

Liderança: uma análise da metodologia dos perfis de liderança em filmes

Leadership: an analysis of the methodology of leadership profiles in movies

Mariane Cristine Machado

Pós-graduanda em Gestão Empresarial: Especialização em Gestão de Pessoas
(UNIPAM)

E-mail: marianecmachado2009@hotmail.com

Ana Paula Lara de Vasconcelos Ramos

Professora orientadora (UNIPAM).

E-mail: anapaula@unipam.edu.br

Resumo: Ao longo da história empresarial muito já se pesquisou e se sabe sobre a liderança. Por isso, devido às constantes mudanças no mercado, é de fundamental importância a figura do líder no meio organizacional. Exercer a função de líder vai além de influenciar as pessoas, ou seja, é preciso uma comunicação clara, criatividade, credibilidade e compartilhamento de valores e ideias. Esses quesitos são de extrema importância para que o líder, juntamente com a sua equipe, se reinvente a cada momento e alcance as metas estipuladas pela organização. O presente artigo tem como objetivo analisar, por meio de embasamento teórico e análise documental de 5 filmes, a função e a importância do líder nas empresas para alcançar o sucesso organizacional. Para isso, utilizou-se da metodologia de pesquisa bibliográfica, *webliográfica* e documental, com o uso de livros, de *sites* e de filmes que tratam do tema abordado. Como resultado, verificou-se que este profissional deve estar em constante formação, atento às mudanças, às novas teorias para garantir a motivação da equipe que conduz. Nesse sentido, constatou que não existe um estilo de liderança melhor que o outro, isso dependerá do momento que a organização está vivenciando.

Palavras-chave: Liderança. Meio organizacional. Estilos de liderança.

Abstract: Throughout business history much has been researched and is known about leadership. Therefore, due to the constant changes in the market, it is of fundamental importance to leading figure in the organizational environment. Perform the function of a leader goes beyond influencing people, that is, clear communication is needed, creativity, credibility and the sharing of values and ideas. These questions are extremely important for the leader along with his/her team, to reinvent itself and reach the targets stipulated by the organization. The present article aims to analyze through theoretical background along with documentary analysis of five films based on theorists who deal with the topic in question, the function and importance of the leading in companies to achieve organizational success. For this, it was used the methodology of bibliographic, *web* research and documents with books, websites and films that deal with topic addressed. As a result, it was found that this professional training must be constantly attentive to changes, to new theories to ensure motivation of the team leading. In this sense, it was found that there is no best style of leadership, it depends on the time that the organization is experiencing.

Keywords: Leadership. Organizational mean. Leadership styles.

1 INTRODUÇÃO

O sucesso de uma equipe organizacional está interligado com um bom relacionamento entre o líder e os seus subordinados. Assim, quanto mais harmoniosa e equilibrada for a relação interpessoal entre os integrantes da equipe, maior é a possibilidade de bons resultados para empresa; possibilitando uma melhoria do processo organizacional, além de gerar retornos financeiros e não financeiros.

Desde os tempos mais remotos, a liderança é considerada elemento vital para o sucesso de qualquer organização, empresa ou grupo comunitário. Prova disso são as mudanças e adequações do conceito de liderança, de acordo com as transformações e necessidades socioeconômicas.

Nessa direção, Chiavenato (2004, p.332) salienta que

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 condução bem-sucedidas das organizações, e a liderança representa a maneira mais eficaz de renovar e revitalizar as organizações impulsioná-las rumo ao sucesso e à competitividade.

Contudo, o tema exposto é sobre a importância do papel de um dos agentes mais expressivos dentro do ambiente organizacional, o líder, bem como suas implicações no meio organizacional.

Nesse sentido, Drucker (1996) relata que a principal característica do líder é a confiança juntamente com a credibilidade, pois só é líder quem inspira confiança a fim de dar base para sustentação da relação entre o líder e o seguidor; logo, uma vez quebrada essa confiança, desfaz-se a relação.

A metodologia proposta para a realização do presente estudo foi uma pesquisa bibliográfica, *webliográfica*, descritiva e uma análise documental a partir de 5 filmes, com base em teóricos que tratam do tema em questão. Com base nisso, desenvolveu-se uma fundamentação teórica que traz as reais funções do líder na atualidade e suas contribuições para o meio organizacional.

