



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA - DAEC
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

GUIDO LUIZ MACHADO DE ARAUJO

**UM ESTUDO SOBRE A LIDERANÇA COMO ESTRATÉGIA NAS
ORGANIZAÇÕES**

**CAMPINA GRANDE – PB
2018**

GUIDO LUIZ MACHADO DE ARAUJO

UM ESTUDO SOBRE A LIDERANÇA COMO ESTRATÉGIA NAS
ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Estadual da Paraíba como requisito
parcial para a conclusão do Bacharelado em
Administração.

Orientadora: Prof.^a Ma. Kaline Di Pace Nunes

CAMPINA GRANDE – PB

2018

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A663e Araújo, Guido Luiz Machado de.
Um estudo sobre a liderança como estratégias nas organizações [manuscrito] / Guido Luiz Machado de Araujo. - 2018.
18 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2018.
"Orientação : Profa. Ma. Kaline Di Pace Nunes ,
Coordenação do Curso de Administração - CCSA."
1. Organizações. 2. Gestão de pessoas. 3. Liderança. 4. Estratégia organizacional. I. Título
21. ed. CDD 658.3

GUIDO LUIZ MACHADO DE ARAUJO

UM ESTUDO SOBRE A LIDERANÇA COMO ESTRATÉGIA NAS
ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Estadual da Paraíba como requisito
parcial para a conclusão do Bacharelado em
Administração.

Aprovado em: 26/11/2018

BANCA EXAMINADORA

Kaline Di Pace Nunes

Orientadora: Prof.^a Ma. Kaline Di Pace Nunes

UEPB

Joyce Aristercia Siqueira Soares

Examinadora: Prof.^a Ma. Joyce Aristercia Siqueira Soares

Faculdade Rebouças de Campina Grande

Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra

Examinador (a) Prof.^a Dr.^a Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra

UFRJ

Dedico a todos os professores que me acompanharam durante a graduação, em especial à Profa. Kaline Di Pace Nunes, pela paciência na orientação e incentivo, que tornaram possível a conclusão deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a minha família, em especial minha mãe Luzinete, que fez tudo para tornar os momentos difíceis mais brandos, e enche meu coração de amor e esperança.

A Heitor, meu filho, obrigado. Ter você me faz não querer desistir de nenhum desafio que a vida me impuser.

Agradeço a minha tia Luseni, jamais serei capaz de retribuir todo carinho e incentivo que recebi de você.

Aos meus avós, Auzeni e Luís Machado que, em algum lugar, devem estar felizes com mais esse passo dado por seu neto.

*“A função da liderança é criar mais líderes, não
mais seguidores.”
Ralph Nader*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 DO SIGNIFICADO DE GESTÃO DE PESSOAS.....	8
2.2 GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA	10
2.2.1 Modelos de Liderança na Organização	11
2.3 LIDERANÇA E ESTRATÉGIA	12
2.3.1 A Liderança nas Organizações: uma estratégia	13
3 METODOLOGIA.....	14
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	15
REFERÊNCIAS	16

UM ESTUDO SOBRE A LIDERANÇA COMO ESTRATÉGIA NAS ORGANIZAÇÕES

Guido Machado de Araujo¹

Kaline Di Pace Nunes²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo evidenciar a relevância da liderança como estratégia nas organizações. O mundo corporativo cada vez mais considera a gestão de pessoas essencial para o alcance de suas metas. Com esse intuito, o trabalho acadêmico, em questão, resultado de uma pesquisa bibliográfica, por meio de estudo de conceitos fundamentais teorizados pela administração, apresenta, a partir de metas e estilos de liderança, identificar a atuação do líder nesse ambiente. Em consequência, a liderança tem sido uma estratégia aplicada na organização em que se configura a preocupação da empresa na formação de líderes, frente ao processo circunstancial do mercado em mudança.

Palavras-chave: Organização. Gestão de Pessoas. Liderança. Estratégia.

