

O PERFIL DE LIDERANÇA DE FUTUROS GESTORES

Regina Cleide Figueiredo da Silva Teixeira
Universidade da Amazônia -UNAMA
regina.teixeira@unama.br

Ivandi Silva Teixeira
Academia Paraense de Oficinas e Artes Maçônicas -APOAM
doutorivanditeixeira@gmail.com

RESUMO

A pesquisa revela uma tendência para o potencial de liderança dos futuros profissionais da área de gestão, na forma como possam estar afinados com o perfil de liderança exigidos no mercado de trabalho atual, em um ambiente de alta competitividade e em constante transformação. Realizada junto aos acadêmicos dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior localizada na Região Norte, na disciplina Liderança e Desenvolvimento de Equipes, que compõe o projeto político pedagógico dos referidos cursos, no ano de 2022, mediante o enfoque da investigação que se faz pela abordagem comportamental tratando de forma objetiva o perfil de liderança dos acadêmicos. Através desta pesquisa exploratória que utiliza instrumentos quantitativos para tabular os resultados, foi possível se observar que estes apresentaram uma inclinação para as ações direcionadas aos resultados preferencialmente e em seguida para gestão de pessoas.

Palavras-chave: Liderança; Perfil de Liderança; Motivação; Gestão; estilos gerenciais

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS): 4 Educação de Qualidade

1. INTRODUÇÃO

A pesquisa foi realizada como metodologia ativa em classes, junto aos acadêmicos dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis de uma Instituição de Ensino Superior localizada na Região Norte, que cursaram a disciplina Liderança e Desenvolvimento de Equipes, que faz parte projeto político pedagógico dos referidos cursos, no ano de 2022. A pesquisa fundamentada em subsídios teóricos se faz oportuna e útil, uma vez que revela uma tendência para o potencial de liderança dos futuros profissionais da área de gestão, na forma como estão afinados aos preceitos do perfil de liderança exigidos no mercado de trabalho atual, como se apresenta extremamente competitivo e em constante transformação.

O enfoque da investigação volta-se então, para o aspecto comportamental tratando de forma objetiva o perfil de liderança dos acadêmicos de administração e ciências contábeis, à luz das teorias que fundamentam os preceitos da eficiência da gestão empresarial como ponto primordial para a otimização do desempenho dos processos gerenciais.

Através desta pesquisa de natureza exploratória que se utiliza de instrumentos quantitativos para tabular os resultados fundamentando-se na identificação de estilos de liderança em abordagens comportamentais nos alunos da área de gestão, foi possível se observar que os estudantes apresentaram uma inclinação maior para as ações direcionadas para os resultados primeiramente e em seguida para as pessoas, fato este que levou ao estudo remeter novas investidas no sentido de melhor conduzir os construtos pedagógicos dos cursos da área da gestão para a efetividade do aprimoramento de estilos gerenciais os quais estejam mais voltados para abordagens comportamentais, sem declinar da busca pela eficiência nos resultados, conforme a dinâmica do mercado exige.

2. TRAJETÓRIA TEÓRICA

Em busca de um melhor direcionamento para os referenciais teóricos capazes de auferir a devida sustentação aos objetivos do estudo, encontram-se relacionados alguns dos principais estilos de liderança e suas respectivas características no que diz respeito aos atores envolvidos nos processos gerenciais. É importante destacar o fato de que as teorias que merecem destaque na vanguarda dos processos gerenciais, guardam uma estreita relação com as bases doutrinárias e filosóficas de estilos gerenciais, principalmente nos aspectos das lideranças que formaram, em décadas passadas, a sólida base para as teorias que resplandecem como inovações em situações atuais em ambiente ditos disruptivos.

Desta maneira, apresentam uma sinopse das principais correntes, sem a pretensão de aprofundar o entendimento sobre as suas vertentes e raízes, apresentando tão somente o essencial para respaldar e auferir a devida consistência ao estudo, na forma como se apresenta.

A partir destes entendimentos pode ser compreendido que a liderança em seus múltiplos aspectos e abordagens pode ser apresentada e exercida em diferentes abordagens e narrativas específicas tais como: tarefas ou serviços, resultados e outras teorias, sabendo-se que cada abordagem tem suas características e benefícios, próprios e específicos para cada cenário, no qual a gestão possa estar inserida. Merece destaque o fato que entre tantas, não existe uma abordagem melhor que outra, até porque o contexto e das necessidades da organização e da equipe, deve ser a tônica para se buscar o mais oportuno e útil design de Gestão. Na maioria das vezes, torna-se até necessária uma combinação entre os estilos de modo a propiciar o desejável equilíbrio entre eles de modo a favorecer o maior rendimento na execução de tarefas, equalizado com crescimento profissional e pessoal dos colaboradores.