Assim, o trabalho desenvolveu uma análise sobre a importância do líder no meio organizacional, levando em consideração seus próprios anseios e limitações, fazendo reflexões e mostrando o modo do líder lidar com os subordinados, aproveitando o melhor de cada colaborador para o desenvolvimento da organização.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Para o desenvolvimento do artigo foi necessário buscar na literatura alguns conceitos relacionados, tais como: breve histórico de liderança, tipos de lideranças, principais características do líder. O objetivo é elencar a visão de diversos autores renomados sobre o assunto e a importância do tema para o desenvolvimento do processo organizacional.

2.1 DEFINIÇÃO DE LIDERANÇA E AS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO LÍDER

Com a evolução das eras, estudiosos estudaram e definiram vários conceitos de liderança. Dessa maneira, vale ressaltar que a liderança não está relacionada com a posição ocupada pelo líder e sim com a sua capacidade de influenciar as pessoas que estão a sua volta.

Segundo McGregor (1960 *apud* MAXIMIANO 2011, p. 256), a liderança não é apenas um atributo da pessoa, mas é também um processo social. Nesse processo, integram quatro variáveis ou componentes: (1) motivações dos liderados, (2) a tarefa ou missão, (3) o líder e (4) a conjuntura ou contexto dentro do qual ocorre a relação entre o líder e os liderados.

Já o significado de líder para Romão (2000) é de origem inglesa, *lead*, que significa chumbo, utensílio utilizado na fabricação de balas para armas de fogo. Ou seja, faz uma comparação em relação ao líder, enfatizando o líder como a pessoa que todos queriam encher de chumbo. Vale ressaltar também que, desde a criação do termo líder até os dias de hoje, a pessoa que representa o líder acaba sendo perseguida, devido ao fato de sua influência ser vista em muitos casos como uma ameaça às pessoas ocupantes das posições de hierarquia.

Para Llatas e Silva Jr. (2009), o verdadeiro líder é aquele que tem a capacidade de criar estratégias e caminhos a serem trilhados pela equipe, contando com o acompanhamento de seus colaboradores, que concordam e compartilham com as ideias apresentadas, considerando o líder o principal responsável pela realização dos objetivos do grupo.

Assim, Fiorelli (2003) classifica alguns atributos que o líder deve possuir, tais como: estabilidade emocional, capacidade de produzir visões e inspirar, capacidade de aceitar as ideias dos outros e comunicação clara. Ainda segundo o autor supracitado, existem também algumas características marcantes como habilidade interpessoal, autoconhecimento, comunicação, autoconfiança, disciplina, ousadia, espírito crítico, senso de justiça, sensibilidade, entre outros.

Complementando essa ideia, Maximiano (2011) define algumas características dos líderes através da teoria da personalidade, que são: determinação, iniciativa nas relações pessoais, vontade de liderar e a autoconfiança.

Assim, a comunicação é um alicerce primordial da liderança, pois o requisito básico para um líder é a capacidade de transmitir sua mensagem de modo a influenciar e motivar seus seguidores.

Portanto, liderar é atitude do líder, já liderança consiste na sua competência de direcionar sua equipe. Dessa maneira, o líder precisa envolver outras pessoas que estão dispostas a enfrentar o desafio junto com ele; ajustar seus valores; aprender novos hábitos e crenças e ser agente de mudanças.

2.2 DIFERENÇAS ENTRE CHEFE X LÍDER

Segundo Lacombe (2005), liderança e administração são sistemas complementares, fundamentais para o sucesso de um negócio em um ambiente de rápidas mudanças, tanto econômicas como políticas. A liderança incrementa a

administração, mas não a substitui. Muitos líderes não são bons administradores e vice-versa.

Assim, Bennis e Nanus (1998) afirmam que administrar é assumir responsabilidade, fazer acontecer; já liderar é influenciar, guiar na direção. Para eles, o líder opera sobre os recursos emocionais, sobre os valores e aspirações ao passo que o administrador opera sobre os recursos físicos da organização.

Segundo Bennis e Nanus (1998), o ideal é combinar uma liderança forte com uma administração forte e usar uma para equilibrar a outra.

No quadro 01 será mostrada a diferença entre o líder e o gestor (administrador).

