

## **LÍDERES AUTORITÁRIOS: CONSEQUÊNCIAS DE SEU COMPORTAMENTO SOBRE O RENDIMENTO DOS COLABORADORES DA EMPRESA**

**Bianca Péres Gama**

Graduada em Administração - Faculdade Metropolitana São Carlos - FAMESC campus  
Bom Jesus, biancaperesgama@gmail.com

**Kenedy Coimbra Perciano Sueth**

Graduado em Administração - Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC campus  
Bom Jesus, kensueth@hotmail.com

**Carla Maria de Almeida Moraes Bastos**

Professora orientadora. Docente do Curso de Graduação em Administração e do Curso de  
Bacharelado em Medicina na Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC campus Bom  
Jesus, calmeidamoraesbastos@gmail.com

### **RESUMO**

Os líderes exercem uma grande influência nos resultados de uma empresa, contribuindo diretamente para seu fracasso ou sucesso. Dessa forma, persiste o desejo de constatar a consequência do estilo de liderança autoritário e detectar a persuasão em relação a sua equipe. Faz-se necessário entender que da mesma forma que o líder, através de seu comportamento influencia sua equipe de trabalho, os colaboradores também exercem influência nos resultados alcançados por um líder numa empresa. Logo, a participação comprometida de todos os membros é fundamental para o alcance do êxito organizacional. Objetivou-se nesse estudo apontar os efeitos que um líder autoritário pode provocar sobre o comportamento de seus funcionários, bem como verificar a influência da liderança autoritária sobre o comportamento e desempenho da equipe, além de apontar pontos positivos e negativos nesse modelo de liderança. Realizou-se basicamente pesquisa bibliográfica a partir de análises de materiais prontos, como livros e artigos científicos, no período de recorte entre os anos de 2004 a 2019. No decorrer do tema sobressaíram três estilos de liderança o autocrático, democrático e liberal, sendo o primeiro objeto de estudo deste trabalho. Pesquisa de caráter qualitativo, utilizou-se do método dedutivo para análise do tema proposto. Sua natureza teve caráter básico. Justifica-se a relevância deste artigo em destacar a importância do líder no desempenho, comportamento, e produtividade em relação a seus colaboradores. Um líder eficaz é aquele que consegue obter resultados positivos através de sua gestão de equipe motivando e cobrando de seus colaboradores, sem utilizar de métodos autoritários.

**Palavras-chave:** Autoritarismo; Colaboradores; Liderança.

## ABSTRACT

Leaders have a big influence on a company's results, contributing directly to its failure or success. Thus, the desire persists to see the consequence of the authoritarian leadership style and to detect persuasion towards his team. It is necessary to understand that just as the leader, through his behavior influences his work team, employees also influence the results achieved by a leader in a company. Therefore, the committed participation of all members is critical to achieving organizational success. The objective of this study was to point out the effects that an authoritarian leader can have on the behavior of his employees, as well as to verify the influence of authoritarian leadership on the behavior and performance of the team, as well as pointing out positive and negative points in this leadership model. Basically, bibliographic research was carried out based on analyzes of ready-made materials, such as books and scientific articles, in the cut-off period from 2004 to 2019. Three themes of leadership emerged: autocratic, democratic and liberal. first object of study of this work. This qualitative research used the deductive method to analyze the proposed theme. Its nature had basic character. The relevance of this article is justified in highlighting the importance of the leader in performance, behavior, and productivity in relation to its employees. An effective leader is one who can achieve positive results through his team management by motivating and charging his employees without using authoritarian methods.

**Keywords:** Authoritarianism; Collaborators; Leadership.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, com o mundo em constantes mudanças, decorrentes da globalização, precisa-se de profissionais qualificados capazes de liderar seus colaboradores, direcionando-os ao resultado planejado. Um líder eficaz é aquele que consegue obter resultados positivos através de sua gestão de equipe, motivando e cobrando de seus colaboradores. Hunter (2004), evidenciou que o líder deve ser capaz de conduzir e motivar sua equipe para que ambos cheguem a um objetivo em comum, ou seja, o objetivo planejado para a empresa. Dessa forma, liderança pode ser definida como a maneira de conduzir um grupo de pessoas, ficando claro, assim, que o comportamento do líder está diretamente ligado aos resultados de uma organização.