Para auferir a devida consistência ao estudo, portanto, seque o entendimento destas classes e funcionalidades.

2.1. Liderança Centrada na Tarefa ou no Serviço – Job Centered

De acordo com Longaray e Giesta Lílian (1999), esse tipo de liderança encontra-se centrada na execução de tarefas segundo os seus memoriais descritivos e no cumprimento de metas previamente estabelecidas. Os gestores, os quais utilizam esse estilo de liderança tendem a focar os seus objetivos para os resultados a serem alcançados, estabelecendo objetivos factíveis e monitorando as ações do progresso da equipe de modo a poder garantir que as metas sejam alcançadas.

Considerando que o seu foco está centrado na execução da tarefa e com seus resultados, lembra a teoria X de McGregor. É típico de organizações ou unidades que concentram pessoas em cargos desenhados segundo o modelo clássico, de maneira padronizada e isolada. Demonstra alta preocupação com os métodos pré-estabelecidos e os recursos disponíveis. A curto prazo podem até trazer melhores resultados quanto a eficiência e produtividade, embora com uma meia vida bastante curta, ao ponto de produzir uma situação de alta pressão que desencadeia atitudes desfavoráveis das pessoas para com o trabalho.

E, como consequência, a longo prazo resulta em insatisfação, alta rotatividade de subordinados, maior absenteísmo e desperdício, assim como um menor ritmo de trabalho. Ratificando desta maneira, o fato notório de que sendo maior a sensação de conflito, menor será o nível da produção.

As características desse tipo de líder são:

- Planeja e define como será feito o trabalho: Define de forma clara e precisa as tarefas e as responsabilidades;
- Atribui responsabilidades pela tarefa: Determina equipes de trabalho específicas para as atividades a serem desenvolvidas;
- Define claramente os padrões de trabalho: Relaciona de forma sequenciada, os padrões a serem adotados, e estabelece níveis de possíveis inconsistências aceitáveis;

- Monitora e controla os resultados do desempenho: Estabelece métodos de avaliação do desempenho, conforme metas estabelecidas e fazem ajustes conforme necessário;
- Focaliza a produtividade e a qualidade: Elabora planos para otimizar os processos de forma a maximizar a eficiência operacional.

2.2. Liderança Centrada na Pessoa – Employee Centered

Segundo Longaray e Giesta Lílian (1999), a liderança que possui o seu foco central nas pessoas, também conhecida como liderança servidora, destaca em primeiro lugar, as necessidades e o desenvolvimento dos colaboradores. Esse estilo de liderança busca primordialmente valorizar a empatia entre as pessoas envolvidas nos processos produtivos, bem como sistematizam o estímulo e o apoio ao crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional de cada membro de suas equipes.

Por estar direcionada especialmente para as características funcionais dos aspectos humanos dos subordinados, preocupa-se em manter a equipe ativa e atuante com maior participação nas decisões, acompanhando ao largo, o nível de desempenho desejado. Em função destas observações fica o largo entendimento de que esteja valorizando mais os objetivos através das metas do que, propriamente, com os métodos e lembra a teoria Y de McGregor.

São características desse tipo de líder:

- Atua como apoio e retaguarda dos subordinados: Destacam a importância da satisfação e do bem-estar dos colaboradores;
- Ensina e desenvolve pessoas: Investem fortemente no desenvolvimento, capacitação e crescimento das equipes de trabalho;
- Mostra os objetivos dos trabalhos a elas: Participa diretamente com as equipes de trabalho, disponibilizando e discutindo os objetivos a serem alcançados.

- Desenvolve relações sociais com as pessoas: Favorecem a criação de um ambiente inclusivo e participativo de todas as equipes, de modo que satisfaça a todos, pelo reconhecimento de suas valorizações.
- É sensitivo: possui a capacidade de perceber e entender as emoções e comportamentos das pessoas;
- Respeita os sentimentos: Acatar as diferenças e diversidades de comportamentos das pessoas.

2.3. Liderança Centrada No Resultado

Como o próprio nome sugere, consiste em um estilo de liderança focada nas metas e em objetivos bem específicos, quando destaca a importância da existência de objetivos e de procedimentos capazes de acompanhar, através de processos de avaliação contínua, o progresso das operações de forma a garantir a consecução das metas, conforme estabelecidas planejadas.

