

**FACULDADE SANTA RITA**

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**LIDERANÇA E SUA EVOLUÇÃO E OS  
EFEITOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES**

**ELITON MARTINS RIBEIRO**

**JOÃO VITOR AURÉLIO DA COSTA**

**NOVO HORIZONTE**

**2.021**

**FACULDADE SANTA RITA**

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**LIDERANÇA E SUA EVOLUÇÃO E OS  
EFEITOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de  
Curso apresentado à  
Faculdade Santa Rita como  
requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em  
Administração sob orientação  
do Prof.<sup>a</sup> Karla Gonçalves  
Macedo

**NOVO HORIZONTE**

**2.021**

R484a Ribeiro, Eliton Martins; Costa, João Vitor Aurélio da  
Liderança e sua evolução e os efeitos dentro das organizações / Eliton  
Martins Ribeiro; João Vitor Aurélio da Costa – Novo Horizonte, 2021.

21 f.; 30 cm.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso de Administração) -  
Faculdade Santa Rita, 2021.

Orientadora: Karla Gonçalves Macedo

1. Perfil. 2. Liderança. 3. Organizações 4. Líderes. Autor  
II. Título.

CDD--

MEMBROS DA BANCA DE DEFESA DO TRABALHO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA  
DOS ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**ELITON MARTINS RIBEIRO**  
**JOÃO VITOR AURÉLIO DA COSTA**

APRESENTADA À FACULDADE SANTA RITA, EM 07 DE DEZEMBRO DE 2021.

BANCA DE DEFESA:

---

Prof.<sup>a</sup> Orientadora – Karla Gonçalves Macedo  
FACULDADE SANTA RITA

---

Prof.<sup>o</sup> Leandro Cardoso Galindo  
FACULDADE SANTA RITA

---

Prof.<sup>a</sup> Andreza Santoro Roque  
FACULDADE SANTA RITA

## AGRADECIMENTO

Dedicamos este trabalho a nossos familiares, que durante todo esse percurso estiveram ao nosso lado aos professores que nos auxiliaram para execução do mesmo e aos nossos colegas de classe do curso de administração de empresas e todo o corpo docente da Faculdade Santa Rita. Um agradecimento especial para a professora e orientadora Karla Gonçalves Macedo, que não mediu esforços para que tenhamos excelência na execução do trabalho de conclusão do curso de administração.

João Vitor Aurélio da Costa; Eliton Martins Ribeiro.

# LIDERANÇA E SUA EVOLUÇÃO E OS EFEITOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Eliton Martins Ribeiro<sup>1</sup>  
João Vitor Aurélio Da Costa <sup>2</sup>  
Karla Gonçalves Macedo<sup>3</sup>

## Resumo

Baseando-se em revisão da literatura e na pesquisa de campo, o trabalho desenvolvido pretendeu demonstrar objetivamente o papel do líder, suas atribuições e métodos utilizados, e como hoje tem sido importante seu papel dentro das organizações. Para tanto, o presente trabalho buscou elucidar os estilos de liderança, sua evolução e seus efeitos dentro das organizações, aos olhos dos colaboradores e ainda as principais estratégias e desafios dos líderes nas empresas, mostrando sua importância, a fim de compreender o seu papel. Levantou-se ainda questões como motivação, pontos fortes e fracos e o fator humano como peça fundamental dentro das organizações.

**Palavras-chave:** Perfil, Liderança, organizações, Líderes.

## Abstract

Based on a literature review and survey research, the study intends to objectively demonstrate the function of the leader, his/her attributions and methods used, and how important his/her participation is today within the organizations. To accomplish this, the present work aimed to elucidate the type of leadership, its evolution, and its effects within the organizations, in the eyes of the collaborators, and also the main strategies and challenges of the leaders in the companies, showing their importance, in order to understand their role. It also raised issues such as motivation, strengths and weaknesses, and the human factor as a fundamental part within the organization

**Keyword:** Outline, Leadership, Organizations, Le

---

<sup>1 2</sup>Alunos do 8º termo do Curso de Administração da Faculdade Santa Rita-SP, FASAR, endereço eletrônicojoaovitor.aurelio@hotmail.com e eliton.ribeiro@hotmail.com.

<sup>3</sup>Orientadora e Professora do Curso de Administração da Faculdade Santa Rita-SP, FASAR, endereço eletrônico karlamcarvalho@terra.com.br

## INTRODUÇÃO

O estudo a ser apresentado no artigo irá analisar a liderança, sua evolução e seus efeitos dentro das organizações, as principais estratégias e desafios de líderes diariamente nas empresas, mostrando de forma clara e objetiva a fim de compreender o seu papel que é de suma importância. Motivação, pontos fortes e fracos, levando em conta sempre o fator humano como peça fundamental dentro das organizações. Baseando-se em revisão da literatura e pesquisa de campo, para que demonstre objetivamente o papel do líder.

As relações e influências podem mudar o comportamento de pessoas buscando raízes de seu início quais foram seus principais patriarcas, e como auxiliaram no desenvolvimento humano dentro das organizações, expressarem o papel de tal e como tem sido as mudanças nos dias atuais, quais as progressões e por fim as consequências positivas e negativas dentro das organizações.