Quadro 01: Definições de líder x gestor

LÍDER	GESTOR
Liderar é conectar as pessoas da organização ao seu negócio.	Gerenciar é colocar para trabalhar as pessoas da organização no seu negócio.
Liderar é obter e manter as pessoas da organização agindo e trabalhando como proprietários.	Gerenciar é obter e manter as pessoas da organização agindo e trabalhando como pessoas da organização.
Liderança é a arte de fazer com que os outros tenham vontade de fazer algo que você está convencido de que deva ser feito.	Gerência é a arte de fazer com que os outros façam algo de que você está convencido que deve ser feito.
Liderança é a arte de mobilizar os outros batalhar por aspirações compartilhadas.	Gerência é a arte de mobilizar os outros a batalhar.
Liderança é a arte de obter resultados desejados, acordados e esperados através de pessoas engajadas.	Gerência é a arte de obter resultados desejados, acordados e esperados através de pessoas.

Fonte: Araújo, 2009

Como mostra o quadro 01, o gestor prioriza a estrutura organizacional, os processos de controle, a eficiência, as despesas, a mensuração dos resultados, a rapidez, os resultados entre outras características. Já o líder vai além disso, pois enfatiza as pessoas, a autonomia, o comprometimento da equipe, o investimento entre outras características. Ou seja, o líder possui carisma enquanto o gerente possui poder através do cargo que ocupa na empresa.

Assim, segundo Bennis e Nanus (1998), a diferença entre líder e gerente, como já mostrado, está no fato de que o líder opera sobre os recursos emocionais e espirituais da organização, sobre seus valores, comprometimento e aspirações. Já o gestor opera sobre os recursos físicos da organização, sobre o seu capital, suas habilidade humanas, sobre matérias-primas e tecnologia.

Portanto, o líder é aquele que exerce influência sobre outras pessoas, vale lembrar que a posição hierárquica dentro da empresa não faz do executivo um líder,

pois nem todo chefe é líder e nem todo líder é chefe. Dessa forma, há pessoas que, mesmo ocupando cargos de chefia, não exercem liderança, o máximo que conseguem é obediência por coação ou por interesses particulares das pessoas a quem chefiam, enquanto há pessoas que exercem influência sobre as outras, independentemente de ocuparem cargos de chefia.

2.3 TIPOS DE LIDERANÇAS

Todos os estilos de liderança podem ser empregados e eficazes, dependendo da situação. Dessa forma, é difícil afirmar que exista um estilo melhor que o outro; para isso é importante analisar o contexto que a mesma está sendo usada. Neste estudo serão estudados três tipos de liderança, quais sejam: a democrática, a autocrática e a situacional.

Na democrática (participativa ou orientada para as pessoas), os seguidores participam de alguma maneira na tomada de decisão do líder, ou seja, um líder democrático. As principais características desse líder são: acredita que deve criar um clima em que as pessoas sintam-se confortáveis; enfatiza as relações humanas e o desenvolvimento da capacidade de trabalhar em equipe; pede opiniões ou sugestões de decisões, ouve, presta atenção e adere às ideias do grupo; apoia e defende a sua equipe e insiste com os integrantes de sua equipe, para que aceitem responsabilidades e tomem a iniciativa de resolver problemas. (MAXIMIANO, 2011)

Na autocrática, o poder de tomar decisões está concentrado no líder, ou seja, o líder autocrático. As principais características desse líder são as seguintes: toma decisões sem consultar a equipe; preocupa-se mais com as tarefas do que com o grupo que a executa; enfatiza o cumprimento de metas, os padrões de qualidade e a economia de custos; ressalta a importância de superar a concorrência; define com precisão as responsabilidades individuais e designa tarefas específicas para pessoas especializadas; o que dá ênfase à cobrança e avaliação do desempenho dos seus colaboradores e mantém distância de sua equipe. (MAXIMIANO, 2011)

Por fim, a liderança situacional se baseia na ideia de que, para ser eficaz, o estilo deve ser apropriado à situação. De acordo com a teoria de Hersey e Blanchard (1986), a liderança situacional está relacionada com a quantidade de orientação e direção (comportamento de tarefa) que o líder oferece, também está entrelaçada com a quantidade de apoio sócio emocional (comportamento de relacionamento) fornecido pelo líder e o nível de prontidão (maturidade) dos subordinados no desempenho da atividade.

