

SISTEMA LIDI - A LIDERANÇA POR IDEAL NAS ORGANIZAÇÕES

*Evandro Prestes Guerreiro¹
Roberto Araújo da Silva²*

RESUMO

Este artigo baseia-se em um novo conceito de liderança que se sustenta na união entre quatro pilares: O valor organizacional, o empreendedorismo, a gestão participativa e um ideal a ser seguido. Em um mundo onde a competitividade é crescente e as mudanças acontecem de maneira rotineira, os gestores necessitam de uma equipe envolvida não só com os resultados que uma organização busca, mas também com a cultura organizacional. Neste estudo serão apresentados os conceitos e exemplos de líderes por ideal que transcenderam o limite do tempo e se consolidaram por décadas, pregando um pensamento inovador que conquistou clientes, colaboradores e resultados.

Palavras chave: Liderança; Empreendedorismo; Inovação; Valor; Gestão.

ABSTRACT

This article talks about a new concept of leadership, which is based on the union of four pillars: The organizational value, entrepreneurship, participative management and an ideal to be followed. In a world where competitiveness is increasing and changes happen routinely, the managers need a team not involved only with the results that an organization searches, but also with the organizational culture and philosophy. This study will present the concepts and examples of ideal leaders that transcended the limits of time and have been consolidated over decades, because of your innovative way to think and work which won customers, employees and results.

Keywords: Leadership; Entrepreneurship; Innovation; Value; Management

¹ Doutor em Serviço Social e coordenador do curso de administração de empresas da UNIP/Santos. egprestes@yahoo.com

² Graduando em administração de empresas - UNIP/Santos. roberto.araujodasilva@yahoo.com.br

Considerações Iniciais

Desde o século passado, o mundo e sua economia passaram por mudanças constantes e observa-se uma necessidade cada vez maior de atitudes pontuais dos gestores, adotando posturas proativas e comprometidas com resultados mais coerentes com a dinâmica corporativa, no sentido do pensamento sistêmico tornar-se o orientador da busca pelos objetivos organizacionais. Neste contexto de mudanças, empresas com décadas de existência mostraram que são capazes de sobreviver ao tempo e superar qualquer desafio. Disney, Apple e Toyota são exemplos e referências nos mercados e segmentos em que atuam, conquistando esta notável importância devido ao estilo de liderança inovador que englobou aspectos relevantes de várias formas de gerenciar e liderar. Este modo de administrar é fundamentado em quatro pontos: O valor organizacional, o empreendedorismo, a gestão participativa e um ideal, onde um líder com poder de referência possa representar todo um pensamento e filosofia que sejam transmitidos para a organização e para toda a sua cadeia produtiva.

O estilo de gestão empregado por empreendedores como, Steven Paul Jobs, Walter Elias Disney e Eiji Toyoda, transitou pela liderança transformacional e engloba características carismáticas e inspiracionais. Este estilo de gestão tornou esses líderes conhecidos pelo seu modo próprio de pensar, agir e atrair seguidores, deixando toda uma estrutura de pensamento, cada um a seu modo, podendo ser utilizada nos mais variados tipos de negócios, traçando o rumo e as tendências da administração moderna.

Este artigo apresenta uma reflexão sobre uma possível dimensão da liderança com traços e estilos equivalentes, conceituando suas bases e a sua evolução através do tempo, de maneira objetiva, clara e coerente.

1. Liderando e motivando equipes por meio do Sistema de Liderança por Ideal

Na sociedade moderna existem grupos empreendedores chamados de organizações ou empresas. Estes grupos são formados por pessoas com características únicas e que, quando em equipe, realizam feitos que individualmente dificilmente seriam capazes de concretizar. O processo de liderança é a organização e o comando dessas pessoas em busca de resultados. Gerenciar esse processo requer capacidade analítica e emocional para lidar com fatos, dados e indicadores, além de tomar decisões que podem ser agradáveis ou não, tanto para o líder quanto para o liderado. Maximiano (2011, p. 277) define liderança do seguinte modo:

liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas. Proximidade física ou temporal não é importante no processo. A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas é líder.

O conceito de Maximiano (2011, p. 277) embasa o fundamento de que um líder pode influenciar e motivar equipes mesmo estando distante das mesmas. Nota-se que para liderar é necessário um objetivo, porém, para se alcançar a meta, é importante um atributo chave no processo: a motivação. É tarefa de o líder preparar e motivar seu grupo. Para Maximiano (2011, p. 250), "no campo da administração, pessoa motivada usualmente significa alguém que demonstra alto grau de disposição para realizar uma tarefa ou atividade de qualquer natureza".

