

TRAJETÓRIAS PARA SE TORNAR UM LÍDER IDEAL: APLICANDO PRINCÍPIOS CRISTÃOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Esp. Cristiana Antunes Munhoz¹

Me. José Manuel Kantek Garcia Navarro²

RESUMO

As organizações estão em constante mudança e sofrem alterações progressivamente, isto porque devem adaptar-se às transformações da sociedade e buscar melhorias em todos os âmbitos para permanecer no mercado e progredir. Este trabalho apresenta a liderança como forma de melhorias e progresso dentro das organizações e apresenta uma liderança assertiva baseada em princípios cristãos já que o líder tem um grande papel de influenciador. Essa pesquisa explorou o papel de um líder nas empresas e suas influências sobre os liderados, comportamentos e ações que podem levar ao sucesso ou fracasso de uma liderança, bem como de que forma um líder inapto pode tornar-se apto a liderar tendo como base princípios cristãos.

Palavras-chave: Liderança; influências; princípios.

ABSTRACT

The organizations are constantly changing and undergoing progressively changes, this is because they must adapt the changes of society and seek improvement in all spheres to remain in the market and to progress. This paper presents leadership as a form of improvement and progress within organizations and presents assertive leadership based on Christian principles as the leader plays a major role in influencing. This research explored the role of a leader in companies and their influences on the leads, behaviors and actions that can lead to the success or failure of a leadership, as well as how an unfit leader can become able to lead on a basis of the Christians principles.

Keywords: Leadership; influences; principles.

INTRODUÇÃO

Toda liderança tem uma causa, isto é, uma estrutura de princípios que norteiam a prática profissional. Ainda que o líder não atue propositalmente e consciente dessa premissa, ela é real. A liderança hostil e agressiva, baseada em princípios de forte hierarquização, autoridade compulsória, e superioridade, podem causar sérios danos à saúde mental e até mesmo à saúde física de um liderado. Ao

¹ Bacharel em Comunicação Social – Publicidade e Propaganda. Pós-graduanda em Aconselhamento e Gestão de Pessoas. Contato: cristiana.amunhoz@gmail.com

² Mestre em Ciências da Administração UFRJ - Pós-Graduado em História da Arte Contemporânea UFPR - Pós-graduado em Aconselhamento de Gestão de pessoas FATEBE - Bacharel em administração PUCPR - Bacharelado em teologia FATEBE.

trabalhar debaixo de tal padrão de liderança, ele sente-se humilhado e ao invés de manter a observação cautelosa para com seu líder, teme falhar em suas tarefas, pois pode ser hostilizado.

Para aumentar e qualificar resultados é necessário que o líder saiba quais são seus pilares de atuação, ou seja, quais princípios regem sua ação profissional, a fim de mensurar se está ou não no caminho certo. Diante de diagnósticos de amedrontamento de liderados, baixo rendimento e doenças procedentes de relacionamentos profissionais pautados no medo e na coerção se faz necessário apontar soluções no sentido de proporcionar alternativas para exercer uma liderança coesa e adequada que resulte em avanço de resultados e qualidade de condições de trabalho para as equipes, assim como para os líderes.

Nesse artigo apontam-se instrumentais pautados nos princípios de Jesus Cristo para uma liderança coerente, relacional e eficaz no ambiente de trabalho. No desenvolvimento serão analisados os modelos de liderança: o perfil da liderança hostil e agressiva e a liderança assertiva, relacional e eficaz, bem como a trajetória de como se tornar um bom líder pautado nos princípios cristãos.

Segundo Max Weber, um dos fundadores da Sociologia, “poder significa toda probabilidade de impor a vontade numa relação social, mesmo contra resistências, seja qual for o fundamento dessa probabilidade” (WEBER, 1994, p. 33). Esse é o quadro resumido de um líder inadequado, pois a liderança não exige poder, mas sim que compreenda e estimule o grupo acreditando e sendo fiel às suas próprias ideias.