De acordo com a teoria dos autores supracitados, foi possível observar pilares da teoria da liderança situacional, tais como: o comportamento da tarefa, o comportamento de relacionamento e a maturidade.

O comportamento da tarefa relaciona-se ao tempo que o líder dedica para explicar aos subordinados os deveres e as responsabilidades que o colaborador ou a equipe tem que ter para desempenhar uma tarefa. Ou seja, é como, quando, onde e por quem deve ser realizada. Já o comportamento de relacionamento está diretamente ligado a como o líder comunica com o subordinado sobre a tarefa desempenhada. E,

por fim, a maturidade é definida como a capacidade e a vontade dos colaboradores de assumir a responsabilidade e de dirigir seu próprio comportamento.

2.4 O CINEMA E A DISCIPLINA DE ADMINISTRAÇÃO

O cinema é a disciplina de Administração que tem feito uma aliança, com o objetivo de mostrar, por meio de filmes, a realidade vivida pelas organizações. O cinema tem se interessado desde o começo do século pelas figuras do administrador e as exibe para aprovisionar um campo de análise. E, na maior parte dos casos, o faz criticamente, para que seja possível estudar a conduta daqueles que se encontram envolvidos no mundo dos negócios (OSORIO, 2011).

Conforme Mello (2013, p. 1), “[...] os administradores de empresa podem ter no cinema grande fonte de inspiração para o trabalho e a vida corporativa. Lições de carreira, de trabalho em equipe, superação, estratégias, liderança e gestão de crises.”

Isso porque o cinema consegue mostrar as múltiplas dimensões daqueles responsáveis pela tomada de decisões. Nos estudos de caso, é possível observar os resultados da empresa e do administrador em uma única dimensão. No cinema, é possível visualizar a vida pessoal do profissional, a maneira como se esforça para fazer sua empresa desenvolver, e, além disso, como traem e se enfurecem, uma realidade que mostra verdadeiramente os seres humanos. Justamente essas questões é que interessa conhecer nas escolas de negócios (OSORIO, 2011).

Os profissionais que “desejam aprimorar a carreira podem optar por diversos meios, como treinamentos, palestras, *coaching*, entre outros. Uma das maneiras mais divertidas e com custo acessível é assistir a filmes” (MAMONA, 2011, p. 1).

A utilização de filmes pode auxiliar na compreensão de certos modelos teóricos, no entanto, além disso, pode contribuir para compreender como os personagens são entusiasmados pelos comportamentos organizacionais e as motivações gerenciais, que compõem o mundo real. O cinema é um meio eficiente para referir “os comportamentos humanos, organizacionais, os processos de tomada de decisões, a comunicação, os estilos de liderança e tudo que tem relação com um tema específico” (OSORIO, 2011, p. 1).

3 METODOLOGIA

A pesquisa é como um procedimento sistemático e racional, que busca proporcionar respostas através do método científico para construção do caminho, a fim de descobrir verdades. É composta por inúmeras etapas, desde a formulação do problema até a apresentação de resultados (GIL, 2002).

Primeiramente foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica e *webliográfica*, através de embasamento teórico, abrangendo leituras, análises, interpretações de livros, periódicos, textos legais, fotos, manuais. Dessa forma, Oliveira (2002, p. 119) afirma que “a pesquisa bibliográfica tem por finalidade conhecer as diferentes formas de contribuição científica que se realizaram sobre determinado assunto ou fenômeno”

De acordo com Andrade (2003), a pesquisa *webliográfica* compreende na apresentação de um índice de *links* para *sites* e recursos disponíveis na *internet*. Esse

tipo de pesquisa tem como objetivo disponibilizar *sites* que oferece informações relevantes acerca de um determinado tema. Resumindo, é um tipo de biblioteca virtual composta de referências e páginas da *internet*, que podem ser utilizados como material de apoio, consulta ou pesquisa.

