

Introdução:

<https://doi.org/10.20396/simtec.v7.2019.9640>

Este trabalho tem a intenção de contextualizar liderança dentro do setor público, trazendo questões culturais e explicações sobre os conceitos, implicações e diferenças entre liderança e chefia e propõe a capacitação dos líderes que já ocupam cargo de confiança e implantação de processo seletivo que identifique as competências para a investidura no cargo. Pouco se fala sobre liderança na gestão pública, talvez porque seja um tema razoavelmente recente no Brasil. Começou-se a falar em Liderança no início de 90 com o ex-ministro da fazenda (no governo de José Sarney) e ex-ministro da Administração e Reforma do Estado (no governo de Fernando Henrique Cardoso), Luiz Carlos Bresser-Pereira, que, aliás, através deste último cargo que se iniciou novo olhar na gestão pública.

Metodologia:

Utilizados conhecimentos de conceitos atuais acerca da temática discutida trazendo reflexão sobre a importância de, os ocupantes de cargos de confiança na gestão pública terem características e competências de um bom líder e capacitá-los para exercer essa função de modo a alavancar os serviços públicos.

Resultados:

O PAPEL DO LÍDER é facilitar os trabalhos, criando trajetórias, influenciando positivamente equipe para obter resultados e informar, educar, motivar e integrar pessoas. LÍDER NA GESTÃO PÚBLICA Liderança, é um tema muito comentado e estudado em vários âmbitos, entretanto, no serviço público, é ainda pouco difundido. Culturalmente as chefias no setor público se dá por critérios passados onde, as vagas de chefia são ocupadas pelo funcionário mais antigo, ou aquele com mais "influência/amizade", não existindo seleção/avaliação de competência para ocupação desse cargo. O líder na gestão pública, tem poucas ferramentas e carrega a árdua tarefa de despertar consciências, motivar, incentivar ainda que esteja amarrado à burocracias que impedem muitas vezes o reconhecimento. Existe ainda certo despreparo para gerir pessoas. É um desafio, onde de um lado se tem segurança e estabilidade e de outro comodismo, insatisfação e falta de perspectiva de crescimento na carreira. LIDERANÇA OU CHEFIA? Para distinguir essa diferença, entra os conceitos de autoridade e poder. O poder é a faculdade de forçar/coagir alguém a fazer algo, ao passo que autoridade diz respeito à habilidade de levar alguém a aceitar/realizar algo em função dessa influência. Assim, chefe usa o poder e líder a autoridade.

Considerações finais:

Transformar chefes em líderes é um desafio tanto na iniciativa privada quanto na pública e exige um novo olhar da administração atual, onde a seleção do perfil do líder deve ser considerado com mais veemência do que a experiência operacional simplesmente. Observar competências e capacitar para gestão de pessoas é um diferencial que transforma o clima organizacional e eleva a excelência do trabalho, onde todos os envolvidos tem ganho.

Liderar
não é impor.

Liderar
é despertar
nos outros a vontade
de fazer.