Concordando com Hunter (2004), a chave para a liderança ideal é executar as tarefas enquanto se constrói relacionamentos, tendo em vista que exercer liderança sobre as pessoas requer disposição e iniciativa para superar o medo e encontrar equilíbrio nas relações de trabalho:

[...] um verdadeiro líder exerce uma influência especial. Essa influência não é forçada sobre os outros. Muitos que se acreditam líderes, não passam de prepotentes a pressionar outros. As pessoas os seguem por medo. A força do verdadeiro líder, entretanto, deriva da profunda confiança que seus seguidores depositam nele. Estão convencidos de que, com ele, por meio dele, podem alcançar objetivos pessoais, humanitários, enobrecedores ...; os quais, de outra maneira parecem improváveis ou inatingíveis. (BEZERRA; LIMA, 2008, p. 21)

Liderar é a capacidade de motivar e inspirar pessoas, a verdadeira liderança influência e não coage. Os princípios de amor, humildade e serviço apregoados por Jesus Cristo podem auxiliar no entendimento e na atuação profissional de um líder eficaz:

Depois de lhes ter lavado os pés... perguntou-lhes: compreendeis o que vos fiz? Vós me chamais o Mestre e o Senhor, e dizeis bem; porque eu o sou. Ora, se eu sendo Senhor e o Mestre, vos lavei os pés, também vós deveis lavar os pés uns dos outros. Porque eu vos dei o exemplo, para que, como eu vou fiz, façais vós também. Em verdade, em verdade vos digo que o servo não é maior que o seu senhor, nem o enviado maior que do aquele que o enviou. Ora, se sabeis estas cousas, bem-aventurado sois se as praticardes. (A BÍBLIA, João (13:12-17) apud YOUSSEF, 1987, p. 99)

Para liderar adequadamente o líder deve servir como Cristo, ou seja, estar ali para seus liderados, norteá-los, dirigi-los, se colocar no lugar deles e ter um posicionamento de empatia para com eles.

Para alcançar esse desenvolvimento pessoal e profissional do líder, é necessário autoconhecimento para então, desenvolver valores, crenças e princípios – destaque para os princípios cristãos que serão abordados - nos quais seu comportamento sustentar-se-á a fim de ganhar a confiança daqueles que ele lidera. (LARUCCIA, 2012, s.p.)

Por meio de revisão bibliográfica de livros e artigos voltados para área de Gestão de Pessoas, pela ótica da liderança, será realizada uma análise apurada de conteúdos que abordam o tema de liderança.

No primeiro capítulo será apresentado o diagnóstico do líder inapto e as consequências de uma liderança inadequada; no segundo capítulo serão apontadas características do líder ideal no ambiente de trabalho, pautado em princípios cristãos e os resultados de uma liderança assertiva e no terceiro capítulo será proposta uma trajetória para a mudança de um cenário hostil para o ideal.

Os líderes devem estar munidos de instrumentação técnica e de habilidades sociais, para que inspirem e estimulem seus liderados a confiar no propósito das tarefas, e sintam-se parte do processo se reconhecendo como sujeitos vitais para o bom resultado do trabalho.

1. A LIDERANÇA INAPTA

Um líder sem causa e sem princípios não exercerá de forma adequada sua liderança, pois liderar exige criatividade, gerenciamento eficaz, amor por uma causa, propósito, um motivo. Tais elementos são oriundos de uma superestrutura de princípios que norteiam sua atuação; princípios como amor, humildade e serviço.

A ausência de metas num líder seria tão absurda como para um professor universitário de física entrar em classe e perguntar: “Que assunto vamos considerar hoje?” Os estudantes ficariam prejudicados. A universidade o despediria prontamente. Infelizmente há “líderes” na obra cristã que, como esse professor, não têm metas e, portanto, não têm direção. (HAGGAI, 1990, p. 50)

Quando o líder não é guiado por princípios, ele lidera sob um formato de desgoverno e pode provocar sentimentos destrutivos e tornar-se um líder inacessível que mantém suas portas fechadas para o diálogo.