A sobrevivência das organizações tem sido um grande desafio aos gestores, empreendedores e empresários, fato é que a escassez de líderes eficazes tem muito influenciado nesses dados negativos, a falta de preparo técnico de conhecimento vem causando grandes transtornos, a busca por profissionais qualificados é um desafio para as empresas que valorizam resultados expressivos.

Os processos de recrutamento e seleção de seus líderes são vitais, pois o papel do mesmo é imprescindível, aos anos nota-se que, houve uma grande evolução, aonde uns dos principais patriarcas da área "CHIAVENATO", entre outros estudiosos até mesmo líderes que colocaram seu conhecimento em prática e trouxeram grandes resultados, HENRY FORD é um grande exemplo.

Em parâmetros abordar e realizar um inter-relacionamento entre os estilos e tipos de liderança levando sempre em conta fatores de tempo economia e principalmente o fator humano, buscando assim soluções técnicas de como se tornar um líder.

A primeira estratégia é analisar os conflitos diante de ocasiões, corriqueiras, do trabalho e do comportamento e as atitudes do líder diante de tal fato, estudar o problema; A final os conflitos são o motor que impulsiona as mudanças. Segundo BURBRIDGE (2012) conflitos são naturais e em muitos casos necessários.

Mostrar as situações e os desafios que os líderes enfrentam, levando sempre em conta a cobrança e excessiva e a busca por resultados, e sua característica de liderança, trazer os resultados dentro do ambiente de chão, mostrando a versatilidade e métodos diferentes que trouxeram resultados positivos.

Esse artigo tem como seu objetivo final desenvolver o conhecimento sobre a função dos líderes e ao longo desse artigo mostrar, como o ato de liderar faz parte da harmonização e da gestão do negócio.

Trazer como resultado claro sua evolução métodos e estratégias que deram ou não certo e que hoje podem e serve de referência a outras grandes empresas como resultado final apresentar de forma explicada clara usando termos técnicos e práticos como o papel do líder influencia no bom desenvolvimento da organização.

## **1. LIDERANÇA**

Ao passar dos anos foi muito cogitado o termo Liderança. Várias pesquisas foram feitas para conceituar este termo, apesar de existir diversas definições destaca-se a de Chiavenato (2000, p.107) onde afirma “a liderança é a influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos”.

Líder é uma pessoa que é capaz de monitorar e liderar um determinado grupo de pessoas assim podendo alcançar os propósitos da empresa. É de grande importância em uma organização o papel do líder, é nessa pessoa que os liderados irão se influenciar (BERGAMINI 1994).

Para Hunter (2004, pág.11) liderar significa conquistar as pessoas, envolve-las de forma que coloquem seu coração, mente, espírito, criatividade e excelência a serviço de um objetivo. É preciso fazer com que os colaboradores se empenhem ao máximo na missão, dando tudo pela sua equipe.

A palavra liderança apareceu por volta do ano 1300 da era cristã, embora o termo venha sendo mais empregado nos últimos 200 anos, sobretudo, na língua inglesa. Como um conceito geral e simplificado, podemos dizer que liderança é o processo de conduzir um grupo de pessoas, transformando-o numa equipe que gera resultados. É a habilidade de motivar e influenciar os liderados, de forma ética e positiva, para que contribuam voluntariamente e com entusiasmo para alcançarem os objetivos da equipe e da organização. A liderança está associada a estímulos,



incentivos e impulsos que podem provocar a motivação nas pessoas para a realização da missão, da visão e dos objetivos empresariais. (Marques, et. al 2013)

Segundo Chiavenato (2003), o conceito de liderança surgiu na década de 30, fora do campo da filosofia e da história, pois cada autor tem seu conceito sobre a liderança, pois o conceito mais usado pode ser definido como a capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance de objetivos.

Na opinião de Rodrigues 2009, a liderança está diretamente ligada à influência entre pessoas, esse é o papel do líder, influenciar diretamente os colaboradores em suas tomadas de decisões, os envolvendo numa relação de compromisso onde ofereçam maior empenho e melhor desempenho no crescimento das organizações.

Diante da ideia de Rodrigues 2009, é notório que o papel do líder é enxergar seus colaboradores como parceiros e motivá-los para que sigam os objetivos e missão da organização, mas para isso o líder necessita se identificar com a empresa, para assim motivar os demais colaboradores.

Contudo, a liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum. (HUNTER, 2004, p. 25).

## **1.1 Principais estilos de liderança**

Segundo (CHIAVENATO, 2007) os três estilos principais de liderança são: a liderança autocrática, liderança liberal e liderança democrática, cada qual com suas características singulares. No entanto, cada estilo de liderança representa uma forma diferente com que o líder se relaciona com a sua equipe, seja em interações em grupo ou pessoa a pessoa.

Para acaudilhar um grupo de pessoas a fim de traçar metas, é preciso mesclar os três estilos de liderança, deste modo fica flexível orientar e se adaptar ao ambiente de trabalho. (MINICUCCI, 1995).