1 INTRODUÇÃO

As organizações envolvem pessoas, modo de pensar, criatividade e recursos direcionados a determinados objetivos. Tais características designam que a organização pode ser concebida como “um sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar” (CURY, 2000, p. 116). O planejamento caminha junto às exigências de cada época, com vistas à adequação de novos objetivos. Nesse cenário, com a instabilidade do mercado, percebe-se a necessidade de um posicionamento das organizações diante da concorrência voltada para o reconhecimento do colaborador interno e sua função na estrutura empresarial.

A tradição que indica a prática de empresários acumularem vários encargos, por se considerarem responsáveis por vários setores em tarefas operacionais, não se adéqua com a visão na contemporaneidade, de que, “para que a empresa possa crescer, o empreendedor precisa abrir mão de certas ocupações e entender a importância de delegar” (REVOREDO, 2017). Equitativamente, pesquisas, como a de Sant'Ana (2016), afirmam que além de desafios

¹ Graduando de Administração pela Universidade Estadual da Paraíba. E mail: guido_machado@yahoo.com.br.

² Professora Orientadora e mestra em Ciências Contábeis, pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. E mail: kalinedipace@hotmail.com.

históricos, a gestão de pessoas consiste na principal preocupação dos empresários brasileiros que pode impactar o crescimento da empresa.

Atentas a esta conjuntura, as grandes empresas se tornam corporativas, com estruturas organizacionais mais flexíveis e precisam agir frente à concorrência mediante a visualização de novas oportunidades. As empresas convergem para a gestão de pessoas e começam a perceber a necessidade de investir no desenvolvimento de líderes na organização, em que se configura a seguinte questão de estudo: **como se apresenta a relevância da liderança como estratégia nas organizações?** Assim, para responder a pergunta torna-se imperativo investigar aspectos da liderança, como uma alternativa das organizações, e como estratégia no mercado de trabalho. Pretende-se alcançar este objetivo por meio da pesquisa bibliográfica sobre o tema que possibilite discorrer sobre uma breve evolução do conceito de gestão de pessoas e variáveis relacionadas, como: tipos e características do líder, e sua conexão sobre o desenvolvimento da liderança no mercado de atual.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DO SIGNIFICADO DE GESTÃO DE PESSOAS

Toda organização caminha com pessoas: o que se verifica é a disposição atual das empresas em valorizar pessoas criativas em suas habilidades e se são capazes de contribuir com a empresa no alcance de suas metas. A tendência das empresas em relação ao significado de gestão de pessoas se observa a partir do século XVI, quando se põe em evidência a qualidade dos serviços (ou produtos), o conceito de liderança, as modernas tecnologias de trabalho, bem como a necessidade de novos procedimentos da administração na relação laboral.

O entendimento sobre a evolução da gestão de pessoas nas organizações tem revelado perspectivas das organizações frente a desafios que despontaram no mercado de trabalho. Nessa trajetória, na área de gestão se situa o processo de discussões, em vista de um conhecimento mais eficaz, por várias áreas do saber, tendo em vista um conhecimento sistematizado para as atividades administrativas.

Nesta perspectiva, destacam-se três momentos da atuação da gestão ao longo da História, nos quais se mostram diferentes relações das empresas com as condições de trabalho e a concessão de benefícios aos seus empregados, conforme significativas transformações demonstradas no quadro 01.

QUADRO 01 – Evolução da Gestão de Pessoas nas Organizações

Prática	Período	Características
As relações industriais	1900 a 1950	Com o surgimento da teoria clássica de administração, também considerada a Era dos Departamentos de Pessoal e das Relações Industriais. Neste período ocorre a atuação da gestão de pessoas com o início dos departamentos de pessoal destinados a fazer cumprir as exigências legais voltados para a conservação das tradições e dos valores. As pessoas consideradas recursos de produção seguiam rigorosos padrões da administração.
Administração de Recursos Humanos	1950 a 1990	Definida como a teoria neoclássica, na qual a cultura volta-se para o presente e para a inovação. É marcada pelo desenvolvimento de atividades táticas e de subsistemas de Recursos Humanos (recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança do trabalho); entretanto a relação entre os setores ocorria lentamente.
Gestão de Pessoas	Após 1990	Aqui se destacam, entre outras, a atuação estratégica; as pessoas vistas como fornecedoras de conhecimento; as equipes de gestão de pessoas operam como consultorias internas orientadas para consultorias estratégicas; e a terceirização das tarefas operacionais.