Sem princípios a liderança fica enfraquecida, limitada e impossibilita o desenvolvimento dos colaboradores ao redor do líder, pois nessa liderança não há perspectivas nem valores éticos e morais. É necessário um embasamento, uma raiz fortalecida que esteja em consonância com o conhecimento do líder:

Uma liderança boa e forte: isso é o de que mais precisa o mundo de hoje. Para qualquer lugar que olhemos desde nossos governos até nossos negócios, vizinhanças e lares -, encontramos rodeados pelos devastadores resultados da instabilidade, da indecisão e da corrupção. (WARREN, 2008, p. 9)

Um dos alicerces da liderança que está em escassez é o ato de servir. O líder inadequado deixa tudo nas mãos dos liderados, realiza cobranças contínuas e severas, sem ao menos vislumbrar junto do liderado alternativas e soluções. O ato de servir na liderança significa retirar os obstáculos do caminho para que o liderado possa servir de forma plena e completa ao invés de criar obstáculos que mantêm os empregados sob pressão e temerosos.

O que se tem observado na atualidade são líderes que escolhem agir de forma agressiva, sem princípio algum que os mantenha equiparados ao seu propósito, deixando que o temperamento ou adversidades de um dia atribulado influencie no modo de agir com os colaboradores.

Além do ato de servir, existem outros princípios muito importantes para o desenvolvimento de um líder. Esforçar-se em ser melhor e a obter esses princípios e

praticá-los deve ser habitual para um líder. Um líder sem amor não se dispõe e não transfere seu conhecimento a outrem. Um líder que não age com amor e pensa apenas na popularidade e no poder não é um verdadeiro líder. “Como característica da liderança o amor parece estar deslocado. No entanto, não pode existir verdadeira liderança sem amor. Isso se aplica a todos os líderes, cristãos ou não” (HAGGAI, 1990, p. 75).

O amor é uma das bases para uma liderança. Não podemos confundir um gerente, um supervisor popular e capaz com um líder dotado de amor e que coloca o amor em suas atitudes. Uma coisa não anula a outra. O “líder” pode ser capaz de desenvolver uma tarefa com perfeição e exatidão, contudo sem doses de amor no que se faz torna-se praticamente nulo.

O líder está a todo tempo envolvido com pessoas e a falta de amor ao próximo, aos seus liderados faz com que essa liderança seja mecânica, seca e sem amplitude. Os liderados que não se sentem amados e acolhidos por seu líder também podem efetuar suas tarefas de forma robótica, apenas porque precisam executá-las.

O amor se ocupa de problemas reais. Ele não procura satisfazer necessidades que, embora aparentes, não são reais. E o líder sabe quais são os problemas reais do grupo porque ama as pessoas que o constituem. E seu amor é real, não uma imitação interesseira. (HAGGAI, 1990, p.77)

Uma liderança sem a característica da humildade é uma liderança indócil e inflexível, este é outro princípio que merece destaque. O líder que não possui humildade não consegue lidar com as críticas e sente-se atacado sempre que confrontado. Não consegue voltar atrás em suas decisões porque falta nesse princípio, essa sensibilidade de entender que não estamos certos sempre. Um líder que não sabe diferenciar a crítica da humilhação não consegue desenvolver-se de forma ampla.

Um líder que não expressa humildade pode ser orgulhoso e deixa de ser atencioso para com os demais. Pode se tornar um líder que demonstra estar à frente de uma equipe que trabalha para ele e não com ele.

