



FACULDADE DE TECNOLOGIA, CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO

Graduação

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

A Importância da Liderança Empresarial

Andya Raíssa Martins
Thainá Priscilla Feitos Anaia
Ricardo Dalanezi (Orientador)

RESUMO

O objetivo da nossa investigação é tratar sobre a importância da liderança empresarial, definir os pontos que demonstre que uma boa liderança e sua melhoria contínua é um fator extremamente importante no ambiente organizacional, demonstrar que liderar está relacionado com a capacidade e a coragem necessária de tomar a frente das tarefas perante a equipe, dando progressão as atividades rumo aos objetivos da empresa. Perante o cenário corporativo, a busca pelos altos níveis de excelência e a eficiência da produtividade vem aumentando cada dia mais, mas isso só é possível com um conjunto que envolve funcionários capacitados, trabalho em equipe e liderança. A liderança atualmente é um papel de extrema importância dentro da organização empresarial, pois será o líder que irá gerir toda uma equipe, fazendo com que entenda aquilo que deve ser feito, tendo que lidar com diversos tipos de pessoas e suas personalidades. Desta forma analisando a obra Comportamento Organizacional de Chiavenato, o trabalho foi desenvolvido através de pesquisa qualitativa. Diante disso o resultado foi demonstrar o quanto é importante o papel de um líder dentro da organização, as características de um bom líder e visualizar um modelo de liderança empresarial. Identificar os erros da gestão e progredir nos aspectos de comandar uma equipe, fazendo com que o líder fidelize seus colaboradores.

Palavras-chave: Líder. Equipe. Gestão. Organização.

ABSTRACT

The purpose of our research is to address the importance of business leadership, to define the points that demonstrate that good leadership and continuous improvement is an extremely important factor in the organizational environment, proving that leadership is related to the capacity and courage to take the front of the tasks before the team, giving progression activities towards the objectives of the company. In the face of the corporate landscape, the quest for high levels of excellence and productivity efficiency is increasing every day, but this is only possible with a set that involves skilled employees, teamwork and leadership. Leadership today is a key role within the business organization as it will be the leader who will manage an entire team, making them understand what needs to be done, having to deal with different types of people and their personalities. In this way analyzing the work Organizational Behavior of Chiavenato, the work was developed through case study, theoretical researches and articles. The result was to demonstrate how important the role of a leader within the organization is, the characteristics of a good leader and the visualization of a business leadership model. Identify management mistakes and progress in the aspects of running a team, making the leader loyal to their employees.

Keywords: Leader. Team. Management. Organization.

Introdução

Liderar é uma habilidade de influenciar pessoas que tenham as mesmas crenças e objetivos que você. São pessoas que queiram fazer a diferença para a humanidade e assim, trazer algo novo para dentro da organização.

Com as constantes mudanças que geralmente acontecem em tempos recordes que são definidos e excluídos antes mesmo que todos se adaptem, a competitividade de gerenciar faz com que a insegurança seja rotineira já que em nome do aumento do lucro serão feitos cortes e mudanças de setores, porém é os colaboradores que fazem acontecer às metas, as conquistas, o lucro, enfim se haverá sucesso ou fracasso junto ao seu líder.

Para a instituição há uma necessidade de liderar pessoas de maneira inteligente emocionalmente, viabilizando projetos e métodos comuns e que serão fundamentais para um potencial crescimento não somente da empresa como também dos funcionários. Proporcionando crescimento, amadurecimento, relação de confiabilidade entre empresa, líder e colaborador para que através dessa parceria motivar e alavancar a produtividade e assim naturalmente a lucratividade.

Atualmente dentro das empresas torna-se o local onde o colaborador vivencia a maior parte do dia, sendo assim é possível conviver de um ambiente onde há uma cobrança excessiva, pressões e imposições, caminhando rumo ao aumento da produtividade. Pois, há técnicas que podem ser instituídas nas organizações que moldam posturas e influenciam pensamentos condicionando a massa empresarial para seguir o líder, que decide planeja, implanta e coordena para atingir os objetivos comuns e conduzir a equipe desenvolvendo técnicas mais inteligentes emocionalmente não somente voltada para conhecimentos técnicos e sim relacionamentos interpessoais agregando valor a instituição tornando o ambiente propício ao crescimento destacando-se o papel do líder dentro da organização.