Outro tipo de pesquisa abordada foi a pesquisa descritiva, que busca abranger uma análise mais detalhada do problema. Tem por objetivo estudar características de um determinado grupo e levantar informações. Sobre esse assunto, Oliveira (2002) argumenta que esse “é certamente o tipo de estudo mais adequado, quando o pesquisador necessita obter melhor entendimento a respeito do comportamento de vários fatores e elementos que influenciam sobre determinados fenômenos.” (p. 115).

Quanto à abordagem, a pesquisa foi qualitativa. Malhotra (2006) define que este tipo de pesquisa propicia melhor visão e compreensão do contexto do problema. Foi utilizada também uma pesquisa documental, pois se realizou uma análise de alguns casos retratados em (05) filmes para a aquisição de um entendimento, de como se estabelece a liderança nas organizações. Os filmes estudados foram: *O Diabo veste Prada*; *o Gandhi*, *o coach carter – treino para a vida*, *Coração Valente* e o último *Samurai*.

Assim, conforme Vergara (1997, p. 46), a investigação documental é feita em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas: “registros, anais, regulamentos, circulares, ofícios, memorandos, balancetes, comunicações informais, filmes, microfilmes, fotografias, *video-tape*, informações em disquete, diários, cartas pessoais e outros”.

4 RESULTADOS

Esta seção dedica-se a apresentar os dados obtidos na pesquisa documental empreendida. Realizou-se uma análise de alguns casos retratados em filmes, para a aquisição de um entendimento de como se estabelece a liderança nas organizações.

Esta pesquisa foi realizada a fim de alcançar o objetivo geral deste estudo, esclarecendo por meio de estudos teóricos a relevância da liderança e do líder na eficácia do processo organizacional.

Para levantar os dados, selecionaram-se filmes considerados pertinentes ao tema. Após, dedicou-se a assisti-los, de modo a compreender a proposta dos autores, buscando filtrar conteúdos que respondessem as questões propostas para o objetivo do presente estudo.

A seguir, apresentam-se os filmes eleitos, suas lições e as suas respectivas relações com o objetivo proposto para este estudo.

1º Filme: *O Diabo veste Prada*

Direção: David Frankel

Nome Original: *O Diabo veste Prada*

Ano: 2006

Duração: 1h10 min

País: EUA

Classificação: 14 anos

Gênero: Comédia - Drama

O filme “*O Diabo veste Prada*” busca descrever a história do começo da carreira profissional da personagem Andrea Sachs, uma jovem recém-graduada no curso de jornalismo que consegue uma oportunidade para trabalhar em uma importante revista de moda. A jovem traz consigo grandes esperanças e um desconhecimento completo do mundo da moda. Além disso, Andrea não poderia imaginar o nível de comprometimento que a revista iria exigir dela, ao ser designada para ser assistente de Miranda, umas das mulheres mais renomadas no universo da moda, mas que é arrogante, impetuosa, impessoal, exigente e temperamental e trata as funcionárias com descaso, de forma hostil e desrespeitosa. Na trama, Miranda humilha não apenas as suas funcionárias, mas todos que, no universo da moda, a temem e são submetidos a ela, tendo em vistas que a editora da Revista, de certa forma, lidera os destinos de estilistas e grifes inseridos no mercado da moda.

Andrea recebe um tratamento hostil de Miranda e de suas colegas de trabalho, todos a humilham e desprezam. A princípio, Andrea não consegue adotar os valores e a aparência das colegas, que adotam estilos que atendem aos padrões da moda.

Mesmo diante das adversidades procedentes, as responsabilidades a ela, tanto referentes à empresa quanto referentes à vida pessoal de Miranda, Andrea, paulatinamente, vai conseguindo dominar as suas tarefas cotidianas, o que conquista a confiança da inexorável Miranda.

Lição do filme - *O Diabo veste Prada*. Observou-se nas entrelinhas da trama um intenso debate referente à adaptação das pessoas ao meio em que se inserem, bem como fica a mensagem a respeito das concessões que as pessoas fazem para enfrentar a vida profissional e o quanto essa realidade pode comprometer a dignidade de cada um.

O filme permite ainda analisar o estilo de liderança exercida pela Miranda, ou seja, autocrática, em que todas as decisões são centralizadas nela. Mas, nos dias de hoje para ser um líder não se deve criar receio nos funcionários, e sim conseguir fazer com que todos sejam seus seguidores. Além disso, os colaboradores podem contribuir para o crescimento da empresa, ou seja, na execução das tarefas e na satisfação de trabalhar na empresa, conseqüentemente, tratar da melhor forma os clientes, faz com que os mesmos voltem ao estabelecimento.