Fonte: Chiavenato (2000).

Com a crescente globalização dos negócios e a gradativa exposição à forte concorrência mundial, as palavras de ordem passaram a ser produtividade, qualidade e competitividade. Em situações complexas se exige a alteração de processos, estrutura e práticas para superar desafios, bem como atitudes para refletir e melhorar. Frente a estes desafios, o setor de gestão de pessoas começou a reinventar estratégias, constituindo-se um difusor de metas e objetivos a serem alcançados pela organização. “Nos tempos atuais, as organizações estão ampliando a sua visão e atuação estratégica [...]. Os empregados contribuem com seus conhecimentos, capacidades e habilidades, proporcionando decisões e ações que dinamizam a organização” (CHIAVENATO, 1999, p. 6).

A gestão de pessoas constitui-se de pessoas que, vinculadas às organizações pelo trabalho, corresponde a uma estratégia para as empresas. Neste sentido, observa-se que o processo de desenvolvimento da gestão de pessoas “e seu contexto de atuação nos dias atuais é um dos critérios para permanência no mercado, assim como a intenção das mesmas em obter grupos e equipes atuantes e focadas na produtividade (MAGALHÃES FILHO; PEREIRA, 2013, p.124). O que aponta considerar o trabalho do líder de uma equipe uma atividade fundamental para o sucesso de um negócio.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA

A palavra “gestão” tem o sentido de gerenciamento, administração, a realizar-se numa empresa, organização, instituição, etc. O termo “administração” significa direção, gerência, e atualmente vem cedendo lugar para o termo “gestão”. Embora pareçam semelhantes, a administração está relacionada ao ato de planejar, organizar, dirigir e controlar estratégias, tendo em vista:

Administrar é planejar, organizar, dirigir e controlar pessoas para atingir de forma eficiente e eficaz os objetivos da empresa. [Enquanto a] Gestão é lançar mão de todas as funções e conhecimentos necessários para através de pessoas atingir os objetivos de uma organização de forma eficiente e eficaz. (DIAS, Emerson de Paulo 2014, p. 10,11 grifo nosso).

A administração e a gestão têm objetivos a seguir – aqueles determinados pela empresa. Porém, o administrador desempenha sua atividade de modo mais racional e ao gestor cabe o exercício de certa “política de mediação”, com a valorização do conhecimento e as habilidades das pessoas que trabalham dentro da empresa.

Porém, pensar, elaborar e colocar em execução o plano de ação não é suficiente: é necessário monitorar, identificar os riscos, oportunidades, apontar melhorias, corrigir as falhas... Enfim, **Gerenciar a Estratégia** planejada e executada” (CUNHA, 2014).

O gestor conjuga os esforços de comunicar, avaliar e recompensar pessoas dentro da organização, ou seja, atividades das quais implicam liderança e apoio de sua equipe, sendo um líder em potencial. Chiavenato (2000, p.89) confirma tais considerações quando afirma que a “liderança é a influência interpessoal exercida numa situação e dirigida por meios do processo da comunicação humana para a consecução de um determinado objetivo.” E acrescenta que: “a liderança é o processo de exercer influência sobre pessoas ou grupos nos esforços para realização de objetivos em uma determinada situação” (CHIAVENATO, 2000, p.107).