Longaray e Giesta Lílian (1999), enfatizam que deve ser reforçado o entendimento sobre o fato que este estilo é preponderante para cenários nos quais a produtividade e a eficiência operacional sejam cruciais. Contudo, merece destaque o entendimento de que o equilíbrio entre a busca por melhores resultados esteja em equilíbrio com a qualidade de vida e crescimento das equipes de forma a garantir a existência de um ambiente produtivo saudável e ambientalmente sustentável. Esse estilo de liderança é ideal para ambientes onde a eficiência e a produtividade são cruciais. No entanto, é importante equilibrar o foco em resultados com a atenção ao bem-estar e desenvolvimento da equipe para garantir um ambiente de trabalho saudável e sustentável. A liderança centrada em resultados tem por princípios:

- Propósito
- Consistência
- Empatia
- Conexão emocional

- Reconhecimento
- Aprender a aprender

A liderança voltada para resultados apresenta vários benefícios para a gestão de pessoas, uma vez que faz com que a empresa consiga atingir os objetivos, além de motivar os colaboradores, reduzindo a rotatividade. As metas são concluídas e até ultrapassadas, assim, todos ficam satisfeitos: a organização por conta dos resultados, os colaboradores por sentirem-se reconhecidos e o líder por ter a certeza de que o seu trabalho rendeu frutos e reconhecimento. Contudo, é igualmente importante ressaltar que existem alguns desafios bastante expressivos neste modelo de liderança. Entre alguns pode ser destacado que a pressão por resultados pode vir a gerar grande desconforto em se tratando de bem-estar das pessoas envolvidas, bem como o foco em resultados quantitativos pode ser um condutor à negligência de fatores qualitativos muito importantes para a consolidação dos resultados, tais como o desenvolvimento de habilidades e competências dos colaboradores, como também da satisfação no trabalho.

2.4. Teoria da Motivação pelo Caminho-Meta

A teoria do caminho-meta (*path-goal*), também conhecida como caminho objetivo desenvolvida foi desenvolvida por Robert House e Martin Evans. Segundo House (1971), o líder pode influenciar a motivação, a satisfação e o desempenho dos subordinados, através de seu comportamento à frente da gestão, podendo inclusive ajudá-los a maximizar os seus esforços no sentido de poder alcançar suas metas de realização pessoal e profissionais, através da criação de oportunidades dentro e fora da organização gerando inclusive possibilidades de recompensas pelos bons desempenhos apresentados.

Robbins (2005) cita que os líderes eficazes devem elaborar planos e definir ações de modo que os seus colaboradores possam se sentir mais seguros no desempenho de suas funções, e eles próprios possam se sentir motivados

para atingir as metas propostas. O líder ao possibilitar recursos e fatores diversos para maximizar o esforço produtivo de seus colaboradores, deve intervir de forma positiva para a melhoria do desempenho e do nível de satisfação de seus colaboradores.

Através desta teoria, segundo o autor, o líder vislumbra a possibilidade de poder explicitar de forma material a relação entre o seu próprio comportamento e o nível de motivação e satisfação de seus subordinados. (HOUSE; DESSLER apud ONO, 2006). Desta forma, essa teoria torna-se útil para líderes que querem melhorar as relações interpessoais entre os membros de suas equipes, buscando sempre adaptar seu estilo de liderança com as necessidades específicas de cada situação.

De uma forma mais objetiva pode se dizer que cabe ao líder o dever de esclarecer quais são os melhores caminhos com reduzidos números de obstáculos e de armadilhas, além de incrementar as oportunidades de satisfação durante o percurso do atingimento de uma meta. A teoria enfatiza, portanto, o relacionamento entre o estilo do líder, as características dos subordinados e o conjunto do trabalho, conforme exemplificado na figura.

Figura 1: Estilo Líder - Liderado



Fonte: Elaborado pelos autores

2.5. Teoria da Liderança Situacional

A Teoria de Liderança Situacional ou Modelo de Efetividade do Líder ou Teoria do Ciclo de Vida, foi desenvolvida por Paul Hersey e Kenneth Blanchard (1986), que sustenta uma concepção diferente das demais teorias quanto a postura de liderança de um gestor, quando enfatiza a relevância da liderança gerencial ser capaz mediante uma mudança de situação de poder, ter a capacidade de provocar uma mudança no estilo de liderança. O gerente deve mudar de estilo de acordo com a(s) pessoa(s) com quem trabalha e com as situações que o cotidiano impõe na dinâmica organizacional e de mercado.