### **1.1.1 Liderança autocrática**

Na liderança autocrática (autoritária) o líder é rígido e impositivo, cabe exclusivamente a ele fixar as diretrizes sem qualquer participação do grupo,

determinando todos os processos para execução das tarefas especificamente na medida em que se tornam necessárias e de modo imprevisível (CHIAVENATO, 2007)

Já Maximiano (2000) diz que no comportamento autocrático:

Quanto mais concentrada a autoridade no líder, mais autocrático seu comportamento ou estilo. Muitas formas do comportamento autocrático abrangem prerrogativas da gerência, como as decisões que independem de participação ou aceitação. Infelizmente, o estilo autocrático pode degenerar e tornar-se patológico, transformando-se no autoritarismo. Arbitrariedade, despotismo e tirania, que representam violências contra os liderados, são exemplos de comportamentos autoritários. (MAXIMIANO, 2000, p. 344).

Por meio desses conceitos nota-se que o líder autocrático é centralizador, ele que define metas e objetivos para seus subordinados, além de escolher o método de trabalho, raramente aceita sugestões dos seus colaboradores, não deixa que os liderados façam parte das tomadas de decisões, ele tem controle absoluto das decisões. Segundo Chiavenato (2007) as principais características da liderança autocrática são:

- ✓ Pouca ou nenhuma opinião da equipe;
- ✓ O líder é que toma as decisões;
- ✓ O líder da equipe dita todos os métodos e processos de trabalho.
- ✓ Raramente são confiadas decisões ou tarefas importantes aos membros do grupo.
- ✓ O líder mantém o controle e responsabilidade dos projetos que lhes são atribuídos.

No entanto Quando o líder abusa deste tipo de liderança é visto pelos subordinados como um “ditador”, esse estilo com traços dominadores pode desencadear situações problemáticas no ambiente de trabalho, acarretando um clima tenso e frustrante no ambiente de trabalho. (CHIAVENATO, 2007)

### **1.1.2 Liderança liberal**

Liderança liberal marca-se pelo aspecto, de que o líder é altamente flexível, a liberdade é ofertada à equipe, onde o líder raramente se envolve nas discussões, dispensando o papel do supervisor (CHIAVENATO, 2007).

Segundo Chiavenato (2007) as principais características da liderança liberal são:

- ✓ Liberdade para as decisões em equipe ou individuais, com participação mínima do líder;
- ✓ Tanto a divisão das tarefas, como a escolha dos membros fica totalmente a critério do grupo, o líder ausenta-se dessa organização;
- ✓ O líder não faz nenhuma tentativa de nortear ou ajustar o curso dos acontecimentos;
- ✓ O líder quando questionado, somente faz comentários superficiais sobre as atividades.

Diante da ideia de (CHIAVENATO, 2007), nota-se que no estilo de liderança liberal a participação do líder é mínima, ele opta por se ausentar e somente ouvir, só participa quando é solicitado por seus colaboradores.

Segundo Chiavenato (2007), essa postura liberal tem seus pontos negativos no setor empresarial, pois sem uma figura central norteadora, constantemente presente as tarefas e metas se desenvolvem ocasionalmente, gerando instabilidade, uma produção abaixo das expectativas, individualismo, desrespeito pelo líder e outros membros, entre outros aspectos negativos.

### **1.1.3 Liderança democrática**

Chiavenato (2007) relata que o estilo de liderança democrática o líder é extremamente participativo e conselheiro, despidendo o perfil de “chefe”, conquistando respeito espontâneo da equipe, formando vínculos de amizade tornando as relações interpessoais cordiais e harmônicas sem prejudicar os objetivos do trabalho.

Este estilo agrega valores de responsabilidade e comprometimento mesmo na ausência do líder, pois a equipe está tão integrada que a organização flui naturalmente, visando o bem comum e satisfação das metas da empresa (CHIAVENATO, 2007).

De acordo com Chiavenato (2007) as principais características na liderança democrática são:

- ✓ As diretrizes são debatidas pelo grupo, estimulada e assistida pelo grupo;
- ✓ A própria equipe traça as providências e técnicas para atingir o alvo, solicitando orientações do líder quando necessários às tarefas ganham novas perspectivas.
- ✓ O líder procura ser um membro comum da equipe, sem uma postura autoritária;

✓ O líder é objetivo e limita-se aos fatos em suas críticas e elogios relacionados ao grupo.

Portanto, observa-se que o líder democrático toma as suas decisões de acordo com o consenso do grupo, incentivando a participação de todos na tomada de decisões. Aceitando as decisões do grupo e não se esquecendo de usar o feedback. (CHIAVENATO, 2007).

Na tabela abaixo é apresentado às principais características dos estilos acima apresentados segundo Belluzzo (2002), e ainda as diferenças entre os referidos estilos.