É possível entender, que proporcionando crescimento, amadurecimento, relação de confiabilidade entre líder e colaborador para que através dessa parceria motivar e alavancar a produtividade e assim naturalmente a lucratividade, esse estudo tem impacto diretamente no setor financeiro. Entre vários benefícios que foram apresentados quando um líder consegue atingir alterações significativas com sua equipe, sendo mudanças culturais e internas, onde beneficia ao colaborador e a empresa, é possível inserir conceitos e valores que agregam à melhoria pessoal e profissional, onde o indivíduo consegue um aumento significativo em sua qualidade de vida transformando o ambiente interno em um local agradável e produtivo.

Para a realização desse trabalho, os principais materiais utilizados foram materiais bibliográficos, livros, artigos, estudo de casos além de outras monografias relacionadas ao tema.

Este estudo será dividido em três partes, onde a primeira apresentará os conceitos e as definições de liderança, já a segunda explanará sobre uma pesquisa bibliográfica, e a terceira mostrará a relação do setor de liderança empresarial atualmente.

1 Contexto de liderança

A liderança não é um conceito novo. Desde o início do século passado, alguns autores têm se dedicado a definir liderança e suas implicações.

Segundo Chiavenato (2010, p. 345):

A liderança é um tema que vem encantando o mundo há muito tempo. E está se tornando cada vez mais importante na vida das organizações. A razão é muito simples: o mundo organizacional requer líderes para a condução bem-sucedida das organizações e a liderança representa a maneira mais eficaz de renovar e revitalizar as organizações e impulsioná-las rumo ao sucesso e à competitividade. Sem liderança, as organizações correm o risco de vagar ao léu e sem uma direção definida nas organizações.

As organizações precisam de uma grande quantidade de pessoas trabalhando junta, atuando em diferentes atividades e níveis organizacionais

Muitas delas ocupam posições na hierarquia – como presidentes, diretores, gerentes – para cuidar do trabalho de outras pessoas, tornando-se responsáveis pela atividade conjunta de vários indivíduos. Isso implica necessariamente liderança. Por essa razão, a liderança ocupa um papel chave em toda organização. Nunca como hoje – em uma época de mudança, incerteza, globalização e competitividade – a liderança se tornou tão importante para o sucesso organizacional. O problema é que nem todo dirigente – presidente, diretor ou gerente – é um líder na acepção da palavra. E a recíproca também vale: nem todo líder é um dirigente. Aliás, liderança não é sinônimo de administração (CHIAVENATO, 2010).

Liderança e administração são conceitos que costumam ser confundidos, indevidamente. A administração é feita por meio da gerência, e se relaciona com o enfrentamento da complexidade.

A administração busca a ordem e consistência através da elaboração de planos formais, do desenho organizacional e da monitoração dos resultados alcançados em comparação com os planos estabelecidos. A liderança, por outro lado, se relaciona com o enfrentamento da mudança.

Segundo Chiavenato (2010, p. 350) "O líder define direção através do desenvolvimento de uma visão do futuro, e depois engaja as pessoas comunicando-lhes essa visão e inspirando-as para superar os obstáculos"

Portanto, o administrador ou gerente utiliza a autoridade de sua posição na organização para ganhar o comprometimento dos membros. A administração consiste na implementação da visão e da estratégia oferecida pelos líderes, organizando e suprindo pessoas na organização e resolvendo os problemas cotidianos.

Na ação, todo gerente ou administrador precisa ser líder, porém nem todo líder será um administrador ou gerente. O administrador se baseia na sua posição na hierarquia organizacional, enquanto o líder se baseia em suas próprias qualidades pessoais. Em suma, gerenciar e liderar não são atividades idênticas. A posse de características administrativas não é suficiente, no mundo de hoje, para um executivo ser bem sucedido. Ele precisa compreender a diferença entre gerência e liderança e como essas duas atividades podem ser combinadas para alcançar um grande sucesso organizacional.