A arte sublime do administrador é a liderança e a mesma é alcançar resultados por meio da motivação, mas motivar através de um ideal depende de vários fatores, tais como: empatia, carisma, inovação e o sentimento de participação do integrante. Motivador através de um ideal é fazer com que uma pessoa ou um grupo de pessoas tome atitudes com base em um modo de ver, uma opinião ou, mais precisamente, uma maneira de enxergar o mundo.

A liderança por ideal é um estilo de conduzir equipes por meio das convicções e dos valores do líder. O líder por ideal é de fato um empreendedor, pois por meio dos seus traços de personalidade é capaz de criar um ambiente de empreendedorismo, integrando as necessidades individuais de seus seguidores e agregando valor organizacional. Para Dolabela (2006, p. 29), o empreendedor é o indivíduo que sonha e busca realizar o que sonhou. É uma forma de ser e não uma maneira de agir. O líder por ideal é um condutor deste pensamento como forma de agregar valor para a empresa, os liderados e toda a sua cadeia produtiva.

Refletindo sobre o raciocínio de Peter Senge (2012, p. 219), pode-se afirmar que o líder por ideal modifica os modelos mentais de seus colaboradores. Para Senge (2012, p. 219), modelos mentais são generalizações simples ou teorias complexas e, tanto umas quanto as outras, moldam a forma de agir do indivíduo. Modelos mentais podem ser paradigmas ou dogmas. O líder por ideal quebra esses modelos. Este indivíduo altera a cultura e o ambiente organizacional inserindo os seus valores, suas convicções e seus ideais, transformando assim, os modelos mentais dos seus seguidores, disseminando uma cultura de participação onde o pensamento da empresa, da equipe e do líder sejam integrados e compartilhados no propósito único do sucesso do empreendimento.

No Sistema de Liderança por Ideal a motivação se dá pelos modelos mentais

compartilhados entre líder e liderados. Estes modelos, embasados pelos valores e convicções do líder, auxiliam a liderança no exercício do seu papel e, deste modo, geram valor organizacional e o comprometimento com o sucesso do empreendimento.

2. Administrando o Sistema de Liderança por Ideal - LIDI

O Sistema de Liderança por Ideal é inovador e passa, além do ideal a ser seguido, por mais três fundamentos: O valor organizacional, o empreendedorismo e a gestão participativa.

Drucker (2005, p. 25) conceitua inovação como:

a inovação é o instrumento específico dos empreendedores, o meio pelo qual eles exploram a mudança como uma oportunidade para um negócio diferente ou um serviço diferente. Ela pode bem ser apresentada como uma disciplina, ser aprendida e ser praticada. Os empreendedores precisam buscar, com propósito deliberado, as fontes de inovação, as mudanças e seus sintomas que indicam oportunidades para que a inovação tenha êxito.

Inovar é uma estrutura de pensamento que facilita as mudanças, simplificando também o ato de se adaptar ao novo momento. Segundo o raciocínio de Drucker (2005, p. 25), pode-se afirmar que a inovação é base fundamental para a atividade do administrador, servindo como alicerce para a sua maneira de liderar, gerenciar e lidar com as situações de sua organização. A inovação é um impulso para a liderança por ideal, o gestor que inova é aquele que busca novos caminhos. No pensar de Drucker (2005, p. 39), inovação é tratada como instrumento de criação de recursos e valor no empreendedorismo; Não significa somente a criação de novos produtos e serviços, mas toda uma estratégia capaz de fomentar a adaptação e a capacidade de inovar dentro de uma empresa.

Somente um profissional é capaz de comandar este sistema de liderança inovador: o gestor. Este indivíduo capacitado e dotado das mais variadas habilidades tem plena competência para comandar os caminhos da liderança por ideal. Drucker (2011, p. 20) entende que qualquer colaborador da organização, visto como capital intelectual é considerado um gestor, e isto ocorre se em função de:

sua posição ou deste conhecimento, for responsável por uma contribuição que afeta materialmente a performance da organização em obter resultados. (...) Ele pode ser posto de lado, pode ser rebaixado ou demitido, mas enquanto estiver na função, estarão sob sua guarda os objetivos, os padrões e a contribuição.