**TABELA 1**  
**Tipos de lideranças**

SITUAÇÃO	AUTOCRÁTICA	DEMOCRÁTICA	LIBERAL
Decisões	Decide sozinho	Equipe toma decisões, o líder assiste e participa	Equipes tomam decisões, participação mínima do líder
Programa de trabalho	Determina como deve ser executado	Equipe delinea os procedimentos e o líder apóia	Líder esclarece dúvidas quando necessário
Divisão do trabalho	Determina quem deve executar e o que	Equipe decide sobre a divisão	O líder não participa
Participação do líder	É "pessoal", domina elogios e críticas	É participativo e objetivo, elogios/críticas compartilhados	Participa só quando solicitado

Fonte: Belluzzo, 2002.

## 2. MATERIAIS E MÉTODOS

Para aprofundar o assunto sobre a temática foi realizado uma pesquisa de campo com profissionais nas cidades de Novo Horizonte e Borborema, a estratégia adotada para a pesquisa foi à elaboração de um questionário com questões objetivas com o objetivo de compreender como é perfil dos líderes atualmente, a pesquisa de campo foi realizada entre os dias 26/09/2021 há 09/10/2021, nas cidades de Borborema e Novo Horizonte, que estão localizadas na região noroeste do Estado do São Paulo.

Assim sendo elaboramos um questionário a fim de fazer uma análise crítica de como realmente é o perfil do líder na microrregião, buscando pontos específicos de

cada tipo de liderança. Foi realizado por meio do Google Forms, e encaminhado para 20 pessoas de Borborema e Novo Horizonte, que atuam em empresas, comércios entre outros.

Os municípios de Borborema e Novo Horizonte estão localizados na região noroeste do Estado do São Paulo, o município de Borborema que contava com 16.164 habitantes no último censo, destaca-se como sua principal formação econômica o bordado e agricultura. E a população do município de Novo Horizonte está estimada em 41.414 habitantes conforme o último censo, e tem como seu grande potencial indústrias, do ramo de cana e açúcar e os comércios que se apresentam como grandes fontes econômicas.

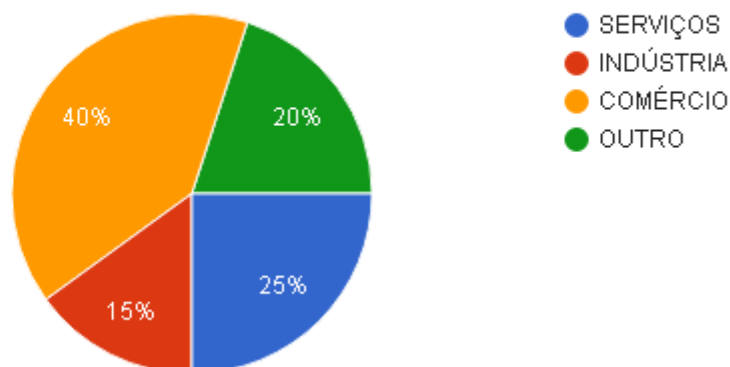
Embora utilizado um método on-line com o auxílio do aplicativo Google Forms para a pesquisa, foi realizado o contato individual com 100% dos entrevistados, para que estes tivessem um melhor entendimento do assunto proposto no questionário, em alguns casos demos um auxílio na realização das perguntas para que assim pudéssemos explicitar melhor o assunto aos entrevistados.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A seguir, por meio de gráficos, são apresentados os resultados da pesquisa de campo, onde 20 profissionais responderam à pesquisa.

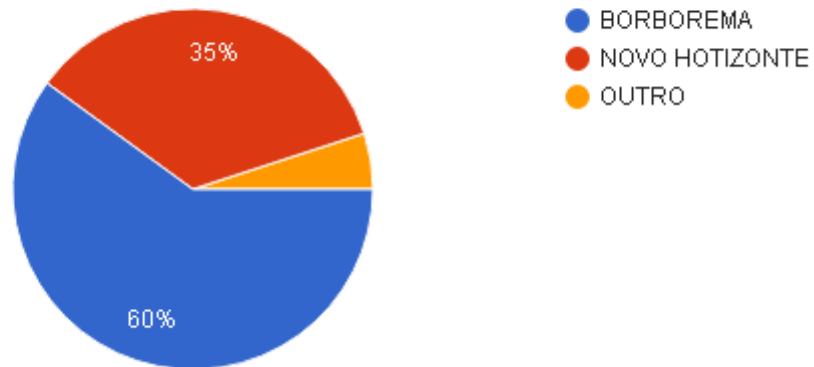
#### 1. QUAL É O SETOR DA EMPRESA QUE VOCÊ ATUA ?