Cada organização possui sua própria cultura, conjunto de hábitos e valores presentes na empresa e seguidos por todos os membros em relação a maneira de portar-se no ambiente de trabalho (HUNTER, 2004), e ela está diretamente ligada aos estilos de liderança. Dentre os diversos estilos de liderança, pode-se destacar o autocrático, democrático e liberal, tendo este trabalho como foco a liderança exercida por um líder autoritário, bem como suas vantagens e desvantagens trazidas para a organização que a emprega.

É indiscutível a importância do tema liderança nas organizações, tanto para a própria organização quanto para sua equipe. Como é o líder que faz a gestão dos funcionários, inspecionando, auxiliando e com, maior relevância, motivando a todos os envolvidos no desenvolvimento do processo, fica nítido que apenas um líder ágil, conseguirá alavancar sua

equipe de forma efetiva.

A escolha do tema proposto recebeu sustento na importância da figura do líder sobre seus colaboradores nas organizações, justificando, assim, a relevância deste artigo em destacar as consequências do comportamento do líder autoritário sobre o desempenho de seus colaboradores.

Para o desenvolvimento do tema, foram relacionados fatores internos, ou seja, possíveis implicações que o estilo de liderança autocrático pode gerar em funcionários e colaboradores de empresas, bem como fatores externos como o interesse pela temática, já que em nossa perspectiva, o estilo de liderança adotado designa e define o comportamento das pessoas em suas funções, afetando diretamente no rendimento da empresa. Os administradores precisam estar cientes da importância e consequências, positivas ou negativas, do estilo de liderança adotado para que o mesmo agregue valor e auxilie o desenvolvimento de seus colaboradores.

Todo indivíduo tem o potencial para se tornar um bom líder, pois cada pessoa pode adaptar um estilo de liderança à sua personalidade, porém esse trabalho tem por finalidade estudar o líder que tem predominância autocrática, a fim de relacionar suas atitudes com seus colaboradores e observar de que forma isso implica em sua equipe, analisando os efeitos do comportamento do líder autoritário sobre o rendimento dos colaboradores da empresa.

A problemática a ser solucionada com essa pesquisa encontra-se no seguinte questionamento: quais as consequências do comportamento autoritário dos líderes sobre o rendimento de seus colaboradores? O comportamento de um líder autoritário pode ocasionar impactos positivos e negativos sobre o rendimento dos colaboradores da empresa.

O objetivo desse trabalho é caracterizar os efeitos que um líder autoritário pode provocar sobre o comportamento de seus funcionários, que se desmembra nos seguintes objetivos específicos, verificar a influência em relação ao tipo de liderança sobre o comportamento e desempenho da equipe, bem como apontar os pontos positivos e negativos nesse modelo de liderança, além de definir as particularidades desse estilo de liderança.

## **2 METODOLOGIA**

Sendo necessário que se identifique o instrumento mais adequado para se chegar ao objetivo apresentado, o presente item destina-se aos aspectos metodológicos aplicados à pesquisa desenvolvida, que tem caráter predominante qualitativo, que diferente do quantitativo, evidencia informações de variáveis não quantificáveis ligadas a interpretação de dados. Richardson (1999, p. 90 *apud* BIANQUINI, 2010, p. 5), ressaltou que, pesquisa qualitativa é “[...] a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais

apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos”.

Quanto a sua natureza, ela tem caráter básico, com o propósito de gerar conhecimento útil, porém sem aplicação prática. Descrevendo suas características, no que diz respeito aos procedimentos técnicos é basicamente bibliográfica, ou seja, foi desenvolvida a partir da revisão de literatura de materiais prontos, como livros e artigos científicos, no período de recorte entre os anos de 2004 a 2019.

Para uma análise do tema proposto, a pesquisa utilizada se baseia no método de abordagem dedutivo, com desenvolvimento da verificação do conteúdo através do raciocínio lógico, onde a análise do tema levará a um resultado e conclusão.