Seguindo esta análise pode-se afirmar que o gestor é o guardião dos objetivos, dos padrões, da contribuição material e também da cultura organizacional. O gestor procura, de maneira eficaz, motivar e direcionar os colaboradores para que eles cumpram suas metas, mas para que isso ocorra ele depende de características de personalidade tais como: o carisma e a

empatia, e necessita possuir autoridade e responsabilidade sobre as ações dos integrantes do seu campo de comando. Estes traços de personalidade podem conduzir grupos ou equipes aos objetivos planejados.

Hunter (2004, p. 26) define que "a autoridade é a habilidade de levar pessoas a fazerem de **boa vontade (grifo do autor)** o que você quer por causa de sua influência pessoal." Partindo deste raciocínio, a liderança por ideal surge quando o gestor imbuído da autoridade e da responsabilidade pode gerar um ambiente motivador embasado pela sua convicção. Para Fayol (2011, p. 45):

Não se concebe a autoridade sem a responsabilidade, isto é, sem sanção - recompensa ou penalidade - que acompanha o exercício do poder. A responsabilidade é um corolário da autoridade, sua consequência natural, sua contrapartida indispensável. Em qualquer lugar onde se exerça a autoridade nascerá uma responsabilidade.

Os pensamentos de Hunter (2004) e Fayol (2011) se complementam. Tanto a autoridade quanto a responsabilidade são intrínsecas ao processo de liderar, porém ambas não existem somente em um indivíduo, um elemento sozinho não pode tê-las sem a presença do outro. Neste contexto, surge a empatia como ato de se perceber em outra pessoa. O líder empático põe-se no lugar do seu liderado e compreende suas necessidades e objetivos individuais.

O carisma é o dom mais importante que sustenta a empatia. Para Maximiano (2011, p. 295), carisma significa dom divino, que causa forte impressão nos seguidores. Ser carismático é atributo-chave no relacionamento do líder com o seu grupo, se o comandante não impressiona seus seguidores tanto de maneira positiva quanto negativa, ele está falhando, portanto, pode-se dizer que só é um líder por ideal aquele que é carismático e empático com os seus liderados.

Segundo o raciocínio de Robbins (2004, p. 41), pode-se afirmar que o líder por ideal é um indivíduo dotado de inteligência emocional³. Este traço de personalidade é fundamentado em uma série de capacidades, habilidades e competências não cognitivas. A inteligência emocional é o atributo que capacita o líder no exercício do seu papel. A liderança por ideal só gera valor organizacional se o líder está preparado para comandar e gerenciar equipes com ideais comprometidos com os melhores resultados empreendedores.

2.1 A gestão participativa na liderança por ideal

³ Segundo Daniel Goleman (2001) em sua obra "Trabalhando com a inteligência emocional", inteligência emocional é a capacidade de identificar nossos próprios sentimentos e os dos outros indivíduos. É também capacidade de motivar e gerenciar nossas emoções e nossos relacionamentos.

No Sistema de Liderança por Ideal, o gestor usa suas habilidades carismáticas para mostrar que a equipe de trabalho é parte importante da empresa na formação da cultura organizacional. O líder por ideal necessita de adeptos para interligar seu pensamento de forma sistêmica ao mercado que a organização está inserida.

O ideal do líder precisa ser a alma do ambiente organizacional, envolvendo a cultura, os valores e as convicções nos quais os colaboradores precisam se basear para tomar decisões. O Sistema de Liderança por Ideal só ocorre se os valores que são praticados pela organização são fundamentados no pensamento e no modo de viver do seu gestor, o que caracteriza as bases da cultura organizacional. Sobral e Peci (2008, p. 73) definem cultura organizacional como:

Um conjunto de significados compartilhados pelos membros da organização, expressa e produzida por meio de histórias, rituais, lendas, símbolos, linguagem e cerimônias. A cultura organizacional diferencia uma organização de outra. Ela se refere à rede de concepções, normas e valores, que são tomados por certos e que permanecem submersos à vida organizacional.

Com este conceito pode-se afirmar que os integrantes de uma empresa precisam estar em constante ligação intelectual com a cultura organizacional e a mesma deve ser fomentada pela liderança por ideal e embasada em sua escala de pensamento. Todavia, o gestor necessita da participação de sua equipe para criar e transformar em realidade a filosofia que fundamentará a cultura da organização. Transcender o seu ideal para as atitudes que determinarão as tarefas rotineiras e cotidianas da equipe ocorre a partir da gestão participativa.

