

## LIDERANÇA CARISMÁTICA

Vasconcellos, Jorge Eduardo de. Liderança carismática. Rhvisão - Recursos Humanos .n.9 -ano 2, 1999

Resumo : “ Buscamos compreender a liderança, como ação do indivíduo para mobilizar as pessoas inseridas em um contexto histórico e social. De um lado esta a situação social e dentro desta se acha o indivíduo que é líder que, com sua ação, encarna a própria situação”. O autor busca traçar o perfil do líder carismático, dentro de uma organização.

PALAVRA-CHAVE: Liderança

### Liderança Carismática

#### Introdução

Buscamos compreender a liderança, como ação do indivíduo para mobilizar as pessoas inseridas em um contexto histórico e social. De um lado esta a situação social e dentro desta se acha o indivíduo que é líder que, com sua ação, encarna a própria situação.

Em certas ocasiões, alguém, com consciência de líder, capta os objetivos comuns a todos e o traduz, num discurso próprio, que ele determina apresentar ao grupo para ser seguido. Se será ou não ouvido e seguido, tudo vai depender da sua comunicação com a massa, do contato social que poderá ocorrer e da sua credibilidade.

#### O perfil do líder carismático

Os líderes carismáticos percebem as imperfeições de uma situação e buscam incansavelmente *mudar estas imperfeições*, esse sentimento de total insatisfação com a realidade vigente provém de uma energia que domina o líder carismático em busca de novas oportunidades.

Outra característica de líder carismático, que está diretamente vinculada ao seu senso de oportunismo, é a *capacidade de sanar falhas e motivar mudanças por meio de sua visão estratégica*. Esta visão vem clarear os caminhos obscuros que vivemos em certas ocasiões.

O líder não introduz apenas uma forma de visualizar o futuro, mas *ensinam novas maneiras de agir, de abordar e de tratar os problemas*. Isto traz à tona uma outra característica do líder carismático que é a quebra constante do convencionalismo. Tradições, valores e normas são desafiadas para que mudanças possam ser implantadas a todo instante.

Todo líder possui algo a dizer e a demonstrar para seus seguidores. Isto é, ele *prega o "evangelho de sua visão"* e tende a atrair cada vez mais seguidores e isto lhe dá maior poder no meio em que se encontra.

Existem outras características que giram em torno do líder carismático como: o ato de pensar globalmente, ou seja, *são idealizadores e promotores de uma visão futurista.*

Essas são algumas características que pretendo investigar durante os meus estudos como podemos ver, um líder carismático é uma força que deverá ser estudada, pois se esta força não for administrada adequadamente poderá trazer vários problemas para o próprio líder e para seus seguidores.

Cabe nesta parte uma essencial orientação para que se possa verificar a veracidade destes perfis.

### **O agir comunicativo**

Quanto mais imaturas forem as pessoas, menos suportam as incertezas e mais facilmente seguem o líder que aparecer. Partimos, pois, de uma necessidade social: a de uma certeza, de um caminho de salvação, de uma saída para um problema coletivo. De um lado está a massa carente e de um outro, alguém que se apresenta como capaz de conduzi-la a bom termo. Mas, estes dois lados só poderão se entender se existir um profundo e eficaz processo de comunicação.

Como destaca Jay A. Conger ao dizer que "o líder precisa ser capaz não só de perceber oportunidades significativas no ambiente, mas também de descrevê-las de modo a maximizar sua importância".( CONGER, Jay A. *Líder carismático: o segredo da liderança.* São Paulo: Makron Books, 1991, p. 73.)

Não há liderança sem um processo comunicativo bem montado e eficaz. Comunicar-se não é só falar, emitir mensagens. Não há comunicação eficaz sem que esteja apoiada num agir comunicativo, isto é, numa comunicação que se expressa em ações exemplares. Todo grande líder é um modelo de agir comunicativo, é um ator que se comunica em todas suas ações junto a seu público.

Jay A. Conger acrescenta que "os líderes carismáticos apresentam suas idéias de modo verdadeiramente visionários, criam diálogos cativantes com seus ouvintes, estruturam suas falhas como sinfonias e usam sua energia pessoal para irradiar entusiasmo por seus planos".( Ibid, p. 72.)