Conquanto seja difícil para maior parte das pessoas demonstrar humildade, para um líder isso é ainda mais difícil porque sua forma de visão não favorece a humildade. A maior parte dos líderes tem um papel cerimonial a desempenhar. Cabe-lhe receber e entreter dignitários visitantes. É ele que representa seus seguidores nos eventos oficiais. (HAGGAI, 1990, p. 95)

Um líder sem humildade mostra-se sempre à frente de seus funcionários e não caminha ao lado, assim como não reconhece o bom trabalho realizado pelos demais membros de sua equipe, deseja mostrar que está no comando. A falta de humildade faz com que seja soberbo ao ponto de não reconhecer um trabalho bem feito por outrem e até mesmo se vangloriar acerca de uma tarefa realizada pelos subordinados. Quando falta humildade na liderança, falta espírito de equipe, não há realização com o desempenho alheio. Esse líder deseja os elogios e louros para si apenas. Além do mais não reconhece uma falha de sua equipe como sendo sua, torna-se apenas o chefe que manda e o funcionário obedece.

Um líder que não expressa humildade é cheio de orgulho, sabe do que é capaz, sabe que tem o poder e faz questão de mostrar para as pessoas essas grandes atribuições de forma a diminuir o outro. Liderados que são orientados por este perfil de líder sentem-se humilhados, julgados e sem reconhecimento.

2. A LIDERANÇA APTA

Nesta sessão abordaremos exemplos de princípios que podem ser aplicados na ação do líder para melhorar sua liderança e, por conseguinte, ter melhores resultados com suas equipes.

Um líder exerce sua liderança de forma eficaz tendo como base princípios como o amor, a vontade de servir, humildade, entre outros ensinados pelo personagem de Jesus. O líder apto se relaciona com os seus, demonstrando amor por meio de atitudes, caminhando ao lado dos liderados e é suficientemente humilde quando precisa servir ao invés de sentar em seu trono e apenas ordenar. Um líder com essas características cativa as pessoas ao seu redor e passa a ser respeitado.

Concordando com Haggai (1990, p. 84), o líder que pratica o amor não motiva seus liderados por meio de ameaças, pois a liderança que trabalha por princípios cristãos não influencia de forma negativa. Os bons líderes se aproximam de seus influenciados, os motivam, os impulsionam a dar o seu melhor e os fazem acreditar que juntos eles podem conseguir exercer qualquer tarefa, porque cada um contribuirá com o seu conhecimento:

Os bons líderes se identificam com o seu povo. As pessoas se sentem motivadas a trabalhar para alguém que divide sua carga, e tem uma visão

para alcançar sua meta. Todos os pais descobrem que os filhos respondem melhor quando sentem que são compreendidos e quando seus pais se identificam com seus problemas. Os grandes líderes compreendem isto: As melhores ideias não são minhas, nem suas; mas nossas. (WARREN, 2008, p. 68)

Os ambientes corporativos estão cada dia mais competitivos, fluídos e diversificados, exigem líderes estrategistas e que compreendam as particularidades de cada liderado, pois cada sujeito é individual e único, considerando ainda que as pessoas estão em constantes mudanças e podem dar respostas diferenciadas em determinadas tarefas:

Para tanto, é necessário ter estratégias multifocais de inovação, construção de novas oportunidades, melhorias de processos. Como? Através da intimidade com a arte da dúvida, bombardeando-se de perguntas e questionamentos sobre quem somos, nossos papéis sociais, nossas atitudes como líderes, nossos níveis de agilidade, nossas capacidades de nos reciclar, a qualidade de nossos produtos, a competência dos processos etc. (CURY, 2015, p.144)

Um líder que não abandona seus valores e segue um modelo de liderança baseado em princípios pode ser um líder bem-sucedido em suas tarefas diárias e pode ser um líder que é seguido de forma natural, as pessoas simplesmente querem segui-lo pois ele traz consigo uma bagagem cheia de amor, de serviço e de humildade:

Liderar é influenciar. Sempre que procura influenciar o modo de pensar e de agir de alguém, tanto no campo pessoal quanto no profissional, você está assumindo a função de líder. A liderança pode ser exercida de maneira íntima, com um ser próximo e querido, ou assumir um caráter formal, como acontece nas organizações. (BLANCHARD; HODGES, 2007, p. 19)

