

ANÁLISE DE LIDERANÇA DA POLÍCIA MILITAR

ANALYSIS OF LEADERSHIP OF THE MILITARY POLICE

DE SOUSA JUNIOR, Niusruzel Xavier ¹
PANATIERI, Cristiane Bianco ²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo verificar na as definições de liderança, e analisar o estilo de liderança militarismo, sendo utilizada uma pesquisa literária. Foi utilizada uma revisam da literatura para promover um bom entendimento dos conceitos referente à administração de empresas e estilos de liderança para nortear o estudo em discursão. Demonstrar que é necessário que o líder esteja sempre pronto para tomar decisões rápidas e eficientes, nunca perdendo o foco na missão estabelecida, e por mais difícil que esteja para alcançar seus objetivos, nunca poderá se esquivar do que é certo e preciso fazer, sempre transmitindo a segurança necessária a sua equipe de que você como líder. Fazendo uma relação entre administração e o militarismo mostrando que é possível ter disciplina e hierarquia demonstrada na visão de um administrado.

Palavras-chave: Líderes. Estilos de Lideranças. Hierarquia. Administração.

ABSTRACT

This work aims to verify in the definitions of leadership, and analyze the style of leadership militarism, using a literary research. A review of the literature was used to promote a good understanding of the concepts related to business administration and leadership styles to guide the study in discursion. Demonstrate that it is necessary for the leader to be always ready to make fast and efficient decisions, never losing focus on established mission, and however difficult he may be to achieve his goals, he can never dodge what is right and must do, always transmitting the security your team needs that you as a leader. Making a relationship between administration and militarism showing that it is possible to have discipline and hierarchy demonstrated in the view of a manager.

Keywords: Leaders. Leadership Styles. Hierarchy. Administration.

¹ Aluno do Curso de Formação de Praças do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás – CAPM, niusruzel@pm.go.gov.br; Guapó – GO, Março de 2018.

² Professor orientadora: Especialista, professora do Programa de Pós-Graduação e Extensão do Comando da Academia da Polícia Militar de Goiás CAPM, panatieri@hotmail.com, Goiânia – GO, Março de 2018.

1 INTRODUÇÃO

Liderança talvez possa ser um aspecto de extrema importância para as pessoas, conseqüentemente também o é para as instituições de maneira geral para garantir a ampliação e aprimoramento. O aspecto liderança está em ritmo crescente pelo fato do comandante das varias frentes de serviço se deparar corriqueiramente com grandes problemas em exercer uma rotina de liderança na relação com seus liderados.

No transcorrer deste trabalho, serão abordada as características deste tema, no qual será mesclada a teoria de liderança, explanaremos pelos elementos citados de vários autores que fizeram estudos importantes de organizações e seus vários estilos de líderes, e que os fizeram pessoas a serem referenciais sobre este aspecto.

Portanto serão propostos os vários modelos de liderança anexados de seus desdobramentos identificados em estudos bibliográficos e suas respectivas atribuições. Algumas definições sobre o tema abordado para espanar melhor e deixar o entendimento com características comum de um artigo.

Neste artigo perceberemos que para ser líder independe do cargo exercido, mas depende muito mais das atitudes tomadas e pelo exemplo demonstrado, para abordar a sua capacidade de liderança e de influenciar pessoas, com tudo o exemplo que o líder deixa para seus liderados tem resultados diferentes de acordo com a sua maneira de liderar.

O desenvolvimento do trabalho explanará através de uma revisão da literatura com as ideias de alguns estudiosos da administração Maximiano, Chiavenato, Hunter, Hesselbein e outros; dando a teoria das formas em que haja liderança mediante os comandantes do policiamento da policia militar do estado de Goiás, espanando vários conceitos de liderança onde liderar dever ser o inicio de um bom relacionamento entre líderes e liderados, e também fazer uma relação entre a liderança no militarismo.

O objetivo deste artigo é mostrar como é a relação entre líder e equipe. Os desígnios específicos visam evidenciar a influência e a relação do líder na equipe.