Portanto, a habilidade de conduzir pessoas, cujas ações trazem resultados positivos, é uma característica essencial da liderança. Características em que se distinguem com referência à capacidade de motivar e influenciar pessoas ou grupos, para que, de forma espontânea e com entusiasmo, alcancem os objetivos propostos pela organização. Desde que o líder consiga conscientizar os seus seguidores acerca da relevância em fazer suas tarefas, tem como retorno o comprometimento, o trabalho e contribuições significativas à realização de objetivos comuns. Dessa forma, tendo em vista a atuação do líder, torna-se necessário a abordagem dos diferentes modelos de liderança.

2.2.1 Modelos de Liderança na Organização

A liderança não é exercida do mesmo modo, pois os gestores (ou líderes) apresentam formas diferentes de liderar. Chiavenato (2008) expõe uma classificação de liderança que se tornou referência no meio acadêmico. Essa classificação apresenta lideranças diferentes, conforme os modos de agir distintos de seus líderes, através de três modelos:

- A **liderança autocrática**: estilo de liderança mais antigo está relacionado a um modelo rigoroso de líder autoritário e centralizador. O líder sem consultar o grupo, exerce todo poder de decisão, fixa e determina a realização de tarefas; apenas ao líder é o dominador “pessoal” de elogio ou crítica ao trabalho de cada membro do grupo.
- A **liderança democrática**: conhecida pela oportunidade de debater diretrizes e de decisão tomada pelo grupo. Há sugestão de alternativas e de escolha das tarefas pelo grupo, mediante a discussão de decisões a serem tomadas. O líder é objetivo e limita-se aos fatos em suas críticas e elogios.
- A **liderança liberal**: assinalada mediante decisões definidas pela quase nula intervenção do líder. Pois, o líder tem uma mínima participação nos debates, não interfere na divisão de tarefas, limita-se a fornecer informações quando necessárias ou quando requeridas. Não faz nenhuma tentativa de avaliar ou regular o curso dos acontecimentos.

O processo de transição pelo qual passam as organizações tende a refletir sobre o conceito de liderança, especialmente em função ao modelo democrático de liderar. Este modelo tem influenciado o profissional na forma de se relacionar e perceber a organização. Pois o líder democrático acredita na potencialidade intrínseca das pessoas e processos, bem como tenta estabelecer o ritmo e o fluxo natural das relações organizacionais. Estudos neste sentido poderão favorecer as práticas na relação democrática de gestão, visto que a liderança democrática atua no vínculo que atrela pessoas à organização.

[A] capacidade de tolerar a ansiedade e de vencer crises, como fornecer aos membros de uma organização o ambiente necessário para se apoiarem mutuamente ao enfrentar uma ansiedade debilitante no trabalho? Não é por meio do controle e da determinação, mas sobretudo pela forma segundo a qual interagem com os outros e elaboram e constroem contextos nos quais os outros interagem (DAVEL; VERGARA, 2015, p.11).

As relações entre pessoas constituem a base da existência humana. Para a consecução de algum objetivo, estas pessoas se juntam formando organizações. É conveniente, para que estes objetivos sejam alcançados, a cooperação ocorra entre seus membros. Porém, cada sociedade, cada organização tem sua singularidade em função de sua história e cultura. Estas e outras influências interferem no comportamento das pessoas. Com isto, na vida prática do líder poderão transparecer os três modelos de liderança:

[...] de acordo com a situação, com as pessoas e com a tarefa a ser executada levada adiante, ou seja, o líder tanto manda cumprir ordens como consulta os subordinados antes de tomar uma decisão, como também sugere a algum subordinado executar determinadas tarefas. A principal problemática da liderança é saber quando aplicar tal processo, com quem e dentro de quais circunstâncias e atividades a serem desenvolvidas (VICENTE, 2005, p. 13).

Na relação do líder com o grupo, a situação poderá assumir prioridade na determinação do modelo de atitude a ser assumido por ele. Com esta perspectiva, o líder tem a capacidade de se ajustar às condições variadas conforme um grupo em particular.

Assim, o conhecimento torna-se recurso mais importante hoje, significa [...] ou seja, ter o conhecimento, saber usar, aplicar e agregar valores à organização”. “[...] além de valorizar o conhecimento, partindo do princípio que o aprendizado é contínuo e consequentemente agrega valor aos colaboradores e à organização” (NOGUEIRA, 2010).