Dessa forma, fica evidente que a escolha está diretamente relacionada com o propósito do trabalho, que basicamente é apontar os efeitos de líderes autoritários em seus funcionários; verificar a influência, em relação ao tipo de liderança, sobre o comportamento e desempenho da equipe e identificar os pontos positivos e negativos no modelo de liderança autocrática, através de pesquisas bibliográficas referentes ao tema proposto.

### **3 DESENVOLVIMENTO**

Estilo de liderança pode ser interpretado como um padrão que aparece com frequência no comportamento de um determinado líder. Esse padrão pode ser observado a partir do comportamento utilizado pelo líder nas suas estratégias para atingir o sucesso e objetivos da empresa. Existem diversos tipos de liderança onde os principais são o autocrático, democrático e o liberal, e em cada um deles observa-se prós e contras (FIDELIS; PIZZIGHINI, 2014).

A liderança é excludente, ou seja, um líder autocrático em uma determinada situação é democrático em outra. Mas é preciso prestar bastante atenção, pois, esse fato não significa incoerência dos líderes nas atitudes, pelo contrário, demonstra que o líder é capaz de adaptar-se as principais necessidades do ambiente organizacional (ARAÚJO, 2006 *apud* FIDELIS; PIZZIGHINI, 2014, p. 28 ).

Seguindo a ideia de Araújo, um líder pode seguir linhas de raciocínio que se relacionam com diversos estilos, por exemplo, um líder que normalmente segue padrões democráticos em determinada situação isolada pode ser liberal em outra. Entretanto, na maior parte do tempo ele terá atitudes democráticas, e assim acontece nos demais estilos.

### 3.1 Particularidades do estilo de liderança autocrático

No estilo autocrático a interferência das pessoas envolvidas no processo é praticamente nula, pois o líder prefere sanar os problemas sozinho. Essa prática é definida pela centralização do poder e/ou autoridade, onde o foco é nas tarefas e nos objetivos, sem a opinião da equipe. Seguindo este conceito, Araújo (2006 *apud* SANTOS, 2018, p. 5) afirmou que, no estilo “autocrático ou autoritário: o líder tem o comportamento regido pela tradição, não costumando ouvir e atender as reivindicações de seus seguidores. Esse estilo é adotado principalmente pelo sexo masculino nas organizações”.

Assim, fica evidente que, nesse estilo de liderança, é o líder que estabelece tanto as tarefas quanto os métodos de trabalho, sem a participação dos funcionários na tomada de decisão. A partir disso, fica difícil para a equipe se sentir motivada em realizar suas tarefas, pois geralmente esse líder é imparcial, dominador e específico em suas críticas, não conhecendo e nem fazendo questão de conhecer o estilo de cada funcionário para poder aproveitar o que cada um tem de melhor (FIDELIS; PIZZIGHINI, 2014).

Atualmente, o mundo se encontra cada vez mais humanizado e ligado a causas sociais. Dessa forma, os indivíduos buscam progressivamente satisfação, motivação e um ambiente de trabalho admissível onde se sintam felizes. O gestor que faz uso do estilo autocrático, mesmo tendo consciência e experiência sobre as funções que lidera, não faz questão de instruir ou mesmo ensinar seus funcionários. Conforme Felix (2018), essa característica funciona apenas quando é utilizada em um funcionário novo na empresa, que ainda não conhece bem suas funções e andamento da mesma, quando utilizada em funcionários antigos, que já conhecem e entendem bem o “andar” da empresa, com certeza não dará certo, pois o mesmo já sente necessidade de ter uma certa autonomia.

Segundo Periard (2011b), o economista americano Douglas McGregor criou as Teorias X e Y, as quais fazem uma relação entre a empresa e seus funcionários. Basicamente essas teorias refletem o pensamento que os líderes têm em relação ao comportamento de seus funcionários. Na Teoria X, o líder pressupõe que seus funcionários preferem ser dirigidos, evitam responsabilidades em suas tarefas, e que só trabalham por meio de uma grande pressão, sendo necessário sempre que alguém superior dê ordens e o supervisione para que tudo ocorra da melhor maneira possível. Essas ordens sempre virão acompanhadas, seja por críticas, bônus, punição etc. Já na Teoria Y, os funcionários são tratados como indivíduos competentes e responsáveis, sendo assim, para que eles atinjam os objetivos planejados pela organização é necessário algum tipo de recompensa. Logo, como já tem um enorme conhecimento da sua área de atuação não se faz necessário um controle rígido ou punição por parte dos superiores