Observa-se então que uma das características do líder é a de treinar os seus subordinados, e que segundo Stoner (1994), é sem dúvida a técnica mais eficaz de desenvolvimento das potencialidades do colaborador. O grande problema é como saber o momento de ser um treinador. Chung (1994), relata o comportamento do fundador da IBM em relação ao fracasso de um jovem diretor que havia acabado de levar a empresa a um prejuízo de US\$10 milhões: “O quê? Despedi-lo? Agora que acabei de investir US\$ 10 milhões no seu treinamento?”. Este exemplo enfatiza que o líder deve buscar ver o desempenho insatisfatório como o momento para treinar o gestor. Lógico, não é preciso se esperar que o desempenho insatisfatório atinja proporções relevantes para uma ação corretiva. É sabido que os líderes que têm mais sucesso na vida profissional são os que definem claramente os seus objetivos, e para isso se faz necessário buscar a melhoria contínua eliminando os comportamentos destrutivos.

A Teoria de Liderança Situacional, enfatiza que um gestor para se tornar um Líder Situacional deve desenvolver as seguintes habilidades para desempenhar suas atribuições com efetividade:

1. Flexibilidade: usar uma grande variedade de estilos de liderança.
2. Diagnóstico: diagnosticar as necessidades das pessoas a quem supervisiona.

3. Acerto/Acordo: realizar com o subordinado um acordo em relação ao estilo de liderança que irá receber

Para entender esta teoria, é precisa manter uma distinção básica na mente: a distinção entre maturidade de tarefas, ou seja, a habilidade e o conhecimento requerido para executar o trabalho e a maturidade psicológica, que nada mais é que um sentimento de mérito-próprio e autoconfiança no indivíduo ou grupo. Estes dois pontos estão interagindo e essencialmente são diretamente proporcionais um ao outro. Abaixo, se apresenta uma representação gráfica, que demonstra a interação entre o comportamento orientado à tarefa e o comportamento orientado ao relacionamento, e os níveis de maturidade a partir do grupo.

Figura 2: Modelo de Efetividade do Líder

alto	
E3 Alto Relacionamento e Baixa Tarefa	E2 Alto Relacionamento e Alta Tarefa
Baixo Relacionamento e Baixa Tarefa E4	Baixo Relacionamento Alta Tarefa e E1
Baixo Maturidade	alto Imaturidade

Fonte: Adaptado de Hersey & Blanchard (1984)

Em conformidade com os parâmetros observados neste modelo se pode melhor entender a relação: Estilos X Liderança, mediante o entendimento referente aos quatro estilos básicos de liderança situacional mencionados anteriormente. Os quatro estilos apresentados no Modelo de Efetividade do Líder

da Teoria de Liderança Situacional, se apresentam constituídos de diferentes comportamentos básicos de liderança adotados por um gestor capaz de influenciar o desempenho de um subordinado.

As diferenças básicas encontradas nos diferentes estilos são decorrentes de duas combinações que constituem uma associação de condutas de *direção* e *apoio*, que derivam do entendimento que se faz quanto ao *nível de competência* em função do conhecimento, e habilidades, que podem ser adquiridas através da educação, mediante treinamentos e/ou experiências diversas. Como ainda, pelo nível de comprometimento com o qual se traduz a combinação relacional de confiança e motivação.

2.6. A Relação Entre A Teoria Da Liderança Situacional E A Teoria Da Motivação Pelo Caminho-Meta

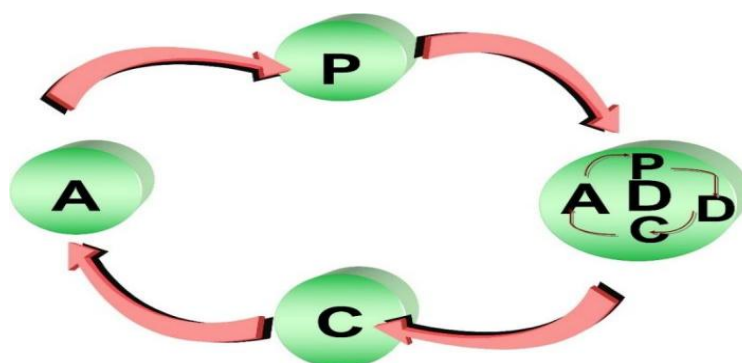
Observa-se que as duas teorias apresentam uma interrelação, no momento em que, enfatizam o processo de desenvolvimentos das competências e habilidades dos colaboradores na dinâmica organizacional vivenciada no mercado competitivo.

A integração destas abordagens facilita ao gestor propiciar o crescimento profissional do ser humano na empresa, sem deixar de enfatizar a interação deste desenvolvimento de suas competências e habilidades com a sua qualidade de vida pessoal. Observa-se que a integração das teorias objetiva atingir com os colaboradores de uma empresa o nível de delegação, tanto desejado na dinâmica organizacional, que está relacionado com o objetivo do PDCA que é o processo de normatização das atividades e procedimentos através de boas práticas vivenciadas e idealizadas de forma sistêmica, criativa e disruptiva pelos construtos da organização.