Esta habilidade comunicadora é responsável pela eficácia de levar sua mensagem e sua auto-imagem para o seu público. É através desta capacidade que o líder influencia seus seguidores. Como podemos ver, Idalberto Chiavenato também destaca este ponto onde diz: "o líder exerce influência sobre as pessoas, conduzindo suas percepções de objetivos em direção aos seus objetivos". (CHIAVENATO, Idalberto. *Gerenciando pessoas.* 2 edição. São Paulo: Makron Books, 1994, p. 138.)

Tomemos como exemplo o agir comunicativo utilizado pelo Pe. Marcelo Rossi. Toda sua forma de falar de se expressar nos envolve e nos transmite o seu grande objetivo que é de evangelizar as pessoas.

### **Os fundamentos sociais da liderança**

Dizer que liderar é influenciar pessoas e que líder é um mobilizador humano é, para nós, o suficiente. Um líder consegue seguidores que sempre farão muito mais do que sua formal autoridade pode exigir que façam. Quanto mais os liderados executarem e realizarem, sob sua influência, maior é a força de sua liderança.

Como descreve Philip Crosby a "liderança é o resultado de ações conduzidas por um indivíduo... o líder oferece algo que os subordinados sentem que precisam". (CROSBY, Philip. *Princípios absolutos da liderança*. São Paulo: Makron Books, 1999, p. 01.)

Efetivamente, na liderança, há uma relação interpessoal, às vezes, muito forte, envolvendo o líder e seu grupo. Os liderados o seguem espontaneamente e nunca coagidos. Esta é uma indagação que nem sempre é formulada claramente. Por que uma pessoa chega a se relacionar tão fortemente com outros seres humanos? Os líderes geralmente, se diferenciam dos seus seguidores, entre outras aptidões, por serem mais instruídos, mais persuasivos, mais confiantes em si, mais ativos, mais criativos, mais confiáveis e certamente, com melhor visão.

Tais características não farão que surja um líder, mas, será preciso que líder e liderados vivam na mesma situação.

O líder deve sentir e transformar as necessidades de seus liderados. O verdadeiro líder visualiza uma mudança de paradigma e conduz seus liderados para lá. Robert H. Rosen destaca este ponto quando diz que "liderar pessoas sempre envolve conduzir mudanças". (ROSON, Robert H. *Aprendendo a liderar*. In: DRUCKER, Peter. *A organização do futuro*. São Paulo: Futura, 1997, p. 334.)

A liderança corresponde à credibilidade e à representatividade de uma pessoa num grupo. É como se dissessem: vamos segui-lo porque ele é capaz de resolver o problema.

Quando a perspectiva intelectual de um líder, ou a maneira compreensiva dele conceber as coisas tal como são determinadas pelo seu ambiente histórico e social, coincide efetivamente com o que o grupo deseja, sua liderança flui com naturalidade da realidade social concreta.

A liderança se apresenta como a representatividade de alguém no grupo, capaz de trazer uma solução, no quadro em que se encontra. Só possui representatividade ou liderança quando se tem ou se cria uma saída, na visão dos seus liderados. Melhor do que "ter" ou "criar", podíamos dizer: forma uma só consciência com seus liderados e todos vão juntos. Liderança implica em movimento para "algum lugar".

O líder percebe ou intui falhas, na realidade social, ou contradições no discurso ideológico e instila nos seus liderados as raízes de uma nova realidade.

Compete ao líder intuir e eleger, entre os vários e diferentes dados, aqueles elementos da situação que irão abalar e tocar a consciência dos seus liderados. Deve pessoalmente e intuitivamente, escolher o fato fundante que irá inverter, infletir e alterar a visão dos acontecimentos e a ação das massas.

### **BIBLIOGRAFIA**

- CHIAVENATO, Idalberto. *Gerenciando pessoas*. 2 edição. São Paulo: Makron Books, 1994, p. 138.
- CONGER, Jay A. *Líder Carismático: o segredo da liderança*. São Paulo: Makron Books, 1991.
- CROSBY, Philip. *Princípios absolutos da liderança*. São Paulo: Makron Books, 1999.
- DRUCKER, Peter. *A organização do futuro*. São Paulo: Futura, 1997.
- GARDNER, Howard. *Mentes de Lideram: uma anatomia de liderança*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- KRÜGUER, Helmuth. "Liderança, crenças e cultura organizacional". *Revista Ciências Humanas*, vol. 21, n. 1, Rio de Janeiro: Editora Gama Filho, 1998, p. 232-249.
- LAPIERRE, Laurent. *Imaginário e liderança*. São Paulo: Atlas, 1995.