20 respostas



## 2. EM QUAL MUNICÍPIO ESTÁ LOCALIZADA A EMPRESA ?

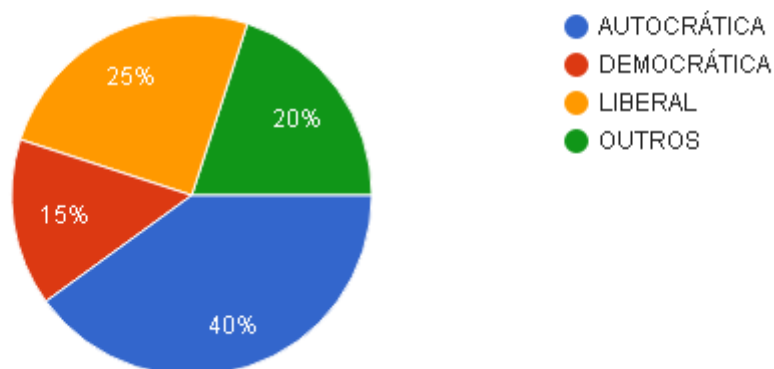
20 respostas



Gráficos 1 e 2 – Dos entrevistados 40% trabalha no comércio, seguido por serviços com 25% que é considerado o trabalho autônomo ou empreendedorismo individual, 20% trabalham em outras áreas e 15% atuam em indústrias. A maior parte são de Borborema com 60% do total, já em Novo Horizonte totaliza 35% e 5% de outras localidades. Conforme informado acima, o setor de Comércio se destaca nos 2 municípios, haja vista a o segmento informado pelos profissionais que responderam o questionário e sobre a quantidade de profissionais que responderam, acredita-se estar relacionada ao número de habitantes.

## 3. COMO VOCÊ IDENTIFICA O ESTILO DE LIDERANÇA EXERCIDA PELO (S) GESTOR (S) DA EMPRESA QUE ATUA ?

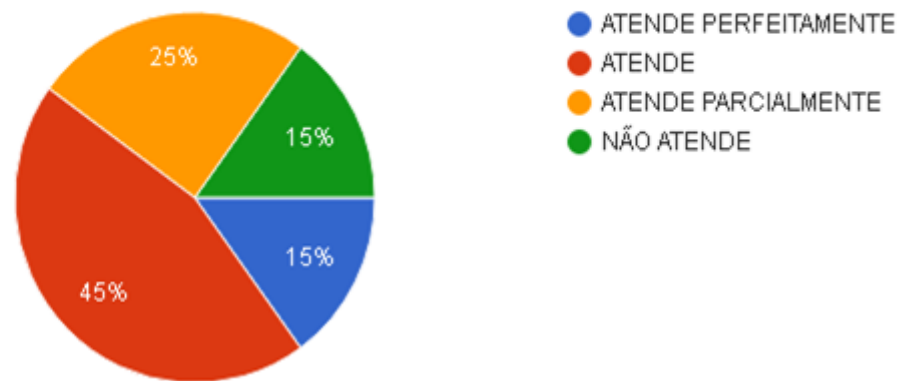
20 respostas



Das pessoas entrevistadas, 40% definem seus líderes como Autocrático; 25% Liberal, 20% com outros estilos de liderança, e apenas 15% consideram seus líderes democráticos. São dados que nos mostram que ainda existem um monopólio de poder ou talvez despreparo dos mesmos.

#### 4. O LÍDER TEM A CAPACIDADE DE IDENTIFICAR E RESOLVER CONFLITOS EM SEUS TIMES ?

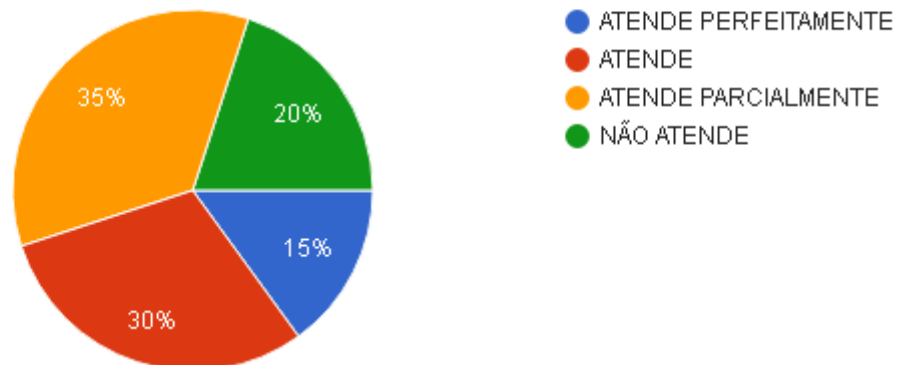
20 respostas



De acordo com o gráfico, 45% dos líderes pesquisados atende a capacidade de resolver conflitos entre seus colaboradores, 25% atende parcialmente, e 15% não tem a capacidade para resolver conflitos internos ou seja, não atende; entretanto 15% atende perfeitamente.