Assim se evidencia que gerenciar utilizando as duas teorias favorece a gestão da melhoria contínua, buscando o melhoramento do desempenho

individual dos construtos da organização, proporcionando uma sinergia que leva a um desempenho global da organização de forma sustentável e competitiva do negócio, de acordo coma figura a seguir.

Figura 3: O PDCA e o desenvolvimento de boas práticas pelos colaboradores.



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

3. TRAJETÓRIA METODOLÓGICA

A pesquisa foco deste artigo é de cunho exploratório, pois irá propiciar, a busca de uma maior compreensão e conhecimento sobre o assunto perfil de liderança dos acadêmicos de administração e ciências contábeis que estavam no marco da metade do curso, cursando o 5º período. De acordo Mattar (2012), a pesquisa exploratória é considerada apropriada para os primeiros estágios de investigação sobre um assunto, quando a familiaridade, o conhecimento e a compreensão do objeto de estudo por parte do pesquisador, geralmente carece de maior domínio e o estudo exploratório ainda pode ser usada como primeiro passo de um processo contínuo de pesquisa.

A trajetória deste estudo foca em uma pesquisa pautada em uma amostra não probabilística, com a finalidade de compreender o impacto do perfil de liderança dos acadêmicos foco do estudo no momento de sua inserção no mercado de trabalho. O estudo fez uso de Pesquisa digital via mobile, devido a facilidade de acesso da população à internet através de computadores pessoais e a de dispositivos móveis (celular).

A coleta de dados foi realizada mediante a utilização de um formulário online, desenvolvido de forma estruturada, com perguntas fechadas e de múltipla escolha e que foi disponibilizada por meio de um *link* do Google Forms nos grupos de *Whatsapp* das turmas, e via e-mail dos universitários e mensagem enviada via *teams* para os acadêmicos foco da pesquisa.

A escolha de um instrumento quantitativo, teve como finalidade fornecer informações numéricas sobre o potencial de liderança do universo pesquisado. O instrumento foi construído com a finalidade de coletar informações sobre idade, sexo, estado civil, características de liderança, foco e estilo de liderança. A pesquisa contou com a participação de 159 acadêmicos dos cursos de administração e ciências contábeis.

4. COMPREENDENDO O PERFIL DE LIDERANÇA DOS ACADÊMICOS

A pesquisa realizada com os alunos de administração e ciências contábeis do quinto período, teve como objetivo compreender o potencial de liderança dos futuros profissionais que atuaram em diversos segmentos da economia, que atualmente busca por profissionais dinâmicos, inovadores e com pensamento holístico e disruptivo.

4.1. Perfil Sociográfico

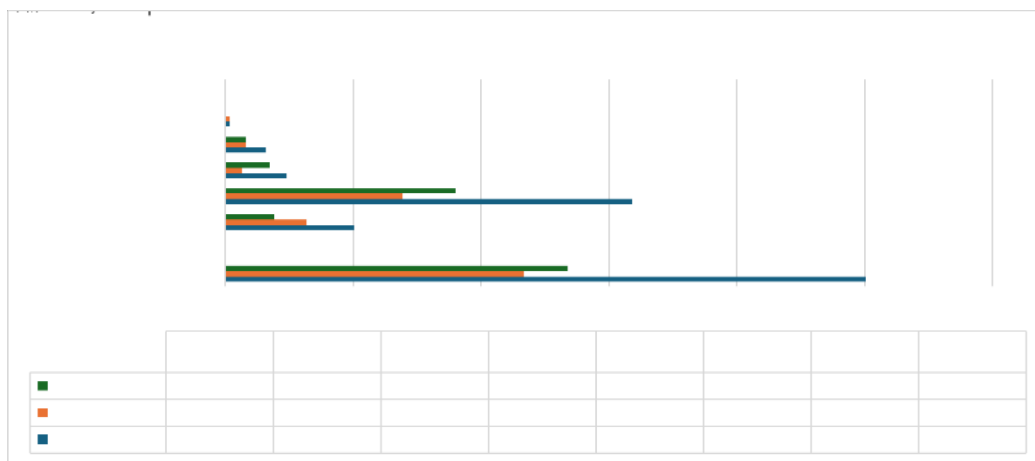
Para compreensão do perfil de liderança dos pesquisados se fez um levantamento sociográfico, onde se pode observar que os universitários uma faixa etária concentrada entre 18 a 29 anos, ou seja, de acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 1990), estabelece que se considera adolescente o ser humano entre 12 e 18 anos incompletos. Com relação ao conceito de jovem, este considera a pessoa entre 15 e 29 anos, fundamentado nas tendências internacionais.