(PERIARD, 2011b). Diante do exposto, fica evidente que, muito parecido com as linhas de raciocínio da Teoria X, um líder autoritário acredita que os meios de artifícios que ele utiliza para gerir sua equipe causará um efeito de maior empenho nos colaboradores, enquanto estudos comprovam que é exatamente o contrário, que essa maneira utilizada para supervisionar sua equipe ocasionará mais prejuízos do que ganhos para a empresa.

Conforme Fonseca (2019), seguindo linha de raciocínio estudada por Weber na teoria da burocracia, líderes autoritários tendem a ser mais burocráticos, com características mais específicas.

De acordo com o livro: Introdução da teoria da administração de Idalberto Chiavenato (2004, 7 ed.) essas características são: Caráter legais de normas e regulamentos, Caráter formal das comunicações, Caráter racional e divisão de trabalho, Impessoalidade nas relações, Hierarquia de autoridade, Rotina e procedimentos padronizados, Competência técnica e meritocracia, Especialização da administração, Profissionalização dos participantes e Completa previsibilidade do funcionamento (FONSECA, 2019, s.p.).

A burocracia é utilizada de forma positiva para se precaver em caso de algum problema, pois, dessa forma, é facilmente identificado de onde (qual setor) e de quem (qual profissional) ocorreu o erro. Porém, com ela o relacionamento acaba sendo vertical, fazendo com que os canais de comunicação tenham caráter formal, e não agilizando processos que poderiam ser feitos rapidamente (FONSECA, 2019, s.p.).

### **3.2 Consequências da liderança autoritária sobre os colaboradores**

Os termos exaustão no trabalho e produtividade estão diretamente relacionados. Pode-se dizer que o esgotamento profissional é um dos resultados causados por esse problema. O desânimo no cotidiano do serviço gera diversas consequências, que podem passar despercebidas por um líder que não se interessa pelo fator humano da empresa. De acordo com MINISTÉRIO DA SAÚDE (2019), esse cansaço emocional é conhecido como síndrome de Burnout que basicamente é um esgotamento profissional caracterizado por circunstâncias de trabalho exaustivo. Sendo assim, subordinados que lidam diariamente sob pressão acabam ficando desmotivados e tendem a se sentirem incapazes de realizar suas tarefas.

A motivação do profissional está relacionada aos seus sentimentos no ambiente de trabalho e na função que desempenha. Logo, as percepções do indivíduo sobre sua importância no ambiente organizacional é essencial para se manter motivado, ou seja, é fundamental que o indivíduo se sinta importante dentro da empresa para exercer melhor o seu papel (FIDELIS;

PIZZIGHINI, 2014).

Faz-se necessário mencionar que a motivação do líder influencia diretamente a motivação de seus colaboradores. Sendo assim, para que todos mantenham o mesmo foco, a fim de atingir o sucesso da empresa, bem como o desempenho e a satisfação da equipe, a motivação deve ser transmitida do líder para seus subordinados. Para Hersey (1976 *apud* FIDELIS; PIZZIGHINI, 2014, p. 49), “Os líderes que conseguem motivar seu pessoal com êxito são aqueles capazes de criar um ambiente com objetivos (incentivos) compatíveis com os motivos (necessidades) específicos dos seus funcionários”.

Dessa forma, quando o funcionário se sente insatisfeito, desmotivado e mal aproveitado no seu papel dentro da empresa, ele tende a fazer suas tarefas de qualquer maneira, muitas vezes não se atentando ao detalhes, praticamente buscando apenas cumprir seu horário, o que também gera uma desmotivação nos líderes, que podem se sentir incapazes de dirigir sua equipe, e insatisfeitos com sua gestão. A motivação é ocasionada pelos dois lados, tanto o líder motiva sua equipe, quanto o contrário também acontece, a equipe motiva o líder. Assim, Fidelis; Pizzighini (2014) ressaltaram que, fica evidente a relação dos termos liderança com motivação. Atualmente, é impossível dentro do ambiente organizacional separar os dois termos. Logo, os líderes devem estar sempre se capacitando, se atualizando e aprendendo sobre o assunto para que sejam capazes de potencializar a satisfação da sua equipe de colaboradores.