No que se refere ao trabalho desenvolvido em equipe, o filme em questão deixa evidente a postura austera da funcionária mais velha de casa, ao colocar a funcionária que acabou de ingressar na empresa para realizar as piores tarefas e ainda atribuir a ela a maior parte das responsabilidades. Em realidade, o adequado seria o trabalho ser realizado em equipe, pois, assim, todos interagem com os assuntos abordados no departamento, de modo a aumentar e melhorar o diálogo e a comunicação na empresa.

2º Filme: *Gandhi 1982*

Direção: Richard Attenborough

Nome Original: *Gandhi 1982*

Ano: 1982

Duração: 1h90min

País: Índia

Classificação: Biografia

Gênero: Drama

O filme Gandhi retrata a história de um advogado indiano Mohandas Karamchand Gandhi na África do Sul, que, em 1893, foi expulso da 1ª classe de um trem. O jovem idealista, depois do ocorrido, inicia um processo de autoavaliação da condição da Índia, que na época era uma colônia britânica, e de seus súditos ao redor do planeta. Já na Índia, por meio de manifestações, mas não violentas, conseguiu atrair a atenção do mundo ao se colocar como líder democrático de hindus e muçulmanos.

Além de ser um filme que inspira, mostra a luta pacífica de um homem, que foi além do seu tempo e teve o “despertar de sua consciência social”, através da visão humanista e universalizante, usando a sua voz e inteligência, o que levou um sopro de esperança para todos.

Lição do filme – Gandhi 1982. O filme permite analisar o estilo de liderança de Gandhi, que era democrático e usava algumas ferramentas que hoje são essenciais para o sucesso da empresa, que são: a comunicação para convencer os seus subordinados, abolindo a violência do seu discurso; o contato com todos os indianos independente da posição social. Isso é muito importante, pois o líder precisa representar toda classe e não somente uma parte. O contato do líder com seus subordinados e o uso de uma comunicação clara é fundamental para o sucesso da organização.

3º Filme: Coach Carter – Treino para a vida

Direção: Thomas Carter

Nome Original: Coach Carter

Ano: 2005

Duração: 2h16min

País: EUA

Classificação:

Gênero: Drama

Richmond, Califórnia, 1999. Retrata a história do dono de uma loja de artigos esportivos, Ken Carter, que aceita o emprego de ser o técnico de basquete da escola onde havia estudado, também foi o local onde conseguiu recordes e que fica em uma área menos favorecida da cidade. Para surpresa dos atletas e da direção da escola, ele impõe um rígido regime, em que os alunos que queriam participar do time tinham de assinar um contrato que incluía um comportamento respeitoso, modo adequado de se vestir e ter boas notas em todas as matérias. A resistência inicial dos jovens passa e o time sob o comando de Carter vai se tornando imbatível e mudando a cultura do grupo. Quando o treinador percebe que o comportamento do time fica muito abaixo do desejável, descobre que muitos dos seus jogadores estão tendo um desempenho muito fraco nas salas de aula. Assim, Carter toma uma atitude que espanta o time, o colégio e

a comunidade. O mesmo tranca o ginásio e cancela os jogos para com que os jogadores consigam as médias necessárias estipuladas no contrato.

Lição do filme *Coach Carter – Treino para a vida*. O filme mostra que um líder tem que agir de acordo com o momento, pois a mudança faz parte da formação da equipe. A liderança autocrática pode ser percebida no filme na cena em que Carter se mantém firme diante das suas regras e normas. Tranca a quadra com cadeado e marca um encontro com os alunos na biblioteca. A conduta do técnico neste momento é de um líder autocrático, pois ele impõe a sua decisão sem dar liberdade para resolver a situação de outra maneira.

No filme também se pode observar outro estilo de liderança, o democrático, a cena que faz menção a este estilo de liderança é a cena em que o treinador se reúne com os atletas na biblioteca e busca, com eles, a melhor alternativa para alcançarem seus objetivos.