Para relacionar gerência e liderança, o executivo moderno precisa apresentar um balanço e foco sobre os processos organizacionais (gerência) e uma autêntica preocupação com as pessoas (liderança).

Na tabela seguinte está representando quais as diferenças dentro do contexto de gerência e liderança, identificando os seus princípios dentro da organização.

Segundo Chiavenato (2010, p. 351):

Tabela 1 - Gerência X Liderança

-Sistemas: processos e tecnologia	- Pessoas: contexto e cultura
- Objetivos	- Visão do futuro, princípios e propósitos.
- Controle	- Compromisso
- Planejamento estratégico	- Oportunismo estratégico
- Uma maneira de fazer	- Uma maneira de ser
- Dirigir pessoas	- Servir pessoas
- Responder e reagir	- Iniciar e originar
- Melhoria continua do que existe	- Penetração inovadora no que se poderia ser

Apesar de sua importância – ou graças a ela – a liderança tem provocado o surgimento de muita pesquisa e várias teorias a seu respeito. Há uma enorme diversidade de abordagem a respeito de liderança, o que mostra que o assunto é complexo e ainda tem muito por revelar (CHIAVENATO, 2010).

1.1 Estilos de liderança

Existem várias teorias sobre os estilos de liderança. A finalidade desses estudos é estudar a relação do líder com seus subordinados e observar de que maneira o líder orienta sua conduta e seu estilo de liderança. Tem a finalidade também de expor as características e personalidades dos estilos de liderança.

Dos estudos sobre a teoria dos estilos de liderança, refere-se a três estilos. São eles: autocrática, democrática e liberal.

1.1.1 Autocrática

A liderança autocrática é um estilo de liderança que se caracteriza, na generalidade, pelo controlo individual sobre todas as decisões e pelas poucas opiniões dos membros do grupo. Habitualmente, os líderes autocráticos fazem escolhas com base nas suas próprias ideias e julgamentos, e raramente aceitam conselhos dos seguidores. A liderança autocrática envolve controlo absoluto e autoritarismo sobre um grupo.

Segue abaixo algumas das características autocráticas.

- Apenas o líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo;
- O líder determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas, cada uma pôr vez, na medida em que se tornam necessárias e de modo imprevisível para o grupo;
- O líder determina qual a tarefa que cada um deve executar e qual o seu companheiro de trabalho;
- O líder é Dominador e é "pessoal" nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro.

1.1.2 Liberal

A implementação da liderança liberal tem como objetivo promover liberdade aos colaboradores quanto à realização de suas atividades e, assim, desenvolver profissionais comprometidos, responsáveis e habilidosos. Em alguns casos, a liderança liberal não é a melhor opção para um gestor e sua equipe.

Saiba em que situações isso ocorre:

- Há liberdade completa para as decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder;
- A participação do líder no debate apenas material variada ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que as pedissem;
- Tanto a divisão das tarefas, como a escolha dos companheiros, fica totalmente a cargo do grupo. Absoluta falta de participação do líder;
- O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou de regular o curso dos acontecimentos;
- O líder somente faz comentários irregulares sobre as atividades dos membros quando perguntado.

1.1.3 Democrática

Adotar o estilo de liderança democrática demanda tempo e dedicação. Isso porque é preciso envolver, discutir e acompanhar as equipes. Em uma liderança democrática, tanto o trabalho quanto as tomadas de decisão são feitas em conjunto com os subordinados, sempre ouvindo, orientando e impulsionando os mesmos.

São características do líder democrático:

- As diretrizes são debatidas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder;
- O próprio grupo esboça as providências e as técnicas para atingir o alvo solicitando aconselhamento técnico ao líder quando necessário, passando este à sugerir duas ou mais alternativas para o grupo escolher. As tarefas ganham nova perspectivas com os debates;
- A divisão das tarefas fica a critério do próprio grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus companheiros de trabalho;
- O líder procura ser um membro normal do grupo, em espírito, sem encarregar-se muito de tarefas.
- O líder é "objetivo" e limita-se aos "fatos" em suas críticas e elogios.