Líderes que guiam seus liderados por meio de princípios constroem novos líderes, ensinam as pessoas a executarem suas tarefas com amor, mesmo aquelas que são estressantes e difíceis. Uma famosa personalidade da cidade do Rio de Janeiro, José Dadrino criou a frase “Gentileza gera Gentileza”, acreditando que um ato de amor ou feito com amor pode gerar outro ato semelhante. Ou seja, pessoas que são guiadas e lideradas por meio de princípios são pessoas que podem transformar o seu próprio ambiente de trabalho em um ambiente agradável, pois sentem-se encorajadas diariamente porque sabem que têm alguém à frente que pode respaldá-los, apoiá-los e ensiná-los.

O amor é ativo. Requer expressão. Jamais é passivo. O amor é transitivo. Requer um objeto. O amor é serviço, é sacrifício. Amar é algo que está sob o controle da nossa vontade, e não um lampejo fortuito que foge ao nosso

querer. Assim, não há desculpa para uma liderança sem amor. (HAGGAI, 1990, p. 77)

O comportamento de um líder influencia pessoas. Os liderados estão sempre a postos, de vigia e observando os passos dados por seu líder e esperam vê-lo conduzir as situações da melhor forma possível para de alguma maneira aprender com seu líder. Considerando as palavras de Blanchard e Hodges (2007, p. 91), se os líderes colocam em prática o que dizem e os valores que discursam, seus exemplos serão seguidos pelos liderados. Pessoas que são instruídas por líderes que se importam tornam-se mais produtivas e com vontade de crescer. Trabalham sua capacidade de aprendizado e dão o seu melhor. Consequentemente, a empresa lucra com isso. Não apenas um lucro financeiro, mas torna-se uma organização bem vista e sadia para se trabalhar:

As pessoas olham para o líder em busca de visão e orientação. Embora o líder possa incluir pessoas experientes na formulação da direção da organização, a responsabilidade final pelo estabelecimento de uma visão estimulante é dele e não pode ser delegada a outras pessoas. (BLANCHARD; HODGES, 2007, p. 95)

Líderes que possuem humildade, que gostam de servir uns aos outros, que se colocam no lugar das pessoas, e não promovem ações para se vangloriarem, terão como resultado a participação e progresso de todos. É importante também conciliar a humildade com a voz ativa e coerência nas ações:

Humildade significa perceber e valorizar a importância dos outros. Humildade não é depreciar a si mesmo; é valorizar os outros. É afirmar para si mesmo e para os demais: Eu sou precioso aos olhos de Deus — e você também é! (BLANCHARD; HODGES, 2007, p. 72)

Para ser um líder ideal é necessário se relacionar, estar em total consonância com seu grupo, além de cumprir as tarefas compreendendo que nenhuma delas é insignificante e não estar afastado em posição de separação e hierarquia de poder:

O papel do líder criativo contempla competências relacionadas à criação de uma plataforma de conhecimento para o desenvolvimento de novas ideias, ao fomento de uma visão compartilhada, à emergência de um clima favorável, ao encorajamento para a criação de ideias próprias, à facilitação de criação de uma rede de conhecimento vinculada ao contexto externo, e ao fomento da aprendizagem pela experiência. (RICKARDS; MOGER, *apud* MUZZIO, 2017)

Como descrito, os princípios exemplificados podem melhorar a liderança, quando seguidos com honestidade e afinco.

3. TRAJETÓRIA PARA SE TORNAR UM LÍDER IDEAL

Se olharmos ao redor percebemos que o mundo está carregado de líderes por toda parte. Líderes nas corporações, líderes nas igrejas, líderes nos grupos, etc. Todavia um líder que coloca os princípios em prática também pode errar, porém erra absorvendo aprendizado por meio da humildade e não quer acertar sozinho porque sabe que precisa de seus liderados e reconhece que não caminha sozinho.