## 5. O LÍDER TEM VOZ ATIVA E CONSEGUE EXTINGUIR O GERADOR DE CONFLITO ?

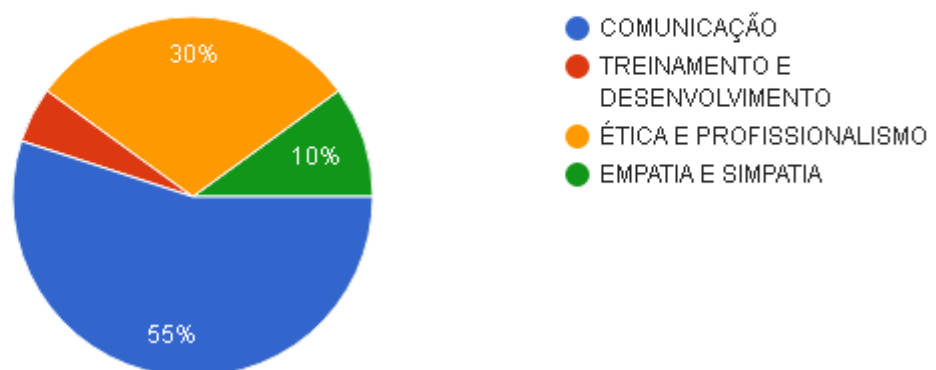
20 respostas



Conforme demonstra o gráfico 35% atende parcialmente, 30% atende, por outro lado 20% não atende e apenas 15% avaliaram como perfeito a persuasão de seus líderes e a capacidade de acabar com conflitos internos, atende perfeitamente. Por meio dessas informações identificamos a necessidade de profissionalização das lideranças e ainda que a maioria dos seus liderados estão satisfeitos com seus líderes a respeito da questão acima.

## 6. QUAIS OS MECANISMOS QUE ELE UTILIZA PARA IDENTIFICAÇÃO DOS PROBLEMAS ?

20 respostas



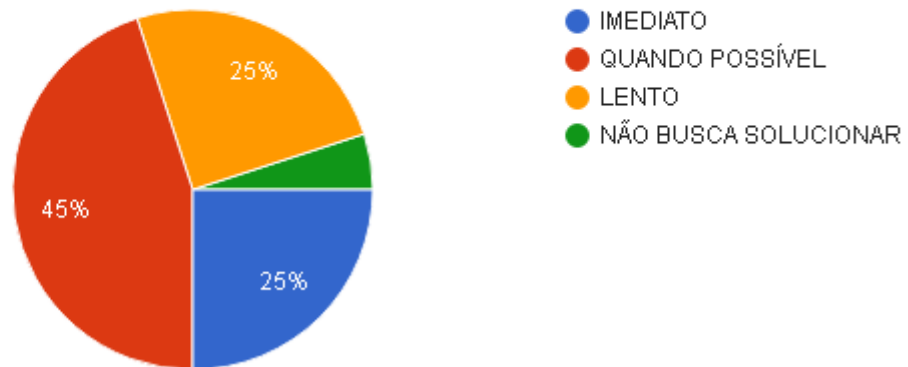
Pode-se observar que a maioria dos líderes, 55% utilizam a comunicação, como ferramenta para identificar os problemas, 30% utiliza a ética e profissionalismo, 10% empatia e simpatia; e apenas 5% optam pelo treinamento e desenvolvimento de



seus colaboradores. A comunicação se destaca como estratégia eficaz nos processos de liderança conforme a pesquisa.

### 7. QUAL O PERÍODO DE TEMPO ENTRE A IDENTIFICAÇÃO E SOLUÇÃO DO PROBLEMA ?

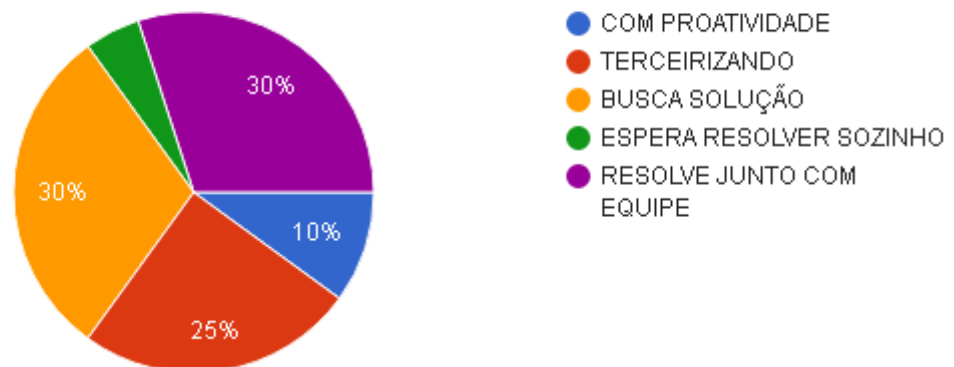
20 respostas



Conforme os resultados apresentados, 45% dos líderes buscam a solução quando possível, não dando total importância para o problema, 25% busca resolver, assim que ciente do problema (imediatamente), por outro lado 25% soluciona o problema mais é um pouco lento, e 5% não busca solucionar os problemas ou seja, não há prioridade na resolução de problemas no ambiente de trabalho.

