de mudança intencional e benéfico para a organização requer múltiplas pessoas para transformar uma ideia criativa em algo comercializável no mercado que necessita ser coordenado em direção aos resultados desejadas Assim, a coordenação acontece através da liderança, que pode ser compreendida como um processo de influenciar outros para alcançar os resultados almejados Deste modo , a liderança pode ser também entendida como um processo social relacional entre líderes e liderados, em que o comportamento dos líderes influencia o comportamento dos liderados (idem), que decorrem da percepção dos últimos com relação ao comportamento dos primeiros. Seguindo esse raciocínio, para que os liderados envidem seus esforços rumo à inovação em seus locais de trabalho, é necessário que eles percebam a sua liderança como sendo inovadora. No contexto da inovação, o líder possui a tarefa de criar e manter um ambiente propício, de forma a conduzir os colaboradores a apresentarem comportamentos desejados.





Ademais, há fatos da liderança que o site Catho (2010) destaca como sendo a base para o desenvolvimento da inovação:

(...)a gestão é fundamental para o bom andamento dos resultados, por isso a má liderança pode causar grandes preocupações, mas mesmo assim, ele acredita no acompanhamento e desenvolvimento dos líderes, como a solução mais adequada. “Se você tem uma equipe com má liderança, ela tem uma tendência a se desestruturar, mesmo porque o líder nada mais é do que a representação do trabalho da empresa. Então, o importante é enxergar quais as deficiências desse líder e, aí sim, propor a ele uma série de melhorias. O fundamental para um trabalho completo e eficiente é o acompanhamento para trazer resultado, mas tendo a sua essência humana, e não sendo apenas um gerenciador de processos(...).

190

Deste modo, segundo Rodrigues (2009, pág.19) o líder na organização possui um papel relevante que faz a diferença. A causa disto é porque as Empresas que põem em prática a liderança, se posicionam melhor no mercado, pois são detentoras de uma equipe treinada e qualificada, ou seja, têm um fator positivo no comportamento organizacional no sentido de buscar sempre uma maior competitividade no mercado, possuindo uma demanda de produtos ou serviços de melhor qualidade e maior ênfase no atendimento ao consumidor final. Para o líder obter sucesso, deve estruturar sua própria equipe, treinar e desenvolver habilidades, pois o líder consegue, com sua capacidade de influenciar, desenvolver e liberar a capacidade pessoal de sua equipe por meio de comunicação e desenvolvimento de conceitos. A organização espera sempre o melhor do líder como, apoio e suporte psicológico para os colaboradores, orientação, treinamento e desenvolvimento, motivação, comunicação, e o reconhecimento das pessoas.

### 3. Conclusão

Esta análise cumpriu seu papel de observado que a liderança precisa de um contexto estratégico, pois como foi dito anteriormente cada negócio possui suas peculiaridades devido a linha a gestão do negócio, a qual precisa atingir de forma assertiva seus objetivos empresariais e isto só se dará se houver um modelo de liderança adequado ao perfil do negócio e também ao perfil dos colaboradores.

Assim, para dar contextualização ao longo da argumentação há a seguinte resposta para questão problema que mostrou que a melhor forma de enquadrar um modelo de liderança, está não apenas no contexto empresarial único, mas faz sentido da análise do líder



para liderar o grupo de acordo com o perfil da equipe, que precisa de um modelo autocrático, ou liberal, ou democrático, ou coaching.

Desta forma, para se chegar a esta resposta atingiu o seguinte objetivo geral: Descobriu-se como usar os modelos de liderança dentro do contexto do negócio. Além disto, alcançou-se os seguintes objetivos específicos:

- Buscou-se entender o que faz diferença nos tipos de liderança inserido dentro do contexto do negócio;
- Comparou-se os modelos de liderança que podem se efetivamente eficazes para o sucesso de um negócio;
- Constituiu-se os pontos que uma liderança pode atuar de forma eficiente em um negócio levando este ao efetivo sucesso empresarial.

Portanto, chegou-se de a liderança tem que ter uma atuação estratégica na ao lidar com os liderados, sendo muito mais que apenas um chefe, sendo assertivo e tendo a capacidade observar e usar o modelo de liderança que sua equipe consegue atuar melhor dentro do ambiente empresarial.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Marley Rosana Melo; SILVA, Lígia Carolina Oliveira et al. **Preferência por tipos de liderança: Um estudo em empresa sergipana do setor hoteleiro. Estudos de Psicologia.2013.** Volume 18. Número 2. 2013. Disponível: < <https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/7197/2/PreferenciaLiderancaSetorHoteleiro.pdf> > Acesso em: 18 de julho de 2020.