Essa humilde liderança é repleta de aprendizado por todos os lados. O que é necessário ter em mente é que um bom líder não é líder por si só, existem pessoas ansiando por serem instruídas de forma objetiva, assertiva e amorosa,

A pessoa humilde está livre do orgulho ou da arrogância. Submete-se aos outros e é prestativa, e cortês. O humilde não se considera autossuficiente, todavia reconhece seus próprios dons, recursos e realizações. (HAGGAI, 1990, p. 94)

Entende-se que para que um líder compreenda e estimule um grupo é necessário que ele creia e seja fiel às suas próprias ideias. A forma com que um líder se comporta diz muito sobre seu estilo de liderança e, pensando nesse aspecto, podemos ponderar que alguém que gerencia e instrui pessoas deve observar e ser cauteloso no tipo de comportamento que se deve ter. A maneira pela qual líderes revelam suas emoções faz com que os liderados o admirem ou queiram manter distância “segura” deles. O líder que deseja pautar sua liderança com princípios cristãos deve seguir o estilo de liderança de Jesus, deve servir antes de ser servido:

Então Jesus chamando-os disse: Sabeis que os governadores dos povos os dominam e que os maiores exercem autoridade sobre eles. Não é assim entre vós; pelo contrário, quem quiser tornar-se grande entre vós, será esse que vos sirva; e quem quiser ser o primeiro entre vós será vosso servo; tal como o Filho do Homem, que não veio para ser servido, mas para servir e dar a sua vida em resgate de muitos. (A BÍBLIA, Mateus (20:25-28) apud BLANCHARD; HODGES, 2007, p. 24-25)

O tema liderança é muito abrangente, possui diversas referências e informações de autores, artigos e livros, que podem ser usados para a instrução dos líderes ao ponto de se tornarem gestores capazes de conduzir os geridos com eficácia.

Para isso, propõe-se o desenvolvimento pessoal e profissional do líder, pois é necessário autoconhecimento para então, desenvolver valores, crenças e princípios nos quais seu comportamento sustentar-se-á a fim de ganhar a

confiança daqueles que ele lidera. Desse autoconhecimento é que decorrerão os demais elementos para a formação do líder ideal. (LARUCCIA, 2012, s.p.)

Esse percurso contribui para que o líder tenha expertise de entender que liderar caminhando junto não significa satisfazer as vontades dos liderados e fazer tudo que desejarem. Um bom líder satisfaz as necessidades e não as vontades, existe um equilíbrio nessas demandas.

Desta mesma forma, no intento de tornar-se um líder ideal, é indispensável nessa trajetória o aceite de *feedback* de seus liderados, pois bons resultados são frutos de um trabalho em conjunto considerando ambos entendimentos:

Quando você interrompe as pessoas no meio de uma frase, John, você envia algumas mensagens negativas. Número um, se você me interrompeu, é porque não estava prestando muita atenção ao que eu dizia, já que sua cabeça estava ocupada com a resposta. Número dois, se você se recusa a me ouvir, não está valorizando a minha opinião. Finalmente, você deve acreditar que o que tem a dizer é muito mais importante do que o que eu tenho a dizer. Essas mensagens são desrespeitosas e como líder você não pode enviá-las. (HUNTER, 2004, p. 40)

Para desenvolvimento dessas habilidades citadas, sugere-se capacitações, por meio de treinamentos, cursos voltados especificamente para liderança, participação em programas de saúde do trabalhador (pois a saúde física, mental e espiritual é indispensável para o bom andamento do trabalho) e demais ferramentas afins.

Entretanto, concordando com Anderson (2005, p. 39) determinadas características não garantem uma liderança eficiente, da mesma forma que a falta delas não determina o fracasso de um líder. O que se ressalta aqui é saber o que consegue realizar com base nessas características para aperfeiçoar o fazer profissional.