Esse estilo exige muito foco, energia e firmeza, mas por outro lado, pode parecer arrogante, não valoriza seu time (principalmente os pontos fortes de cada indivíduo), o que torna difícil a convivência e o relacionamento e cria um ambiente de cobrança forte, o que pode trazer estresse, desconfiança e limitar o desempenho do time (FELIX, 2018, s.p.).

De acordo com Felix (2018), como é comum os funcionários se sentirem insatisfeitos e desmotivados, eles tendem a executar suas funções da melhor maneira possível na presença do dirigente, enquanto, por sua vez, na ausência do mesmo, costumam cair de rendimento, além de expressar seus sentimentos de insatisfação. “Assim é um estilo que traz resultados somente no curto prazo, por isso, deve ser utilizado com moderação” (FELIX, 2018, s.p.).

Uma teoria muito conhecida no ramo da administração de empresas é a teoria dos dois fatores, desenvolvida por Frederick Herzberg. Diferente da teoria de Maslow, que fala sobre a satisfação das necessidades em vários aspectos da vida, a de Herzberg basicamente tem como objetivo reconhecer aspectos que causam satisfação e insatisfação dos funcionários dentro da organização especificamente. Periard (2011a) destacou que, nessa teoria foram pautadas duas linhas de raciocínio, os fatores higiênicos e motivacionais, o primeiro é o que evita a insatisfação -

não sendo necessariamente motivo para motivação, já o segundo seria o que motiva os funcionários. Como exemplo de fatores higiênicos tem-se: clima organizacional, políticas da organização e oportunidade de crescimento, e de fatores motivacionais pode-se citar: liberdade de decisão na execução das tarefas, responsabilidade total pelo trabalho e auto-avaliação de desempenho.

Quando relaciona-se essa teoria com a liderança autoritária fica ainda mais evidente como esse estilo de gestão tende a ser prejudicial, pois quando esse líder influencia deixando o clima organizacional pesado, com uma política da organização de forma burocrática, e não dando liberdade alguma a seus funcionários em suas tarefas, tanto os fatores higiênicos, quanto os motivacionais tendem a levar para uma desmotivação da equipe de trabalho (PERIARD, 2011a).

### **3.3 Pontos positivos e negativos do estilo de liderança autocrático**

Quando se fala em números, ou seja, indicadores da organização, o estilo de liderança autocrático pode até trazer bons resultados, porém quando se pensa em motivação e no lado humano, terá um alto custo, visto que muitas vezes os funcionários não estão contentes com o trabalho. Conseqüentemente, trabalhando sem harmonia na equipe e com sentimento de infelicidade em relação ao trabalho, já que é comum esse líder fazer críticas que não são construtivas, muitos funcionários se sentem até mesmo mal aproveitados (MARQUES, 2018). Como o gestor não ouve e nem aceita opiniões, os mesmos se sentem apenas como extensão de máquinas, sendo praticamente impossível uma oportunidade para que eles se destaquem, ou ao menos tentem se destacar.

Marques (2018) destacou, pontos negativos nesse estilo de liderança, de modo que há uma dificuldade em manter profissionais capacitados, pois além de não aguçar criatividade, inovação e debate de ideias de sua equipe, também traz como consequência a objeção na comunicação dos diversos setores existentes na organização. Assim, os próprios funcionários não cooperam para um clima organizacional satisfatório. Ademais, o líder autoritário não colabora e pode até mesmo atrapalhar no desenvolvimento da capacidade criativa e inteligente de seus subordinados.

Contudo, em determinadas situações esse estilo pode trazer resultados positivos, tem-se como exemplo situações de indisciplina, indiferença, comodidade, eventualidade e crise, onde exige do líder tomada de decisões rápidas. Dessa forma, para que essa liderança seja proveitosa deve ser aplicada com cuidado, de modo que é fundamental que o gestor compreenda o perfil do seu grupo e o grau de maturidade, para que consiga chegar ao produto esperado (FELIX, 2018).