A classe militar tem uma natureza própria, se distinguem das outras formas funcionais dos demais servidores do Estado. Antes de ser profissional das armas, O militar é cidadão. Os valores da profissão militar, como profissão ao serviço de um Estado democrático, sendo assim a liderança militar fora constituída apenas para

punir? Devidamente colocados em seus lugares dentro do espaço hierárquico, líder e liderado no militarismo detém o mesmo dever?

Se estes temas fossem apresentados a policia militar do estado de Goiás de forma mais natural, talvez muitas coisas fossem mudadas, Cada decisão adotada por um líder é uma prova para o seu espírito comum que é observado tanto por subordinados e também por superiores, pois o líder é inconformado com situações desfavoráveis, no seu cotidiano o líder no contesto militar tem contra ele o tempo, muitas das vezes este período de tempo fica reduzido por se tratar de riscos eminentes contra a própria vida.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE LIDERANÇA

Diversos autores já arriscaram definir o que significa liderança e o que denota ser um líder. Segundo Megginson; Mosley; Pietri, "*Liderança – É um processo de influenciar as atividades individuais e grupais no estabelecimento e atingimento de metas*" (1998, p. 377).

Este é um significado enxuto sobre o que é liderança, mas feito de forma que consegue nos remeter a ideia central deste termo, que é ter a capacidade de influenciar pessoas para conseguir alcançar os objetivos traçados. Para compreendermos ainda mais, podemos complementar o significado de liderança.

Liderar significa conquistar as pessoas, envolvê-las de forma que coloquem seu coração, mente, espírito, criatividade e excelência a serviço de um objetivo. É preciso fazer com que se empenhem ao máximo na missão, dando tudo pela equipe. Você não gerencia pessoas. Você lidera pessoas. (Hunter, 2006, p.20).

Notamos nesta citação a confirmação de que o ser humano está acima de simples recursos físicos ou tarefas que gerenciamos, mas são seres que tem coração, mente, espírito, criatividade e excelência e que podem assim, se seus líderes souberem encontrar o que cada um tem de melhor, fazer muito além para o cumprimento de uma tarefa.

2.1 OS ESTILOS E CARACTERÍSTICAS DE UM LÍDER

Na teoria sobre estilos de liderança encontra-se líderes com atitudes e condutas diferentes, mas que na maioria das vezes, provocam resultados satisfatórios das pessoas que estão envolvidas nos processos juntamente com ele. De acordo com estudos realizados por profissionais desta área, existem três estilos básicos na decorrência da sua forma de atuação com seus liderados: a autocracia, a liberal e a democracia.

2.2 LIDERANÇA AUTOCRÁTICA

Neste estilo de liderança, o líder concentra em si mesmo todas as decisões e as autoridades, impondo-as, sem deixar nenhuma liberdade de participação para os seus liderados e muito menos uma ampla discussão sobre a situação.

Sobretudo é um líder dominador, rígido e quer controlar tudo sozinho sem a participação do grupo, e se julga insubstituível. Tem o controle de tudo em suas mãos. Trata-se de um líder que dita as normas e que tudo deve acontecer de acordo com o que ele manda. Segundo White; Lippitt “*o líder autocrático é dominador, emite ordens e espera obediência plena e cega dos subordinados [...] o líder é temido pelo grupo, que só trabalha quando ele esta presente*” (apud Chiavenato, 1999, p. 564). Ou seja, este é um estilo onde a equipe só trabalha por medo e imposição, sem nenhuma liberdade para dar sugestões de melhorias.

2.3 LIDERANÇA LIBERAL

O líder neste caso dá ampla liberdade e permite aos seus liderados tomar as decisões tanto de forma individual como em grupo, tendo a mínima participação e somente quando solicitado pelo grupo. No grupo com um líder liberal as tarefas são desenvolvidas ao acaso, com muito tempo perdido em discussões mais voltadas a motivos pessoais até mais do que o trabalho em si.