Como resultado desse empenho, se sobressai o engajamento de equipes por eles lideradas, tendo como centro os objetivos da empresa. Quando bem preparados, o líder consegue o engajamento de toda a equipe.

2.3 LIDERANÇA E ESTRATÉGIA

No contexto das organizações, a palavra estratégia está relacionada a planejamento, no sentido de melhorar a produtividade e os resultados das empresas, tendo sido denominada como estratégia empresarial³. As situações advindas do cotidiano das empresas devem estar diretamente relacionadas à aplicação de estratégias, com a definição do caminho e recursos frente ao mercado competitivo.

Uma estratégia é constituída de um conjunto de etapas, procedimentos que minuciosamente são avaliados um a um para que quando efetivados resultem em êxito. A

³ Constitui-se como a empresa pretende alcançar objetivos almejados na Administração, com a definição da rota e recursos das organizações nesta caminhada (SEBRAE NACIONAL, 2017).

estratégia está sempre associada a resultados, daí a análise de cada passo, nas variáveis envolvidas no seu planejamento. A atuação em cada etapa e observação dessas variáveis diminui o erro estratégico. Além de “acompanhar de perto as pessoas sempre identificando o que pode dar errado, buscando a perfeição estratégica absoluta de cada passo”. (GIL, 2005).

O líder tem a função de participar desse processo e de gerir de forma estratégica. Se liderança é uma estratégia que precisa ser adotada, como encontrar os líderes? A resposta pode estar no incentivo à formação profissional. É preciso formar líderes, oferecendo desenvolvimento das competências, para possibilitar que conhecimento técnico, habilidade e atitude dialógica. Neste processo o líder veste a camisa da empresa e a representa substancialmente. A liderança como estratégia reside na capacidade da empresa na consecução de arrematar pessoas em torno de metas comuns, em função do comprometimento à determinada ação. Com isto, se supõe apoio a capacitações de pessoas que se mostram dispostas a fazer atividades que de acordo com metas propostas. Assim, não é à toa que a liderança tem sido considerada estratégia imprescindível para que a organização tenha o sucesso desejado, o que se verifica no investimento de líderes na sua organização.

2.3.1 A Liderança nas Organizações: uma estratégia

O desenvolvimento de características específicas de um líder pode exercer grande influência em pessoas do setor em que atua. Pois o líder conduz o grupo e, neste percurso, torna possível facultar o investimento na formação de líderes como estratégia das organizações.

Bosso (2016) refere-se a uma pesquisa de mercado realizada em 2014 com 500 empresas com atuação no país, onde relata que 78% destas organizações pretendem investir em treinamento de lideranças, pois acreditam que a gestão de pessoas impacta os seus resultados. Outra pesquisa realizada pela McKinsey⁴ com 189 mil profissionais de 81 companhias de grande expressão⁵ em quatro continentes, dos quais se incluiu o Brasil, e publicada pelo jornal Valor Econômico em 18 de maio de 2015, apontou que os investimentos em capacitação de lideranças superam a casa dos 60 bilhões de dólares ao ano, o que demonstram o interesse das organizações na busca de líderes. Nesta vertente, Ferreira (2012) cita a informação publicada na revista Valor Econômico em 18/07/2012, quando destaca

⁴ Empresa de consultoria empresarial americana.

⁵ Locução utilizada por Basso (2016) para empresas de grande porte (decorrente do faturamento) e que adotam a pesquisa de mercado como recurso para viabilizar decisões.

“duas das maiores empresas do cenário nacional em seus segmentos (Natura e Faber-Castell) descreve o planejamento adotado para formar líderes facilitadores que possam disseminar sua cultura aos demais colaboradores”.

Estes dados indicam que a estratégia de liderança vai aos poucos ganhando espaço no planejamento das organizações. O fato é que a formação de líderes tende a uma nova compreensão de estratégia, o que vislumbra uma preocupação com a formação de colaboradores que possam exercer essa função.