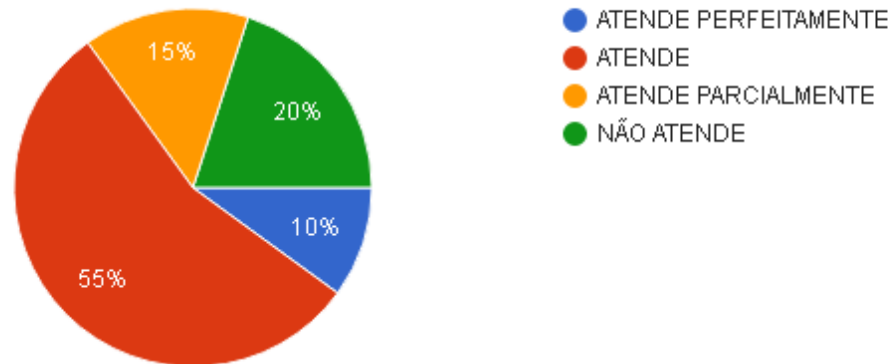
### 8. COMO O LÍDER REAGE AS SITUAÇÕES DE EMERGÊNCIA ?

20 respostas



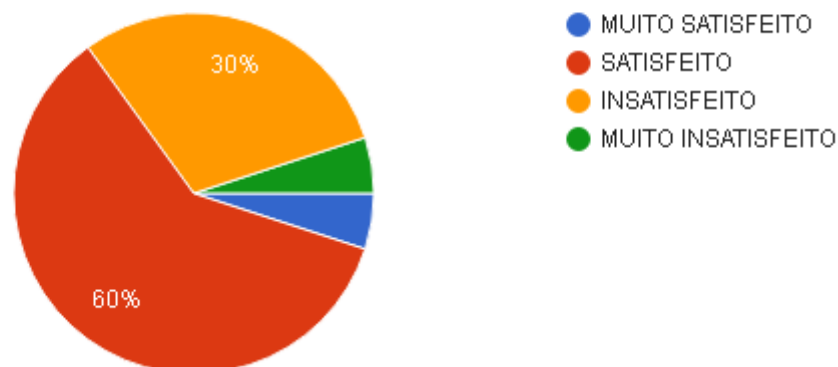
### 9. O GESTOR TEM CAPACIDADE DE TOMAR DECISÕES E REAVALIAR DECISÕES IMPORTANTES E DE SITUAÇÃO DE URGÊNCIA ?

20 respostas



### 10. COMO VOCÊ AVALIA AS DECISÕES TOMADAS PELOS SEUS GESTORES ?

20 respostas

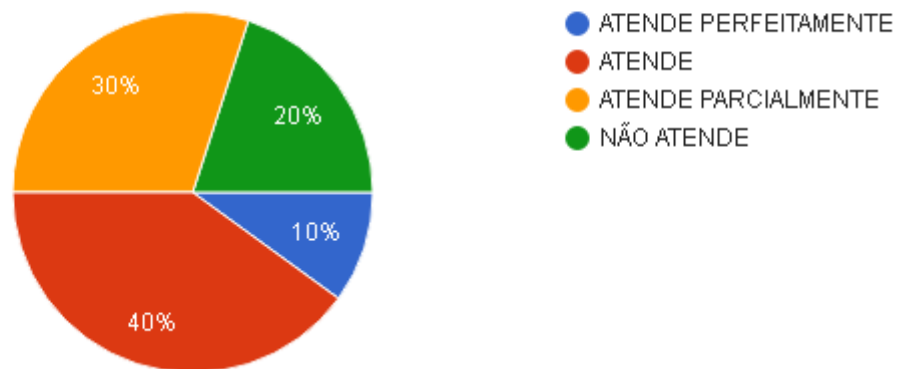


Nesta análise, apresenta-se como o líder reage em situações de emergência, o as informações do gráfico 8 mostram uma diversidade de opiniões aonde 60% dos entrevistados, responderam que seus líderes buscam solução e outra metade busca a solução junto com a equipe. Já no gráfico- 9 em situações que há necessidade de agilidade e proatividade da parte do líder, 55% responderam que seus líderes atendem, porém 10% relata que ele atende perfeitamente, são amostras sensíveis e esses resultados concluem que os liderados são atendidos em sua maioria, porém, de forma perfeita é a minoria.

O mesmo ocorre no gráfico- 10 onde a grande maioria está satisfeito com as decisões tomadas, porém apenas 5 % está realmente satisfeita com as decisões tomadas. Conforme as informações acima, é possível concluir que sobre as situações de urgências e sobre tomada de decisões os profissionais que responderam o questionário estão satisfeitos com seus líderes, destaca-se ainda a necessidade de profissionalização por parte da empresa em relação aos líderes.