Portanto, a lição que fica é que o líder precisa ser flexível, utilizando o estilo de liderança de acordo com o momento. Mas isso sem chegar os extremos de incongruência. Deve-se atender às expectativas de diferentes papéis sociais, desempenhando-os com comportamentos mais ou menos adequados resultantes de sua flexibilidade, motivação e experiência

4º Filme: Coração Valente 1995

Direção: Mel Gibson

Nome Original: Coração valente 1995

Ano: 1995

Duração: 1h57min

País: EUA

Gênero: Aventura

O filme *Coração Valente* mostra a história de Willian Wallace, que presenciou quando criança a morte do seu pai através do exército inglês como uma forma de domínio. Depois do ocorrido, William é adotado pelo seu tio, que lhe possibilita conhecer o mundo, devido a melhores condições financeiras. Dessa maneira, após percorrer o mundo, volta à Escócia com intuito de cultivar a terra e formar uma família, com isso acaba se apaixonando por uma jovem camponesa que conheceu ainda criança no dia do enterro do seu pai. A fim de escapar da deliberação real de que um senhor feudal inglês tinha direito a dormir com a noiva no dia do seu casamento se casam secretamente. Contudo, a sua mulher é morta por um nobre inglês; com isso, Willian Wallace resolve vingar a morte da sua mulher e assume o comando de um pequeno exército de camponeses com o intuito de lutar pela soberania da Escócia. Consegue derrotar o exército inglês na Batalha de *Stirling Bridge*, mas perde quando não consegue o apoio dos nobres líderes dos clãs escoceses, mais interessados em manter seus privilégios junto da coroa inglesa do que em lutar pela liberdade do seu povo.

Esse cenário acontece no final do século XIII, tempo em que os rebeldes escoceses lutavam contra o domínio do rei inglês, Edward I.

Apesar da ajuda da Princesa Isabelle, nora do rei inglês, Wallace, pelo fato de ser traído pelos nobres escoceses, é aprisionado pelos ingleses, sendo torturado e executado em praça pública lutando pelos seus princípios.

Lição do filme: *Coração Valente 1995*. O filme mostra um líder democrático que luta em prol da coletividade. Também é possível observar no filme algumas características do líder, tais como: carisma, comunicação clara, visa à coletividade, a oratória, entre outras.

Assim, no mundo empresarial, é importante que o líder consiga convencer os seus subordinados a adotarem as suas ideias para que alcancem os objetivos traçados pela organização.

5º Filme: O último Samurai

Direção: Edward Zwick

Nome Original: O último Samurai

Ano: 2003

Duração: 1h34min

País: Japão

Gênero: Ação

O filme retrata os anos de 1870, tendo como centro o capitão *Nathan Algren* do exército americano e veterano da guerra civil americana. Depois do conflito da guerra, *Algren* é convidado por seu ex-comandante para a missão de treinar as tropas do imperador *Meiji*, composta por soldados que nunca viram e não tinham contado com uma espingarda. Esse treinamento era feito a fim de que os soldados eliminassem os últimos samurais, os quais defendiam os valores culturais do Japão contra a invasão ocidental (todo o Japão vive em estado semifeudal e os seus governantes querem ocidentalizá-lo à força).

Ao treinar os soldados, *Algren* observou que eles não estavam prontos para lutarem nem mesmo com armas de fogo. Porém, o coronel *Bagley* insiste em enviá-los para a batalha na qual *Algren* é capturado pelo inimigo e rendido como prisioneiro. Assim, durante a sua estadia, o capitão começa a se interessar pelos hábitos e valores dos guerreiros, através dos ensinamentos de *Katsumoto* e passa apoiá-los contra as forças Imperiais e a ocidentalização.

Lição do filme: *O último Samurai*. No filme assistido, percebe-se que os samurais tinham a sua missão e seus valores claros e todos integrantes se conheciam. Assim como no filme, é importante, para o sucesso da empresa, que todos estejam em prol da missão e dos valores organizacionais.

Outro fator observado que se aplica nas organizações é a importância da disciplina, do treinamento, da capacidade de concentração e da lealdade aos princípios e aos líderes. Como pôde observar no filme, o líder dos samurais *Katsumoto* era democrático, ou seja, fazia com que as pessoas questionassem seus atos e buscassem o autocontrole. Além disso, jamais menosprezavam seus adversários.