O que se espera nos líderes, além do direcionamento dos destinos da empresa em função de seus objetivos relativos ao contexto econômico atual, são as efetivas participação, comunicação, cooperação, técnica, iniciativa e responsabilidade, mediante decisões compartilhadas. Tais habilidades requeridas têm impulsionado grandes empresas à construção da liderança, principalmente, quando se verifica inúmeros cursos de *coaching*, voltados para esta formação. Embora, nesta linha de raciocínio, por mais experiente que seja o profissional para um determinado cargo, exigirá além do conhecimento, uma reformulação sobre a forma de pensar e agir.

A efetivação de habilidades e o conhecimento constituem suportes da liderança para a transformação da estratégia em ação. O líder com características de uma liderança transformadora demonstra acreditar na sua equipe, ao mesmo tempo em que a capacita a fazer o melhor para a organização. Nessa política de ação, a liderança mostra-se comprometida por motivar e fomentar o espírito de equipe na consecução de metas. Daí, o investimento da organização terá como foco a formação especial do líder, direcionada à qualificação do conhecimento com aquilo que o treinamento sistematizado e desenvolvimento de comportamentos poderão fornecer, o que torna válido o investimento em líderes em benefício para o próprio ambiente empresarial.

3 METODOLOGIA

A pesquisa bibliográfica constituiu todo o percurso metodológico do trabalho no sentido de apresentar um estudo centrado na liderança enquanto estratégia nas organizações. De acordo com Malheiros (sem data), a pesquisa bibliográfica é fundamental a todos os demais tipos de pesquisa, uma vez que colhe informações disponíveis na área, evitando que algo que já foi produzido, seja dado como inédito. Desse modo, trata de uma revisão bibliográfica obtida inicialmente com a seleção do material e posterior coleta de dados de textos em livros e trabalhos publicados em meio digital de autores credenciados que abordam

o tema, constituindo seu caráter exploratório. As técnicas de leitura contribuíram para a elaboração de resumos e resenhas, apontamentos efetivos na construção do conhecimento.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações têm percebido como seus colaboradores podem participar para o sucesso de seus negócios, o que torna a liderança elemento fundamental. Atualmente, a tendência das empresas quanto ao significado de gestão de pessoas põe em evidência o conceito de liderança na relação de trabalho, o que, também, se observa por meio do interesse em relação à mensuração de dados sobre o mercado, oportunidade esta que suscita a reflexão sobre o líder democrático em conduzir pessoas e a habilidade de agregar colaboradores à organização.

O sucesso da empresa depende do conhecimento e capacidade do líder, não só de responder rapidamente às circunstanciais mudanças no meio ambiente, como também de criar mudanças. O treinamento de líderes parece ser essencial, o que tem levado organizações a promoverem condições que possibilitem profissionais competentes e criativos, uma vez que a liderança, nas organizações, precisa apresentar características que nem sempre podem ser obtidas com sistemas de recompensas tradicionais.

A estratégia faz parte de toda a organização e, como tal, envolve um conjunto de procedimentos planejados e, conseqüentemente, associados a resultados. Tais procedimentos indicam o direcionamento de ações face aos objetivos planejados, conforme o mercado em determinada época – motivo pelo qual as organizações tendem a voltar, atualmente, sua atenção para a análise de cada passo das variáveis envolvidas no planejamento estratégico de liderança. Tais conhecimentos têm facultado às empresas a busca de elementos norteadores de uma visão estratégica de liderança.

As limitações encontradas durante a realização do trabalho decorrem de pouca pesquisa encontrada sobre o tema, o que poderia ter ajudado a reforçar a relevância da liderança como estratégia nas organizações. Como sugestão, indicamos a realização de novas pesquisas quantitativas e qualitativas, de acordo com as práticas de gestão de pessoas nas organizações, levando em consideração o desenvolvimento de lideranças, bem como a atuação dessa liderança junto aos demais membros de suas equipes, podendo ser utilizada a ferramenta de *Balanced Scorecard* (BSC), para mensuração do grau de influência que a liderança exerce para o alcance dos objetivos e metas da organização.