As empresas modernas são grupos de pessoas com competências que se complementam e atingem objetivos tanto individuais quanto organizacionais. Motivar colaboradores e fazê-los participar do processo de gestão é uma tarefa desafiadora e muito recompensadora para o administrador. Para Maximiano (2011, p. 371), “administração participativa é uma filosofia ou doutrina que valoriza a participação das pessoas no processo de tomar decisões sobre a administração das organizações”. Neste contexto, pode-se afirmar que a administração participativa se contrapõe à alienação do trabalhador, ou seja, não desperdiça sua capacidade intelectual. Deste modo, a participação aumenta a qualidade das decisões e a motivação dos colaboradores dentro de uma empresa. Maximiano (2011, p. 371) entende que:

Administrar de forma participativa consiste em compartilhar as decisões que afetam a empresa, não apenas com funcionários, mas também com clientes ou usuários, fornecedores e, eventualmente, distribuidores ou concessionários da organização. A meta da administração participativa é construir uma organização participativa em todas as suas interfaces.

A gestão participativa é o fator que une todos os aspectos necessários para o Sistema de Liderança por Ideal. O líder por meio do seu carisma e empatia insere suas convicções nos valores e nas atitudes dos seus colaboradores e os mesmos, por meio da administração participativa, concedem o funcionamento do sistema.

O Sistema de Liderança por Ideal - LIDI insere além dos fatores vinculados ao comportamento do líder e liderados, a dinâmica da situação em si dentro da organização. Não é suficiente que a estratégia corporativa esteja disseminada na equipe de trabalho. O fator líder é decisivo quando associado à convicção que se transforma em atitude persuasiva na busca de excelência nos resultados. Obviamente o líder não é somente o papel exercido, que muitas vezes exige postura ora flexível, carismática e empática, ora autocrática. Isto significa dizer que o líder por ideal transita entre a liberdade de ação da equipe e o projeto corporativo de inovação. O Sistema de Liderança por Ideal requer da gestão a capacidade de comprometer e responsabilizar cada um dos envolvidos no processo organizacional de forma participativa, conforme sintetizado na figura 1:

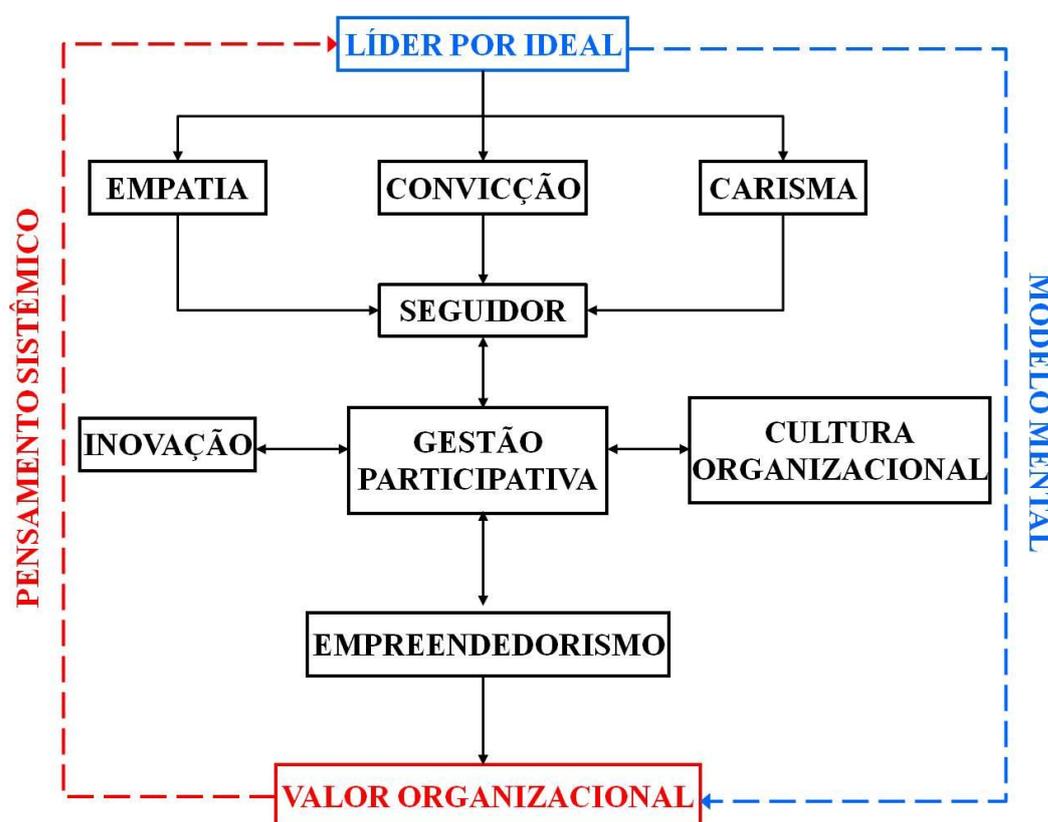


Figura 1: Sistema de Liderança por Ideal - LIDI

Fonte: Elaborada pelos autores

O valor organizacional gerado pelo Sistema LIDI pode ser classificado em três

vertentes: valor econômico, valor social e valor cultural. Para Robbins (2004, p. 29), o desempenho e a satisfação com o trabalho tendem a serem maiores quando os valores do trabalhador coincidem com os da empresa. Os valores podem variar de indivíduo para indivíduo. A liderança por ideal busca integrar e alinhar esses valores, de modo que possa desenvolver para a sua cadeia produtiva resultados econômicos, sociais e culturais. Os líderes por ideal geram valor social quando conseguem resultados positivos para a sociedade por meio de valores, convicções e modelos mentais que propiciam uma visão sustentável. Valores sustentáveis geram também eliminação de desperdícios, o que diminui consideravelmente custos e aumenta a eficiência da produção. A liderança por ideal gera resultados culturais quando agrega, por meio de suas convicções, novos valores para o seu ambiente interno e externo.

A gestão participativa dentro do Sistema LIDI tem o papel fundamental de unir os fatores que embasam este estilo de liderar. Líder e liderados se relacionam pela gestão participativa, o que gera um ambiente inovador. Dentro do processo participativo, a inovação, a equipe e o líder, formam a cultura organizacional e criam um ambiente empreendedor capaz de gerar valor organizacional.

Através do Sistema LIDI, o líder por ideal pode integrar seus modelos mentais aos dos seguidores e gerar valor organizacional. O valor produzido pelo Sistema de Liderança por Ideal agrega ao líder o pensamento sistêmico, o que gera a capacidade de gerenciar o empreendimento em toda a sua dimensão.

3. Os líderes por ideal e suas convicções

Muitos líderes por ideal surgiram nas mais variadas organizações que o homem foi criando durante sua existência. Sem desprestigiar personalidades que marcaram a história da liderança, seja em seu aspecto carismático ou de uso íntegro da autoridade, como forma de melhor traduzir o Sistema LIDI, serão demonstradas as características marcantes de três líderes em especial. Estes três empreendedores nasceram em épocas diferentes e deixaram em suas empresas marcas que são facilmente reconhecidas, Steve Jobs, Eiji Toyoda e Walt Disney mudaram o mundo, transcenderam suas filosofias de vida para as suas organizações e, principalmente, transformaram o rumo e as tendências da administração moderna.

3.1 O carisma de Steve Jobs: a convicção da Apple

A Apple foi fundada em 1976 por Steve Jobs, Ronald Wayne e Steve Wozniak em Cupertino no estado da Califórnia. Desde então a empresa passou por vários momentos. Jobs esteve comandando sua organização por dois períodos, da fundação até a metade da década de 80, quando foi demitido do seu próprio empreendimento, e de 1997 até seu falecimento em 2011.

Para demonstrar o Sistema LIDI, observa-se que Steve tinha convicções, valores e personalidade peculiares. Era vegano⁴, minimalista⁵ e possuía um campo de distorção da realidade⁶ onde fazia seus colaboradores acreditarem que eram capazes de realizar metas tidas como impossíveis. Sob seu comando, a Apple tornou-se referência em inovação e seus produtos estiveram sempre a frente do seu tempo.

No campo da convicção, como gestor, Steve Jobs tinha uma obsessão: deixar uma marca no universo, isto é, transmitir para as próximas gerações uma mensagem, um exemplo de sucesso, uma página na história. Steve formou e deixou seu legado não só no mercado tecnológico como também no cinematográfico, onde fundou a Pixar⁷, e também revolucionou o mercado fonográfico com o iTunes⁸. Jobs não se cansava de dizer para seus seguidores que o primeiro passo para empreender é saber que se tem um tempo muito curto e a existência de cada um pode ser muito pequena perto da vida de uma organização. Steve também pregava que o principal caminho para a inovação é nunca estar satisfeito com o resultado que já foi atingido, ou como gostava de dizer: "mantenha-se com fome, mantenha-se tolo".