Desta forma, evidencia-se que nos cursos da área de gestão não se tem adolescentes-jovens (entre 15 e 17 anos), o que predomina nestes cursos são

os jovens-jovens, com idade entre os 18 e 24 anos e os considerados jovens adultos que estão na faixa-etária dos 25 aos 29 anos, evidenciando serem cursos que absorvem universitários que se encontram nas gerações Y e geração Z, conforme se evidencia a seguir.

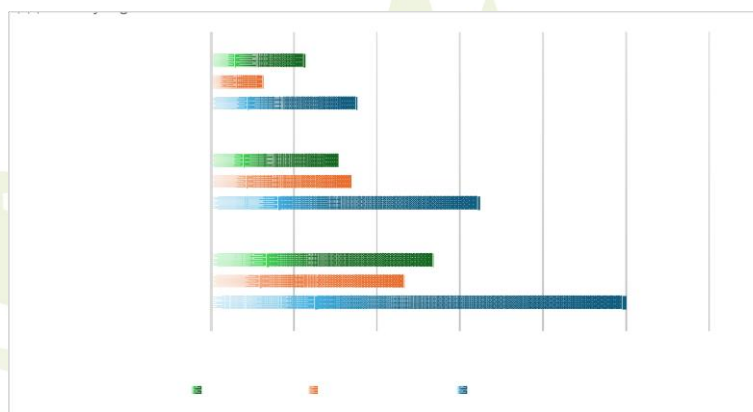
Figura 4: Faixa Etária por Curso e Geral dos Cursos.

Fonte: Elaborada pelos autores (2024)



Observa-se nos cursos pesquisados uma concentração do gênero feminino. Este fato carece de novas pesquisas com a finalidade de compreender melhor a preferência do sexo feminino pelos cursos, de acordo com o apresentado na figura.

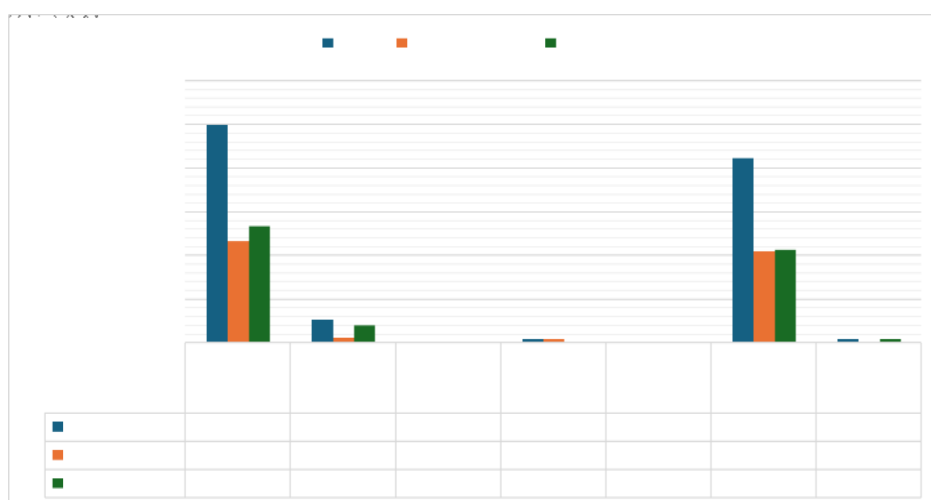
Figura 5: Gênero.



Fonte: Elaborada pelos autores (2024)

Pelos cursos apresentarem uma concentração entre jovens-jovens, e jovens adultos pertencentes às gerações Y e Z, estes ainda em fase de formação profissional e ainda em busca de suprir necessidades fisiológicas e seguranças, estão na sua maioria solteiros, conforme se figura a seguir.

Figura 6: Estado Civil.