ABSTRACT

This article aims to highlight the relevance of leadership as a strategy in organizations. The corporate world increasingly sees people management as essential to achieving its goals. With this purpose, the academic work in question, the result of a bibliographical research, through the study of fundamental concepts theorized by the administration, aiming to present data about the relevance of the leader within the organizations, from goals and leadership styles in which the leader's performance in this environment is identified. As a consequence, leadership has been a strategy applied in the organization that shapes the concern of the company in the formation of leaders, facing the circumstantial process of the changing market.

Keywords: Organization. People management. Leadership. Strategy.

REFERÊNCIAS

BASSO, Carlos. **O que sua organização ganha ao investir na capacitação das lideranças?** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/>>. Acesso em: 2 maio 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. **Administração geral e pública**. 8. ed. 4. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CUNHA, Renato. **Gestão estratégica x planejamento estratégico: conceitos e diferenças**. 2014. Disponível em: <<https://projeto.seti.com.br/gestao-estrategica-x-planejamento-estrategico-conceitos-e-diferencas/>>. Acesso em: 12 jun. 2018.

CURY, Antonio. **Organização e métodos: uma visão holística**, 7. ed. rev. e ampl. São Paulo, 2000.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. Desafios relacionais nas práticas de gestão e de organização. **Revista de Administração de Empresa**, v. 41. N.1, p. 11. Jan/mar. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v45n1/v45n1a02.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2018.

DIAS, Emerson de Paulo. **Conceitos de Gestão e Administração: Uma Revisão Crítica**. Disponível em: <<http://www.periodicos.unifacel.com.br/>>. Acesso em: 28 de novembro 2018.

FERREIRA, Arildo Ramos. **A importância dos líderes na organização.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br>>. Acesso em: 19 maio 2018.

GIL, Edson. **Afinal, o que é estratégia?** 2005. Disponível em: <<https://www.administradores.com.br/artigos/negocios/afinal-o-que-e-estrategia/691/>>. Acesso em: 30 jun. 2018.

MAGALHÃES FILHO, Osmário Venâncio de; PEREIRA, Valdir da Costa. Gestão de pessoas e seu contexto na sociedade contemporânea. **Comunicação & Mercado**, Dourados, MS, UNIGRAN, v. 1, n. 4, p. 115-125, jan/jul. 2013.

MALHEIROS, Márcia Rita Trindade Leite. **Pesquisa na Graduação.** Disponível em: <www.profwillian.com/_diversos/download/prof/marciarita/Pesquisa_na_Graduacao.pdf> Acessado em: 28/11/2018

MUNDO CARREIRA. **Conheça a diferença entre gestão e administração.** 2014. Disponível em: < <http://www.mundocarreira.com.br/administracao/conheca-diferenca-entre-gestao-e-administracao/>>. Acesso em: 8 jun. 2018.

NOGUEIRA, Zizete Falcão. 2010. **A importância na interação entre pessoas e organizações.** Disponível em:< <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-importancia-na-interacao-entre-pessoas-e-organizacoes/47977/>>. Acesso em: 30 jul. 2018.

REVOREDO, Kyvya. **Como delegar funções e focar na gestão do negócio?** 2017. Disponível em: <<https://blog.contabilrio.com.br/gestao-do-negocio/>>. Acesso em: 12 jun. 2018.

SANT'ANA, Jéssica. **Empresários apontam a gestão de pessoas como o maior desafio para crescer.** 2016. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/empresarios-apontam-a-gestao-de-pessoas-como-o-maior-desafio-para-crescer>>. Acesso em: 28 jun. 2018.

SEBRAE NACIONAL. **O que são estratégias empresariais.** 2017. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/>>. Acesso em: 28 de jul. 2018.