O impacto desse estilo de liderança é normalmente negativo, ainda mais na época de humanização que vivemos onde as pessoas buscam cada vez mais satisfação de vida e felicidade no ambiente de trabalho, por isso deve ser utilizado com muita cautela e de forma assertiva. Conhecer o perfil comportamental do time é fundamental para calibrar como o time vai receber esse tipo de liderança e poder conseguir o resultado que você espera, bem como o grau de maturidade do seu colaborador em relação a tarefa que você está solicitando (FELIX, 2018, s.p.).

Como já mencionado anteriormente, a liderança autocrática se relaciona com a teoria da burocracia, onde as pessoas são vistas apenas como peças de máquinas, ou seja, elas estão no trabalho apenas para executar tarefas, pois segundo Motta e Pereira (2004 *apud* CARVALHO, 2010, s.p.) “O burocrata, longe de ser estimulado ao comportamento inovador, é estimulado à segurança e ao conforto oferecidos pela obediência cega aos regulamentos”, o que, ainda de acordo com Carvalho (2010), ocasiona algumas disfunções, tais como excesso de formalidade e papelada, fazendo com que tarefas que poderiam ser feitas rapidamente acabem sendo mais demoradas, acarretando em dificuldade com os clientes; funcionários conformados em apenas cumprir ordens sem necessidade de criatividade, iniciativa e mudanças na rotina; além de causar maior resistência a mudanças por parte dos mesmos. Atualmente, empresas que resistem a mudar e se adaptar as constantes evoluções, deixam de gerar resultados positivos ficando desatualizados em relação aos seus concorrentes.

Percebe-se que o estilo de liderança autoritário traz consigo tanto pontos positivos quanto negativos. Entretanto, quando comparados um com o outro, é notório que os pontos negativos se sobressaem em relação aos positivos, ou seja, apesar de uma liderança que é bem proveitosa quando analisada apenas a questão numérica da organização ou quando utilizada em situações de comodidade ou emergência, ela causa uma alta rotatividade de funcionários e menor qualidade dos produtos, por causa do ambiente interno ser obsoleto e fechado (NARCISO, 2018).

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através desse artigo foi possível compreender que no estilo autocrático o líder prefere sanar os problemas sozinho, além de ser imparcial, dominador e específico em suas críticas. Essa prática é definida pela centralização do poder e/ou autoridade, onde o foco é nas tarefas e nos objetivos, sem a opinião da equipe. É um estilo de gestão que funciona apenas a curto prazo, pois mesmo esse líder conhecendo profundamente as teorias, ele não ensina e nem faz questão de ensiná-las a seus funcionários. É notório que um líder autoritário causa incômodo e amedronta sua equipe, podendo levar até mesmo a um esgotamento profissional conhecido como síndrome de Burnout.

Esses líderes não estimulam, e podem até mesmo atrapalhar, a criatividade, a inovação e debate de ideias de sua equipe, trazendo como consequência obstáculo na comunicação dos diversos setores existentes na organização. Como é um estilo de liderança que normalmente causa insatisfação na equipe, alguns cuidados devem ser analisados ao utilizá-lo, pois ao causar insatisfação, seus funcionários normalmente buscam dar o seu melhor apenas quando estão na frente do gestor, enquanto, na sua ausência acabam fazendo suas funções de qualquer forma, visando apenas o cumprimento de sua carga horária, e expressando seus sentimentos de insatisfação.

O estilo de liderança autoritário se relaciona com duas teorias muito conhecidas pelos administradores, a Teoria da burocracia e a Teoria X, de forma que o relacionamento entre chefe e funcionário acaba sendo vertical, fazendo com que os canais de comunicação tenham caráter formal, e não agilizando processos que poderiam ser feitos rapidamente. Os líderes que se caracterizam por serem autoritários estão sempre com a pressuposição de que seus funcionários precisam estar a todo momento sendo monitorados para que façam suas funções da maneira correta.