Famoso por ser um líder temperamental, Steve também era conhecido por suas grosserias, entretanto, através de sua empatia e carisma era capaz de auxiliar seus seguidores na criação dos produtos tecnológicos mais modernos.

Steve Jobs foi um grande líder por ideal. Ditou tendências tecnológicas, passou suas convicções e valores para a cultura organizacional da Apple e formou uma empresa capaz de inovar e gerar resultados.

3.2 A Toyota e o Sistema LIDI: Inovação e cultura organizacional

A Toyota foi a primeira referência da administração participativa no mundo, sua

⁴ Indivíduo que prega o veganismo, filosofia de vida com convicções éticas em relação aos animais. Os seguidores desta filosofia procuram não consumir alimentos ou produtos de origem animal.

⁵ Movimento artístico, cultural e científico, iniciado na década de 60, onde se considera fundamentalmente a simplicidade e limpeza de produção e organização.

⁶ Segundo Walter Isaacson (2011, p. 135) em sua obra "Steve Jobs: a biografia", o CDR (Campo de Distorção da Realidade) é como uma realidade maleável. Steve era capaz de convencer qualquer um a fazer qualquer coisa e isto se enfraquecia quando ele não estava perto.

⁷ Pixar *Animation Studios* é uma empresa produtora de animação digital, Steve Jobs adquiriu a mesma em 1986 do diretor de cinema George Lucas.

⁸ *Software* de gerenciamento de mídia produzido pela Apple.

filosofia de colaboração entre seus empregados gerou resultados e rentabilidade que serviram de modelo para várias outras empresas. O sistema de produção da Toyota ficou conhecido por ser simples, objetivo e revolucionário. Maximiano (2011, p. 186) afirma que *os dois princípios mais importantes do sistema Toyota são: a eliminação de desperdícios e a fabricação com qualidade*. Este sistema, chamado de *Just In Time* (JIT), foi criado por Eiji Toyoda que, dentro destes dois princípios, deixou um legado na administração e gerenciamento da produção, servindo como base para todas as organizações modernas. A eliminação de desperdícios foi a base da produção enxuta, fazer mais gastando menos é o ápice da eficiência. Slack, Chambers e Johnston (2009, p. 452) entendem que:

O princípio chave de operações enxutas é relativamente claro e fácil de entender. Significa mover-se na direção de eliminar todos os desperdícios de modo a desenvolver uma operação que é mais rápida, mais confiável, produz produtos e serviços de mais alta qualidade e, acima de tudo, opera com custo baixo. Entretanto, os meios para atingir esse estado enxuto são menos fáceis de explicar e, algumas vezes, contra intuitivos.

Com este conceito pode-se afirmar que, para compreender melhor a produção enxuta, precisa-se entender o significado do termo *just in time*, que é a filosofia que sincroniza o processo enxuto. Slack, Chambers e Johnston (2009, p. 452) definem que *JIT significa produzir bens e serviços exatamente no momento em que são necessários, não antes, para que não formem estoques, e não depois, para que seus clientes não tenham que esperar*. Maximiano (2011, p. 189) complementa este raciocínio da seguinte maneira: O princípio é estabelecer um fluxo contínuo de materiais, sincronizado com a programação do processo produtivo, para minimizar a necessidade de estoques. Para isso, o fornecedor deve comprometer-se a entregar os suprimentos no momento exato.

Analisando esta estrutura de pensamentos, define-se que, para aplicar a metodologia de produção enxuta é necessário um ambiente de participação, isto é, a integração dos colaboradores e de toda a cadeia de suprimentos através da gestão participativa.

O pensamento de Toyoda foi criando raízes na organização e passou a fazer parte da cultura da empresa. Para Toyoda, era necessário fazer certo da primeira vez, corrigir seus erros nas causas fundamentais e principalmente racionalizar a força de trabalho. Eiji Toyoda, como um líder por ideal, compreendia a administração participativa como princípio chave para a gestão holística da empresa e então passou a gerenciar a estrutura organizacional de maneira diferente. Maximiano (2011, p. 189) explica:

Para racionalizar a utilização da mão-de-obra, a Toyota agrupou os operários em equipes, com um líder ao invés de um supervisor. As equipes receberam um conjunto de tarefas de montagem e a missão de trabalhar coletivamente de modo a executá-las da melhor maneira possível. O líder deveria trabalhar junto com o grupo e coordená-lo, substituindo qualquer trabalhador que faltasse. Em seguida, esses grupos receberam tarefas simples de manutenção de seus próprios equipamentos, consertos de pequenas ferramentas e controle de qualidade.