BARRETO, Leilanne Michelle Trindade da Silva; KISHORE, Angeli et al. **Cultura organizacional e liderança: uma relação possível? Revista de Administração.** Volume 48. Número 1. São Paulo. P. 34-42. 2013. ISSN 0080-2107. Disponível: < <https://pdf.sciencedirectassets.com/314989/1-s2.0-S0080210713X63009/1-s2.0-S008021071630276X/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEHUaCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQCOg9Z1hBfR38VyU%2FpzTPNMf1bUGJF%2Fh2%2BuaKp0GQ6NJQIgVaQZRrQPUJXGhdWcF5aLYL3gnW1xmPvTQo1HykPBYd8qtAMILhADGgwWNTkwMDM1NDY4NjUiDB9>> Acesso em 20 de julho de 2020.



BESERRA, Francisco Soares. **Liderança. AVM-Faculdade Integrada. Rio de Janeiro.** 2016. Disponível: < [http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/K231885.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K231885.pdf) > Acesso em: 19 de julho de 2020.

CABREIRA, Mateus Moraes; SILVA, Cíntia Simões. **Estilo de Liderança: Um Estudo de Caso em uma Empresa do Ramo Farmacêutico de Santana do Livramento/RS.** Universidade Federal do Pampa-UNIPAMPA. Santana do Livramento-RS.2018. Disponível: < <http://dspace.unipampa.edu.br:8080/handle/rii/3530>> Acesso em: 18 de julho de 2020.

CAMPELLO, Mauro Luiz Costa. **Gestão de Pessoas: o Papel Fundamental do Líder nas Estratégias e Resultados das Empresas em um Ambiente Altamente Competitivo.** VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia- VIII SEGeT.2011. Disponível: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/57214716.pdf>> Acesso em: 20 de julho de 2020.

CATHO. **A importância do líder para o desenvolvimento das organizações.2010.** Disponível: < <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/lideranca/a-importancia-do-lider-para-o-desenvolvimento-das-organizacoes/>> Acesso em: 20 de julho de 2020.

DORROW, Patrícia Fernanda; WILBERT, Julieta et al. **O Líder Inovador Segundo a Percepção de Gestores Intermediários. Revista de Administração e Inovação-RAI.** Volume 12. Número 3. São Paulo.P.209-225. 2015. ISSN: 1809-2039. Disponível: < <https://pdf.sciencedirectassets.com/314990/1-s2.0-S1809203915X72007/1-s2.0-S1809203916300985/>> Acesso em: 20 de julho de 2020.

FERNANDES, Ulisses; SOARES, Narciso Vieira. **Modelos de liderança adotados por enfermeiros de um hospital do Rio Grande do Sul.** Journal of Nursing and Health .Volume 2. Número 1. Pelotas- RS. 2021. Pag. 38-43. ISSN 2236 1987. Disponível: < <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/3452/2837> > Acesso em: 19 de julho de 2020.

GIMENES, Antônia Maria; DEL CIEL, Silvia Regina Martini et al. **A Importância da Liderança Nas Organizações. Revista Eletrônica Saber-INESUL.** Volume 1. Número 1. Londrina- PR. 2006. Disponível: < [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_41\\_1459808127.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_41_1459808127.pdf)> ISSN 1980-5969 Acesso em: 18 de julho de 2020.

GOMES, Antônio Rui; CRUZ, José. **Abordagem Carismática e Transformacional: Modelos Conceptuais e Contributivos Para o Exercício da Liderança.** Psicologia USP. Volume 18 Número 3. São Paulo 2007. ISSN 0103-6564. Disponível: < [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010365642007000300008&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010365642007000300008&script=sci_arttext&tlng=pt)> Acesso em : 18 de julho de 2020.

MEREGUI, Cristiane C. LIMA, Terezinha Bazé et al. **Estudos do comportamento da liderança na Cooperativa de Crédito Rural Centro Norte do Mato Grosso do Sul, unidade Chapadão do Sul, como fator de desenvolvimento local.** Interações. Volume 14. Número 2. Campo Grande-MS. p. 165-176, jul.2013.



ISSN 1518-7012. Disponível: < [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-70122013000200003](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-70122013000200003)> Acesso em: 18 de julho de 2020.

**CONAD**<sup>®</sup>

RODRIGUES, Jéssica D. Brandão. **A Prática da Liderança. FEMA-Fundação Educacional do Município de Assis. Assis –SP.** 2009. 50 p. Disponível: < <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0511210759.pdf> > Acesso em: 20 de julho de 2020.

SEBRAE. **Estilos de liderança: saiba como escolher o melhor.** Disponível: < <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/tres-estilos-de-lideranca-e-os-impactos-junto-aos-colaboradores,1cdea5d3902e2410VgnVCM100000b272010aRCRD> > Acesso em : 18 de julho de 2020.

SEBRAE-SP. **A liderança na Gestão de Equipes.** Disponível: < <https://m.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/TO/Anexos/A%20lideran%C3%A7a%20na%20gest%C3%A3o%20de%20equipes.pdf> > Acesso em: 18 de julho de 2020.

SILVA, Alessandra Marisa Fernandes. **O Perfil do Ser Humano das Organizações. Repositório da Universidade de Évora.** 2004. Disponível: < <http://hdl.handle.net/10174/15012> > Acesso em: 18 de julho de 2020.

ISBN nº 978-65-993495-0-8