Essa alternativa apresenta um perfil de liderança e com base nesse perfil de princípios pode proporcionar que as situações e tarefas sejam mais prazerosas e os resultados compensadores. “Liderar como Jesus não é um curso; é um estilo de vida. Investir no crescimento das pessoas sob sua influência é uma decisão que você toma.” (BLANCHARD ; HODGES, 2007, p.180).

Diante do exposto concluímos que para aprimorar sua liderança, o líder não precisa de grandes esforços, primeiramente buscar o autoconhecimento é imprescindível, pois assim será possível diagnosticar os pontos que devem ser

aprimorados. Na sequência o percurso pode ser continuado com participação em cursos online, busca de alternativas com serviços de coaching, e outras formas de desenvolver suas habilidades e técnicas. Acrescido, é claro, de buscar a aplicação dos princípios da liderança de Jesus destacados neste trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho proporcionou aumentar a compreensão de alguns estilos de liderança dentro das organizações e de que forma os líderes influenciam pessoas no dia a dia e através do modelo de liderança que adotam. Também possibilitou compreender que um líder que gere seus liderados tendo como base princípios baseados em amor, humildade e serviço torna sua liderança mais promissora e relacional. O presente trabalho teve como objetivo fazer uma análise dos modelos de liderança, pesquisar e apontar características de um perfil de liderança assertiva, coerente relacional e eficaz bem como sugerir treinamentos que capacitem os líderes a se tornarem aptos e obterem bons resultados com sua forma de liderar.

Em pesquisas futuras propõe-se incluir atividades que podem capacitar líderes a gerir com coerência e humildade. Recomenda-se estudos que busquem meios de um líder relacionar-se com seus liderados com clareza e que esteja pronto para ouvir tendo em vista que ele não trabalha só e necessita também de pessoas que o impulsionem da mesma que ele deve fazer.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Leith. **Líderes para um novo tempo**. Venda Nova-MG: Editora Betânia, 2005.

BEZERRA, Cícero; LIMA, Josadak. **Liderança exemplar**. Curitiba-PR: Editora Betania, 2008.

BLANCHARD, Ken; HODGES, Phil. **Líderes como Jesus – Lições do maior modelo de Liderança de todos os tempos**. Rio de Janeiro – RJ: Editora Sextante, 2007.

CURY, Augusto. **Gestão de Emoção: Técnicas de coaching emocional para gerenciar a ansiedade, melhorar o desempenho pessoal e profissional e conquistar uma mente livre e criativa.** São Paulo - SP: Editora Saraiva, 2015.

DATRINO, José. **Gentileza gera gentileza.** Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/jornal-da-eptv/videos/v/serie-mostra-a-historia-do-autor-da-famosa-frase-gentileza-gera-gentileza/3048045/>>. Acesso em: 05/04/2019.

HAGGAI, John. **Seja um líder de verdade.** Venda Nova - MG: Editora Betânia, 1990.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança.** Rio de Janeiro-RJ: Editora Sextante, 2004.

LARUCCIA, Mauro M. **Lições de liderança: sabedoria para futuros líderes** Julho/Agosto/2012. Publicado em 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552012000400009>. Acesso em: 14/10/2018.

MUZZIO, Henrique. **Indivíduo, Liderança e Cultura: Evidências de uma Gestão da Criatividade.** Publicado em 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552017000100107&lang=pt>.

B. Sagrada, (2º ed.) São Paulo, SP: Vida Nova, 1997.

WARREN, Rick. **Liderança com propósitos – princípios eficazes para o líder do século XXI.** São Paulo - SP: Editora Saraiva, 2008.

WEBER, Max. **Economia e sociedade.** Brasília – DF: Editora da Universidade de Brasília, 1994.

YOUSSEF, Michael. **O estilo de liderança de Jesus: Como desenvolver as qualidades de liderança do bom pastor.** Venda Nova - MG: Editora Betânia, 1987.