Com este modelo, Toyoda integrou as equipes e criou uma filosofia do não desperdício, da extrema qualidade e da melhoria contínua. Seu legado virou fundamento para novas teorias da produção e método para concorrentes e empresas de outros setores.

Através do Sistema LIDI, Eiji Toyoda construiu um ambiente inovador onde o colaborador era parte importante dentro do processo sistêmico. A gestão participativa auxiliou Eiji Toyoda na implementação de uma cultura organizacional focada em um desenvolvimento sustentável e realizadora de objetivos. Com este sistema, a Toyota fechou o primeiro semestre de 2012 sendo a maior montadora do mercado e segue sendo referência mundial em qualidade e gestão.

3.3 Walt Disney: Empreendedorismo e valor organizacional

Walter Elias Disney e seu irmão Roy Disney fundaram sua empresa em 1923, na cidade de Los Angeles na Califórnia, desde então se iniciou a história de uma das maiores organizações que a humanidade já conheceu. A Disney é a maior empresa de entretenimento do planeta. Walt Disney acreditava nas crianças e no espírito infantil que vive em qualquer ser humano independentemente de sua idade, era sonhador, criativo, curioso e altamente focado em qualidade. Teve uma infância trabalhadora e aprendeu desde cedo que um serviço excelente só pode ser prestado de maneira metódica e com objetivos bem traçados. Extremamente detalhista e perfeccionista, Walt criou o "*Disney Look*", maneira como os colaboradores da empresa se portam, sempre de maneira alegre, descontraída e altamente educada.

Na Disney as pessoas são o maior capital e isto é uma herança do pensamento de seu fundador. Walt Disney pregava que era impossível realizar sonhos e metas sozinho. Com o auxílio de sua equipe fundou o maior parque de diversões do mundo, lugar onde existe uma cultura de paz, tranquilidade, diversão, alegria e limpeza. Para Disney lixo gerava lixo, isto é, se o cliente encontrava um ambiente sujo ele não se importaria em sujar ainda mais.

Walt Disney foi o grande pioneiro da animação e revolucionou o cinema. Criou

personagens inesquecíveis, sendo um deles o mais conhecido de todos os tempos, Mickey Mouse. Mickey era a personificação de Walt, era valente, alegre, aventureiro, destemido e resoluto.

Após seu falecimento em 1966, Disney, por meio da liderança por ideal, deixou seu legado empreendedor e o resultado é uma empresa que não parou de crescer. Atualmente, qualquer filme que é lançado gera uma cadeia de novos produtos que aumentam ainda mais a receita e a lucratividade da organização. Para seguir este padrão de produção e qualidade, a Disney investe bastante em treinamento e preparação dos seus trabalhadores. É atualmente uma das consideradas organizações do aprendizado, termo dado às empresas que formam seus profissionais de modo único. A Disney possui uma rede de treinamento chamada de Universidade Disney, onde os colaboradores passam por uma série de aulas até ficarem plenamente formados para trabalhar dentro da empresa.

O valor organizacional materializado pelos princípios empreendedores de Disney transcende o próprio lugar de sua existência e tempo. O estilo de liderança por ideal de Walt Disney seguiu um ritmo empreendedor que, além de embasar a cultura de seu empreendimento, criou uma série de seguidores por todo o mundo e em outros mercados.

4. A liderança transformacional e a liderança por ideal

O líder transformacional é aquele que inspira os colaboradores a superar seus desejos individuais para dar lugar às necessidades da organização. Para Maximiano (2011, p. 296), *o líder transformador é capaz de incentivar os seguidores a superar seu desempenho passado e seu interesse pessoal, criando um sentido de comprometimento em relação aos objetivos*. Neste contexto, o líder por ideal torna-se um olhar inovador sobre a liderança transformadora, pois por meio de seus valores e personalidade ele motiva seus seguidores para priorizarem os objetivos corporativos, sem necessariamente negarem suas necessidades individuais, mas, pelo contrário, entenderem que tais necessidades são complementares e se diferenciam somente no foco dos propósitos. A liderança por ideal é conciliadora e procura integrar o sentimento individual de cada colaborador com as metas da empresa e principalmente a cultura organizacional. Este processo só ocorre, pois um dos principais fundamentos da liderança por ideal é a gestão participativa.