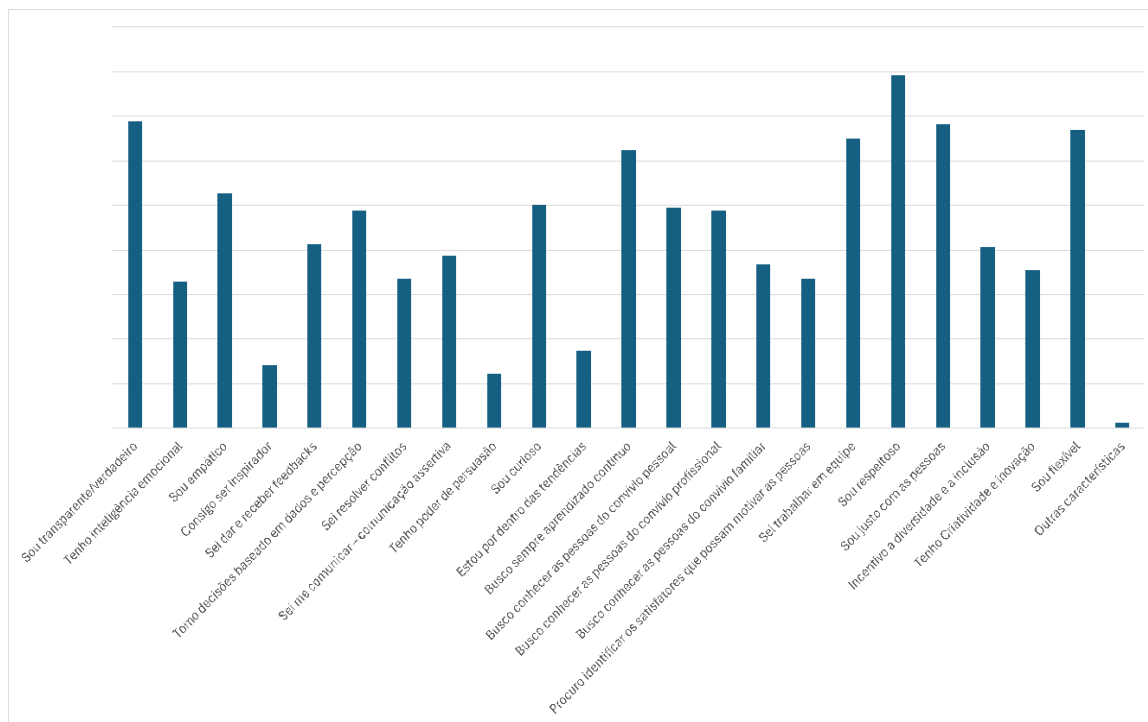


Fonte: Elaborada pelos autores (2024)

4.1. Perfil de Liderança

Atualmente o mercado vem exigindo que os profissionais da área da gestão independentemente do nível hierárquico que estes possam atuar e de acordo com o segmento de mercado que a empresa faça parte, os empresários buscam profissionais que apresentem competências e habilidades entre as inseridas no instrumento da pesquisa. Assim, se observa que estas características se apresentam bem diluídas entre os entrevistados, de acordo com a figura a seguir.

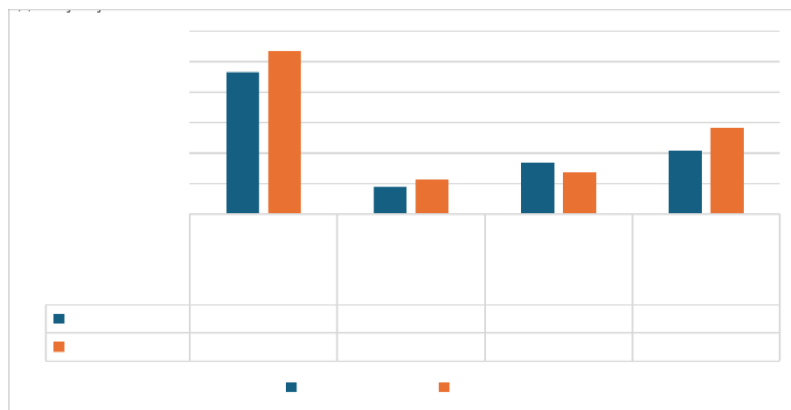
Figura 7: Características de Essenciais de Liderança.



Fonte: Elaborada pelos autores (2024)

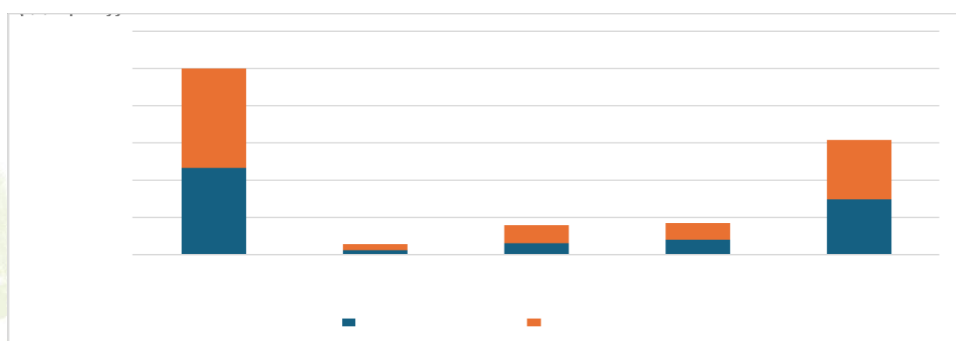
Os acadêmicos dos cursos de administração são mais direcionados para os resultados primeiramente e em seguida para as pessoas. Os acadêmicos que são focados nas tarefas, precisam aprimorar as suas competências e habilidade, uma vez que, o mercado de trabalho busca profissionais inovadores, adaptativos aos processos de mudanças e que pensem de forma holística o ambiente organizacional.