Apesar de em alguns momentos esse modelo apresentar alguns pontos positivos, como em situações de crise e emergência, ficou evidente que os pontos negativos se sobressaem, tornando o ambiente organizacional obsoleto e fechado, causando uma grande rotatividade na empresa, e atrapalhando a criatividade e empenho das pessoas, o que ocasiona uma queda na qualidade tanto dos produtos quanto dos serviços prestados pela empresa. Visto que a qualidade do serviço e do produto só acontece por meio das pessoas que estão envolvidas no processo, ela somente acontecerá com a valorização, crescimento e aproveitamento do potencial dos colaboradores.

## REFERÊNCIAS

BIANQUINI, E. S. et al. A complementaridade dos métodos qualitativos e quantitativos de pesquisa: estudo de caso da Igreja Particular de Londrina. 2010. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2010/resumos/R5-2692-1.pdf> Acesso em: 22 Jun. 2019.

CARVALHO, D. As disfunções da burocracia transformam-se na própria "burocracia". 2010. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/as-disfuncoes-da-burocracia-transformam-se-na-propria-burocracia> Acesso em: 28 out. 2019.

FELIX, E. Estilo de Liderança #3 - Autoritário. 2018. Disponível em: <http://coacheduardofelix.com.br/estilo-de-lideranca-3-autoritario/> Acesso em: 21 Out. 2019.

FIDELIS, J. R.; PIZZIGHINI, M. B. Liderança e motivação em busca de melhores resultados organizacionais Cristal Palace Hotel Lins-SP. 2014. Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/57468.pdf>. Acesso em: 15

abr. 2019.

FONSECA, H. Teoria da Burocracia: O grande criador Max Weber. 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/teoria-da-burocracia-o-grande-criador-max-weber> Acesso em: 28 Out. 2019.

HUNTER, J. C. O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança. 17. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

MARQUES, J. R. Os reflexos de um líder autoritário na organização. 2018. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/porta/lideranca-e-motivacao/os-reflexos-de-um-lider-autoritario-na-organizacao/> Acesso em: 10 Out. 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). Síndrome de Burnout: o que é, e quais as causas, sintomas e como tratar. 2019. Disponível em: <http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout> Acesso em: 23 Out. 2019.

NARCISO, V. Estilos de Liderança: O que são, tipos e como funcionam. Por Sociedade Brasileira de Coaching. 2018. Disponível em: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/lideranca-e-coaching/estilos-de-lideranca/> Acesso em: 10 abr. 2019.

PERIARD, G. Tudo sobre a teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg. 2011a. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-a-teoria-dos-dois-fatores-de-frederick-herzberg/> Acesso em: 28 out 2019.

PERIARD, G. Tudo sobre as teorias X e Y de Douglas McGregor. 2011b. Disponível em: <http://www.sobreadministracao.com/tudo-sobre-as-teorias-x-e-y-de-douglas-mcgregor/> Acesso: em 28 out 2019.

SANTOS, D. A. de O. Estilos de Liderança: um estudo de caso em uma empresa de agronegócios localizada na cidade de Jaguaruana-CE. 2018. Centro Universitário Christus. XV Encontro de Iniciação à Pesquisa e à Docência e XIII Encontro de Pesquisadores da Unichristus. Disponível em: <https://even3.blob.core.windows.net/anais/118429.pdf> Acesso: em 22 out 2019.

## **SOBRE OS AUTORES:**

**AUTOR 1:** Graduada em Administração - Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC campus Bom Jesus. E-mail: [biancaperesgama@gmail.com](mailto:biancaperesgama@gmail.com).

**AUTOR 2:** Graduada em Administração - Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC campus Bom Jesus. E-mail: [kensueth@hotmail.com](mailto:kensueth@hotmail.com).

**AUTOR 3:** Professora Orientadora. Mestra em Economia Empresarial pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Especialista em Educação Fiscal, Gestão Social e Desenvolvimento de projetos pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Especialista em Docência e Gestão no Ensino a Distância. Docente do Curso de Graduação Administração e do Curso de Bacharelado em Medicina na Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) - Campus Bom Jesus. E-mail: [calmeidamoraesbastos@gmail.com](mailto:calmeidamoraesbastos@gmail.com).