Portanto, é importante que o líder se autoconheça para que seus subordinados possam buscar nele referência e possam aderir as suas ideias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O líder dentro da organização é de fundamental importância para gestão estratégica, pois ele é fator primordial para que haja eficácia na empresa, a qual também está relacionada a outros processos como planejamento, organização e controle, que são executados por pessoas, ou seja, os seguidores do líder.

Caso a liderança não seja apropriada, a organização pode ser prejudicada, tendo baixo rendimento produtivo e perdas financeiras, por meio das repetições das tarefas, perda de prazos, queda da qualidade. Dessa maneira, a liderança é fundamental no meio organizacional, pois possui aspecto estratégico, uma vez que é através do líder que as pessoas são influenciadas e motivadas a agirem em prol de um objetivo em comum.

Assim, diante das constantes mudanças do mercado, o líder se torna mais importante ainda. Por isso, as organizações necessitam que o líder seja flexível e inovador, pronto a adaptar ao contexto e para influenciar pessoas. É preciso adaptar-se às rápidas mudanças e mesmo antecipá-las através da visão holística do sistema, para ficar sempre um passo a frente do concorrente e sobreviver no mercado veloz.

Dessa forma, liderança é para quem pensa estar sempre à frente do seu tempo, além disso, busca aprender todos os dias e possui a capacidade de influenciar, deve ser merecedor de confiança da equipe a qual faz parte, mas com papel de destaque que é direcionar os esforços de todos para alcançarem as metas estabelecidas; ou mesmo ir além das expectativas. O líder de ontem era tomador de decisões, ou seja, os colaboradores eram mera ferramenta a favor da organização. O líder atual é desenvolvedor de pessoas e processos. Portanto, não existe um estilo ideal de liderança, isso vai depender do contexto que a empresa está inserida.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Maragarida de. *Introdução à metodologia do trabalho científico*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ARAÚJO, Luis César G. de. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas, 2009.

BENNIS, Warren; NANUS, B. *Líderes: estratégias para assumir a verdadeira liderança*. São Paulo: Harbra, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas*. São Paulo: Elsevier, 2004. 335 p

DRUCKER, Peter F. *O líder do futuro*. São Paulo: Futura, 1996.

FIORELLI, José Osmir. *Psicologia para administradores*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

HERSEY, P; BLANCHARD, K.H. *Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional*. São Paulo (SP): Pedagógica e Universitária;1986.

LACOMBE, Francisco José Masset. *Recursos humanos: princípios e tendências*. São Paulo: Saraiva, 2005.

LLATAS, Maria Virginia; SILVA JUNIOR, Walter José. Reflexões sobre liderança organizacional. *Pensam. Real.*, São Paulo, Ano VIII, n. 16, 2005. Disponível em: <http://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/viewFile/8437/6249>. Acesso em: 01 de jun. 2014.

MALHOTRA, Naresh. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*/ Narash Malhotra; tradução Laura Bocco. – 4.ed. – Porto Alegre: Bookman, 2006.

MAMONA, Karla Santana. *Conheça dez filmes que podem ajudar na sua carreira*. 2011. Disponível em: <http://www.infomoney.com.br/mercados/noticia/2203859/conheca-filmes-que-podem-ajudar-sua-carreira>. Acesso em: 01 jun. 2014.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Introdução à administração*. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, Sebastião Luiz. *Filmes que todo administrador de empresa deveria assistir*. 2013. Disponível em: http://ideias.avancadas.info/index.php?option=com_content&view=article&id=842:filmes-que-todo-administrador-de-empresa-deveria-assistir&catid=18:o-empresendedor&Itemid=122. Acesso em: 01 jun. 2014.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. *Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses*. Revisão Maria Aparecida Bessana. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

OSORIO, Mariana. *15 filmes que todo administrador deve ver*. 20 de maio de 2011. . Disponível em:< <http://www.administradores.com.br/noticias/administracao-e-negocios/15-filmes-que-todo-administrador-deve-ver/44952/>>. Acesso em: 01 jun. 2014.

ROMÃO, César. *Somente Tarzan ganhou a vida no grito*. Disponível em:<<http://www.casarromao.com.br/redator/item4869.html>> Acesso em: 30 de jun. de 2014.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1997.