2 Pesquisa bibliográfica

Segundo uma pesquisa realizada por POSSI (2006, p. 4-5) White e Lippitt fizeram um estudo em 1939 para verificar o impacto causado por esses três diferentes estilos de liderança em meninos de dez anos, orientados para a execução de tarefas. Os meninos foram divididos em quatro grupos e, de seis semanas, a direção de cada grupo era desenvolvida pôr líderes que utilizavam três estilos diferentes:

a liderança autocrática, a liderança liberal (laissez-faire) e a liderança democrática.

Analisando o conceito da **liderança autocrática** - O líder fixa diretrizes sem qualquer participação do grupo e impõe as ordens para a execução das tarefas. O líder é dominador e pessoal nas críticas e nos elogios.

O comportamento dos grupos mostrou forte tensão, frustração e agressividade de um lado e, de outro, nenhuma espontaneidade, nem iniciativa e nem formação de grupos de amizades.

Embora aparentemente gostassem das tarefas, não demonstraram satisfação cm relação à situação. O trabalho só se desenvolvia com a presença física do líder. Quando este se ausentava, os grupos expandiam seus sentimentos reprimidos, chegando a explosões de indisciplina e agressividade.

E na **liderança liberal** - O líder se omite totalmente e dá completa liberdade para as decisões individuais ou grupais. Embora a atividade dos grupos fosse intensa, a produção foi apenas medíocre.

As tarefas se desenvolviam ao acaso, com oscilações, perdendo-se tempo em discussões fúteis. Notou-se forte individualismo agressivo e pouco respeito ao líder.

Já na **liderança democrática** - O líder debate com os grupos as diretrizes e decisões, fazendo com que os grupos esbocem as providências e técnicas para atingir os objetivos. O líder apoia os grupos, orientando e explicando, é objetivo e limita-se aos fatos em suas avaliações e críticas.

Com base no estudo apresentado foi concluído que houve formação de grupos de amizade e relacionamento e relacionamentos cordiais entre os membros. Líder e subordinados passaram a desenvolver comunicações espontâneas, francas e cordiais. O trabalho mostrou um ritmo seguro e suave,

sem alterações, mesmo quando o líder se ausentava. Houve um nítido senso de responsabilidade e de comprometimento pessoal, além de uma impressionante integração grupal dentro de um clima de satisfação.

Os grupos submetidos à liderança autocrática apresentaram a maior quantidade de trabalho produzido, mas com problemas de qualidade. Sob a liderança liberal não se saíram bem quanto à quantidade e nem quanto à qualidade do trabalho.

Com a liderança democrática, os grupos não apresentaram um nível quantitativo de produção tão elevado quando submetidos à liderança autocrática, porém a qualidade de seu trabalho foi surpreendentemente superior. Apesar das ressalvas quanto a variáveis não controladas na pesquisa e do fato de que o comportamento dos meninos é diferente do comportamento de adultos, além da diferenciação das atividades escolares em relação às atividades organizacionais e de não terem sido utilizados dos incentivos salariais, a experiência mostrou o papel da liderança democrática – compatível com o espírito americano da época – extremamente comunicativa, que encoraja a participação das pessoas, é justa e não arbitrária e que se preocupa com os problemas das pessoas e do trabalho em si.

Para Chiavenato (2006, p.18-19) citado por Guilherme (2011): "A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da Administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar".

3 A Importância Da Liderança Empresarial Atualmente

Hoje em dia o mercado está altamente competitivo, a busca por melhorias que se torne um diferencial que ultrapasse a concorrência está cada vez mais voraz, de forma que a liderança empresarial está totalmente interligada a estes tipos de melhorias, pois é de um bom líder que se colhe os bons resultados. Afinal, liderança são as metodologias de dirigir os atos, as ações e ser a influência sobre a conduta e a mentalidade de outros indivíduos, que no caso seriam os colaboradores como liderados. Definir um modelo de liderança que

fidelize seus funcionários para resultar em maior eficiência e qualidade produtiva, chegando ao ponto de se tornar um diferencial da organização.