O foco na liderança transformadora está ligado aos objetivos organizacionais e inspira todos a voltarem-se somente em prol dos mesmos, enquanto na liderança por ideal, todos os

esforços estão focados nos valores e a convicção que dão vida ao ambiente da empresa, isto é, acredita-se que a cultura da organização é a única forma de alcançar seus objetivos.

Deste modo, é possível afirmar que o líder por ideal tem uma visão inovadora de como motivar e administrar. Este tipo de gestor busca alinhar o pensamento individual dos seus seguidores, formando uma linha de raciocínio entre a organização, a liderança e a sua força de trabalho.

5. Considerações finais

Este artigo procurou apresentar o conceito da liderança por ideal, um estilo de liderança que, como os outros, tem suas características próprias. A liderança por ideal é fundamentada em quatro pilares: O valor organizacional, o empreendedorismo, a gestão participativa e o ideal do líder. Estes quatro pilares foram explicados neste estudo e procuram alinhar a empresa aos valores e convicções do líder.

A liderança por ideal possui uma estrutura inovadora e, como mostraram os exemplos dentro deste artigo, já existe e foi utilizada por grandes empreendedores. Entretanto, só pode gerenciar este sistema um gestor qualificado e preparado, isto é, um indivíduo capaz de integrar todos os itens necessários do Sistema LIDI. A liderança por ideal pode ser aprendida e se mostrou eficaz ao longo do tempo, uma vez que líderes neste estilo construíram organizações que se tornaram referência para o mundo.

Esta pesquisa também procurou relacionar a influência e a capacidade que a liderança por ideal tem em motivar equipes. O líder que se utiliza deste estilo possui maiores resultados, já que compromete seus colaboradores a relacionar suas necessidades individuais com os objetivos e a cultura da organização, além de impulsionar toda a sua equipe através das suas convicções e valores.

Apesar de complexo, o Sistema de Liderança por Ideal pode ser aplicado em qualquer tipo de organização e independente do seu tamanho. O líder necessita aplicar suas opiniões, crenças e modo de agir dentro do processo de criação da cultura organizacional, onde o mesmo definirá os valores e compromissos que os trabalhadores deverão seguir ao tomar decisões.

O Sistema LIDI sugere que o líder deve valorizar suas convicções e influenciar a equipe de trabalho a acreditar que o ideal corporativo é o principal motivador do processo de produção, mas, também insere os ideais de cada colaborador, pois, acredita que cada

componente da equipe é único enquanto talento empreendedor que forma o capital intelectual do negócio.

A liderança por ideal não é somente uma filosofia de gestão, como mostrado nos exemplos de empresas como a Apple, Disney e Toyota, mas, um princípio empreendedor que integra a inovação como parte fundamental da cultura organizacional e das próprias tendências da gestão de pessoas, pautada pelo ideal transformador das organizações e essencialmente das pessoas que são a razão de existência das corporações na atualidade.

Referências bibliográficas

DOLABELA, F. *O segredo de Luísa*. São Paulo: Editora de Cultura, 2006.

DRUCKER, P. F. *Inovação e Espírito Empreendedor*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

DRUCKER, P. F. *O Gestor Eficaz*. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

FAYOL, H. *Administração Industrial e Geral*. São Paulo: Atlas, 2011.

GOLEMAN, D. *Trabalhando com a inteligência emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HUNTER, J. C. *O Monge e o Executivo*. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

ISAACSON, W. *Steve Jobs: a biografia*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

KAHNEY, L. *A cabeça de Steve Jobs*. Rio de Janeiro: Agir, 2008.

MAXIMIANO, A. C. *Teoria Geral da Administração*. São paulo: Atlas, 2011.

NADER, G. *A magia do império Disney*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007.

ROBBINS, S. P. *Fundamentos do comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

SENGE, P. M. *A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende*. Rio de Janeiro: BestSeller, 2012.

SLACK, N., CHAMBERS, S., & JOHNSTON, R. *Administração da Produção*. São Paulo: Atlas, 2009.

SOBRAL, F., & PECI, A. *Administração: teoria e prática no contexto brasileiro*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.