#### 11. O GESTOR TEM A CAPACIDADE DE PASSAR ADIANTE O SEU CONHECIMENTO E TREINAR NOVOS PROFISSIONAIS ?

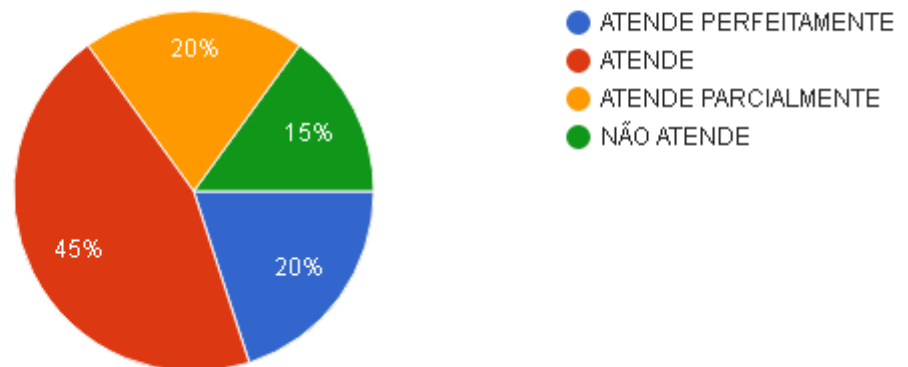
20 respostas



Segundo esta análise 40% atende a capacidade de repassar seus conhecimentos para novos aprendizes, 30% atende parcialmente, por outro lado 20% não atendem esta questão, ou seja, não passam o seu conhecimento adiante, e 10% atende perfeitamente, com o intuito de criar bons profissionais com um melhor conhecimento.

## 12. SEU LÍDER É CAPAZ DE TRABALHAR EM EQUIPE E OUVIR OPINIÕES E CONSELHO PARA RESOLVER PROBLEMAS COTIDIANOS ?

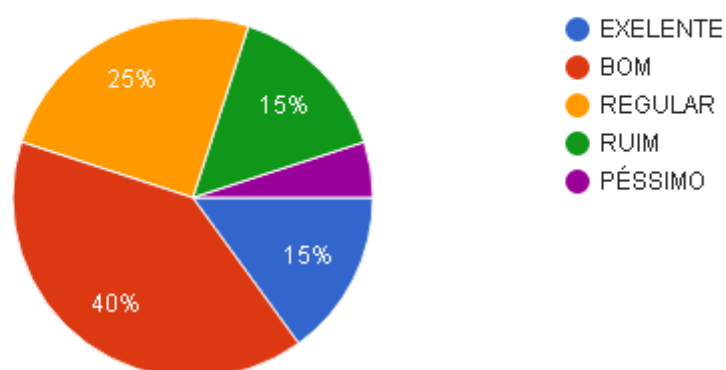
20 respostas



Diante desta análise 45% atende, ou seja, ele busca ajuda para resolver os problemas (característica de liderança democrática), 20% atende parcialmente esta questão e por outro lado 20% atende perfeitamente, e apenas 15% não atende. Por meio dessas respostas foi possível concluir que de maneira geral os liderados estão satisfeitos sobre as questões acima mencionadas.

## 13. COMO VOCÊ AVALIA SEU LÍDER ?

20 respostas



40% dos entrevistados avaliam o seu líder bom; 25% relata que são regulares, 15% diz que são excelentes, e também 15% avaliam ruim e apenas 5% péssimo. Por meio dessas respostas é possível concluir que a maioria dos liderados estão satisfeitos com seus líderes e ainda que existe necessidade de melhoria nas lideranças de algumas empresas.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Pesquisa realizada como intuito de identificar o perfil dos líderes, nos municípios de Borborema e Novo Horizonte, localizados no interior de São Paulo, diante destes resultados, nota-se que a maior parte dos entrevistados julgam seus líderes como detentores do poder (Liderança Autocrática); ou seja, um líder rigoroso e que detém o controle absoluto na tomada de decisões. É um método tradicional de gerenciamento de pessoas, contudo, este estilo de liderança apresenta uma postura ultrapassada referente aos dias atuais. O presente trabalho nos traz ainda, relato de diversos tipos de lideranças, lembrando que não existe um método padrão adotado pelas empresas, porém alguns desses métodos nos mostra a evolução do perfil do líder e que cada dia mais o mercado busca profissionais aderentes, que sejam qualificados e tenham conhecimento entre as relações humanas e sócio emocionais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**BERGAMINI**, Cecília W. Liderança, Administração do Sentido. São Paulo – SP: Atlas S.A, 1994.

**BELLUZZO**, R. C. B. Liderança & formação e desenvolvimento de equipes. São Paulo: USP, SIBi, 2002. Apostila.

**BURBRIDGE**, R. Marc; **BURBRIDGE**, Anna. Gestão de conflitos: desafios do mundo corporativo. São Paulo: Saraiva, 2012.

**CHIAVENATO**, Idalberto. Introdução a teoria geral da administração, 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

**CHIAVENATO**, Idalberto. Administração teoria, processo e prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

**CHAVIENATO**, Idalberto. Recursos humanos: edição compacta. 6. ed. São Paulo: atlas,2000. Disponível em: <https://administradores.com.br/producao-academica/os-diferentes-tipos-de-lideranca-e-sua-influencia-no-clima-organizacional> Acesso em: 01/10/2021.

**MARQUES, SILVA, ESTENDER, NERY, BOCK**. A Importância do Desenvolvimento da Liderança, 2013. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/651889.pdf>, Acesso em: 31/10/2021.

**MAXIMIANO**, A.C.A. Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000

**MINICUCCI**, Agostinho. Psicologia Aplicada à Administração. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1995.

**HUNTER**, James. O monge e o executivo: Rio de Janeiro: Sextante, 2004.