“Liderança é um Processo de influência pelo qual os indivíduos, com suas ações, facilitam o movimento de um grupo de pessoas rumo a metas comuns ou compartilhadas” (HOUSE; PODSKOFF, 1994, p. 46). O processo de liderança é mostrar o caminho, dirigindo e influenciando pessoas através do método da comunicação a realizar e desempenhar objetivos específicos, onde acarreta alguns problemas ao lidar com pessoas, já que cada indivíduo tem sua maneira de pensar e agir, às vezes tornando complicado o processo de relacionamento.

O líder apresenta a habilidade ou o dom de induzir outras pessoas, significando que necessariamente ele habilita e motiva os indivíduos a realizarem aquela coisa que necessita fazer ou deve ser feito. Em seguida, cabe aos liderados resolverem se irão acompanhá-lo e contentar as suas próprias finalidades e necessidades pessoais, já que, consistir em observações no transcorrer do trabalho que os liderados desempenham uma função muito importante no conjunto da liderança.

De modo amplo, se avaliar todas as acepções de liderança, iremos notar que é comum a todas as noções de que os líderes são pessoas que, por seus atos, promovem a movimentação de um grupo de pessoas a alcançarem uma finalidade comum ou compartilhada. Isto nos indica então que a liderança é um processo de influência sobre outras pessoas.

O processo de liderança normalmente envolve um relacionamento de influência em duplo sentido, orientado principalmente para o atendimento de objetivos mútuos, tais como, aqueles de um grupo, organização ou sociedade. Portanto a liderança não é apenas o cargo do líder, mas igualmente, requer esforços de cooperação por parte de outras pessoas (HOLLANDER apud AGUIAR et al., s/d, p. 2).

A Liderança empresarial é compreendida por um conjunto de atividades de um indivíduo que na organização ocupa cargos superiores, tendo a responsabilidade de dirigir, orientar e conduzir as atividades a outros de um grupo ou equipe. O líder simplesmente é a pessoa que interage com os funcionários, exercendo influência de prestígio, através de seu processo de relacionamento e comunicação interpessoal para fazer com que as pessoas realizem determinadas tarefas que cada qual foi designada, mantendo o controle e a ordem da produtividade. Assim, liderar no âmbito empresarial, é delegar

influenciando pessoas através do método da comunicação e troca de informações, fazendo com que realize e desempenhe objetivos específicos. Mas isso pode acarretar alguns problemas ao lidar com pessoas, já que cada indivíduo tem sua maneira de pensar e agir, vindos de uma diversidade cultural que às vezes deixa complicado o processo de relacionamento.

Liderança é a realização de uma meta por meio da direção de colaboradores humanos. O homem que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas é um líder. Um grande líder é aquele que tem a capacidade dia após dia, ano após ano, numa grande variedade de situações (PRENTICE, 1961).

Para as empresas que visam sucesso perante o mercado que atua deve se atentar ao termo liderança, pois nos dias atuais está se tornando cada vez mais importante, de modo que diante dos processos empresariais a Liderança é definida como o processo de gerir um grupo de pessoas, fazendo com que trabalhem em equipe e gerem resultados. É a habilidade de motivar e influenciar os comandados, sempre com a finalidade de contribuir aos objetivos da companhia. Exige dele paciência, humildade, respeito, disciplina e compromisso, uma vez que a organização é um ser vivo dotado de colaboradores dos mais diferentes tipos, de pessoas das mais diferentes etnias, crenças e religiões, sendo que cada precisa ser tratada de diferentes formas, visto como se o líder deixar de exercer a habilidade da liderança e não tiver competência para dirigir os processos e resultados a um bem comum, certamente a organização não terá os resultados almejados e chegará à falência.

Um bom líder além de orientar e encorajar sua equipe ou liderados, deve também motivá-los e aos poucos ganhando a confiança deles, para que facilite a convivência, aprimorando a qualidade produtiva e melhorando os resultados da empresa.

O sucesso da empresa já não está apenas ligado à qualidade dos seus produtos, ao domínio dos seus processos e à sua organização, mas sim à capacidade dos colaboradores para trabalharem nesse novo universo. Isso significa fortes empenhamentos e uma elevada capacidade da parte das direções, para fazerem compreender e aceitar essas novas formas de trabalhar. (DULUC; ALAIN; 2000, p. 34).