Assim, cabe novos estudos para compreender os gaps na formação destes profissionais. A figura a seguir evidencia a atual tendência de se buscar o equilíbrio no processo de gestão entre gestão de pessoas e gestão por resultados.

Figura 8: Foco da Liderança.

Fonte: Elaborada pelos autores (2024)

O perfil de liderança presente entre os entrevistados é predominantemente participativo. Este perfil reforça o apresentado anteriormente, quando se tem o foco gerencial dos acadêmicos participantes da pesquisa desdobrado entre gestão de pessoas e gestão por resultados, que consolida uma busca por uma gestão participativa, evidente na figura.

Figura 9: Estilo de Liderança.

Fonte: Elaborada pelos autores (2024)

Após a análise dos resultados da pesquisa, cabe uma reflexão com relação a formação profissional dos acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis, tendo como base a proposta pedagógica dos cursos que apresentam como um dos seus objetivos a formação empreendedora e intraempreendedora,

se evidencia de forma muito presente a busca pelo perfil profissional inovador, disruptivo, adaptável a mudanças e visionário.

Para isso, se evidencia a importância da relação entre a teoria da liderança situacional e a teoria da motivação pelo caminho-meta, no processo de formação de profissionais para atuarem em um mercado de trabalho extremamente competitivo, disruptivo e totalmente inserido em uma sociedade 5.0.

Para que a formação profissional destes futuros administradores e contadores, os levem a ter o perfil de liderança desejada pelo mercado, cada vez mais, as atividades acadêmicas devem favorecer a interrelação entre estas abordagens, pois ambas as teorias enfatizam a adaptação do líder às circunstâncias vivenciadas e situacionais e à motivação dos construtos da organização, mas com abordagens diferentes que se complementam.

A liderança situacional foca na flexibilidade comportamental do líder, na habilidade do líder diagnosticar as necessidades dos seus liderados e de fazer acertos e acordos com seus liderados em relação ao seu nível de desempenho e desenvolvimento profissional enquanto a teoria do caminho-meta considera a influência do líder na motivação e no alcance das metas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo espera ter propiciado a compreensão do perfil de administradores e contadores que o mercado espera absorver e conduzir as instituições de ensino a fazerem uma reflexão com relação ao equilíbrio entre a teoria e a prática e principalmente sobre o perfil do egresso destes cursos. Na atualidade o mercado de trabalho, cada vez mais, inserido em um cenário de negócios sendo vivenciado em um ambiente presencial e outro virtual, ou seja, negócios híbridos, requer profissionais pertencentes a este novo mundo dos negócios.

Hoje o mercado espera um profissional que pensa situacionalmente e pense disruptivamente de forma a agir holisticamente pensando na qualidade de vida pessoal e profissional de seus colaboradores, na qualidade dos relacionamentos entre clientes, fornecedores, sociedade plural e a sustentabilidade empresarial dos negócios.

Então a geração Y, geração Z e em breve a geração Alpha, estão sendo nos diversos Cursos de Administração e Ciências Contábeis estão inserindo no mercado profissionais almejados pelo mundo dos negócios.

REFERÊNCIAS

Brasil, Lei nº 8.069, 13 de julho de 1990 (1990). Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado em 03 março, 2024 de <https://cutt.ly/yECVBmB>.

Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H. (1986). Psicologia para administradores: A teoria e as técnicas da liderança situacional, São Paulo: E.P.U.

House, Robert J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. Administrative Science Quarterly, 16 (3), 321-339.

Longaray, André Andrade & Giesta Lílian Caporlândia. (1999). Pressupostos para uma direção eficaz: a teoria de liderança revisitada. Anais XIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Mattar, F. (2012). Pesquisa de marketing. (5ª ed.). São Paulo: Atlas.

Ono, Arnaldo Turuo. (2006). Teoria de Liderança do Caminho-Meta: um estudo em busca de evidências na realidade brasileira. Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas, Faculdade de Ciências Econômicas, Contábeis e Administração, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, Brasil.

Robbins, S. P. (2005). Comportamento Organizacional. (11. ed.) São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Stoner James A. (1994). Administração. (5ª ed). Rio de Janeiro: LCT.