A habilidade dos líderes de se adaptarem e se desenvolverem frente às mudanças ganha nos dias hoje uma grande importância dentro das organizações, sendo que cada líder vai se adequar ao seu melhor modo conforme cada organização. No entanto, a liderança não pode ser considerada apenas como uma habilidade particular do líder, ela está incluída em cada contexto que envolve um grupo de pessoas, abrangendo a existência de uma missão.

Considerações Finais

Conforme o artigo explanado, pode-se concluir a importância de se obter uma liderança competente dentro da organização, onde suas ações podem impactar diretamente nas atividades de sua equipe, podendo interferir nos resultados finais da empresa.

Que apesar das dificuldades que se encontra no Ambiente Organizacional, existem diversas ferramentas e métodos que visam atenuar ou superar essas adversidades de liderança dentro da empresa, onde muitas delas possuem conhecimento das diversas ferramentas de Gestão, com isso concluímos que a obra de Chiavenato estava correta perante a informação de que o líder democrático é o mais eficaz para o gerenciamento da organização.

De modo que, no ambiente corporativo, o foco não é apenas contratar o melhor profissional, mas sim encontrar maneiras de liderar esse funcionário, fazendo com que ele desperte perspectivas de crescer dentro da empresa junto ao seu liderado.

Ser um líder é ter a capacidade de guiar e demonstrar o caminho a ser seguido, tomar a frente dos desafios, motivando e influenciando suas equipes, em busca dos objetivos estipulados.

Referências

AGUIAR, Adriana Faro Silveira; FILHO, Edmundo Escrivão; ROZENFELD, Henrique. **Desenvolvimento de habilidades de liderança: mito ou realidade?** 1998. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep1998_art103.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2018.

ARAUJO, Luis Cesar G. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

BENTO, Sidnei Dalberto. **A importância do capital humano dentro das organizações**. 2006. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/564.pdf>. Acesso em: 10 out. 2018.

BORGES-ANDRADE, Jairo E; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana e colaboradores. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Bookman 2006.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 3. ed. São Paulo: Mc Graw-Hill do Brasil, 1983.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

_____. **Comportamento Organizacional**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999. Disponível em: <<http://slideplayer.com.br/slide/42585/>>. Acesso em: 10 out. 2018.

CORRÊA Guilherme Metidieri. **Estilos de liderança: autocrática, democrática e liberal**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/estilos-de-lideranca-autocratica-democratica-e-liberal/52800/>>. Acesso em: 16 jun. 2018

DULUC, Alain. **Liderança e confiança**. Lisboa: Instituto Piaget, 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

HERMETO, Clara M.; MARTINS, Ana Luísa. **O livro da Psicologia: Psicologia, História e Bibliografia**. São Paulo: Globo, 2012.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. 3. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MARQUES, José Roberto. **Conheça as principais características de uma liderança liberal**. 26 abr. 2017. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/conheca-as-principais-caracteristicas-de-uma-lideranca-liberal/>>. Acesso em: 14 nov. 2018

_____. **O que é liderança democrática**. 2016. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/o-que-e-lideranca-democratica/>>. Acesso em 14 nov. 2018

MUNDOE.NET. **Introdução à liderança**. Disponível em: <<https://mundoe.net.br/introducao-lideranca/>>. Acesso em: 14 nov. 2018

NUNES, Magali Dariane Brito. **O Papel do líder dentro das organizações e a liderança como diferencial competitivo**. 2016. 15 f. Monografia (Especialização em Planejamento e Gestão Estratégica) – Universidade Internacional UNITER, 2016. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/22558696/artigo-uninter>>. Acesso em: 4 set. 2018.

POSSI, Marcus. **Gerenciamento projetos guia do profissional**: aspectos humanos e interpessoais. Rio de Janeiro: Brasport, 2006. V. 2

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Education, 2007.

SERAFIM, Ana. **Liderança Autocrática**: características, benefícios, desvantagens. Disponível em: <<https://www.portal-gestao.com/artigos/7377-lideran%C3%A7a-autocr%C3%A1tica-caracter%C3%ADsticas,-benef%C3%ADcios,-desvantagens.html>>. Acesso em 14 nov. 2018

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.