O líder é ignorado pelo grupo. Por um lado, há uma enorme confiança no poder de organização e de tomada de decisões do grupo, mas de outro, um estilo de liderança onde a participação do líder no trabalho da equipe é minimizada. Neste caso, o líder não está junto com todos para poder assim absorver o que cada um tem de melhor, perdendo em capacidade de produção.

Chiavenato nos relata que “na liderança liberal, o líder omite-se e deixa a situação fluir à vontade, sem intervir ou tentar mudar o rumo dos acontecimentos” (2003, p.565). Já segundo Megginson; Mosley; Pietri acrescentam que “também chamados de “líderes da rédea solta” – são frouxos e permissivos e deixam os seguidores fazerem o que querem” (1998, p. 377). Este estilo de liderança demonstra fraqueza em suas atitudes, deixando de agir e se omitindo nos momentos em que a equipe está dependendo das suas decisões, deixando a sua liderança ociosa e fraca.

2.4 LIDERANÇA DEMOCRÁTICA

O líder atua como um facilitador simplificando os processos para melhor realizar e melhorar o relacionamento do grupo. As decisões são tomadas pelo grupo e é depositada total confiança do líder em seus liderados. Nesse sentido a comunicação é fluente em todos os sentidos, predominando o trabalho em equipe onde reina a colaboração, solidariedade e lealdade de todos. Este líder está mais presente em sua equipe, e assim sendo ele terá mais facilidade em entender o que se passa dentro de sua equipe, ajudando a todos, sendo objetivo e tomando suas decisões, tendo em vista sempre o que é melhor para todos, em comum acordo.

O líder é extremamente comunicativo, encoraja a participação das pessoas e se preocupa igualmente com o trabalho e com o grupo. [...] Os grupos submetidos à liderança democrática apresentaram boa quantidade de trabalho e qualidade surpreendentemente melhor, acompanhadas de um clima de satisfação, integração grupal, responsabilidade e comprometimento das pessoas. (WHITE; LIPPITT APUD CHIAVENATO, 1999, p.564).

Percebe-se então, que este estilo permite maior participação da equipe, resultando em qualidade melhor de trabalho e um clima de satisfação.

2.5 LIDERANÇA CARISMÁTICA

É uma liderança que oferece como recompensa a própria realização da tarefa ou até mesmo, recompensas morais. Com esta liderança os líderes conseguem que os colaboradores trabalhem com motivação a realização dos objetivos e assim superar suas próprias expectativas. O líder carismático envolve os funcionários no lado emocional, inspirando-os, encorajando-os, motivando-os, dando assim total

liberdade para eles apresentarem ideias novas dando o máximo de si, sugerindo alternativas para resolverem problemas, sempre buscando a satisfação do funcionário.

O líder carismático faz seus seguidores superarem seus próprios interesses e trabalhar excepcionalmente para realizar a missão, meta ou causa. [...] os líderes carismáticos afetam profundamente as emoções de seus seguidores, encorajando-os e dando-lhes inspiração, para que eles vejam os problemas de maneira diferente [...]. (MAXIMIANO, 2004, p. 303).

Este é um estilo de liderança que essencialmente inspira e motiva a todos para realização da missão, fazendo com que a equipe de o máximo de si.

2.6 PERSONALIDADES DE UM LÍDER

De acordo com Chiavenato (1999) podemos começar com a inteligência, pois a mesma exerce um dos mais importantes papéis no mais alto nível das empresas, onde inteligência e habilidade técnicas, cognitivas e de trabalho em equipe, devem estar centradas em agregar conhecimentos mútuos para melhor entendimento entre líderes e liderados, para que todos envolvidos no processo tenham facilidade em liderar mudanças. Sobre otimismo, podemos citar um líder que sempre esta acreditando que os objetivos serão alcançados.

Deve-se ter uma visão de futuro para pensar à frente dos concorrentes e coragem para saber aceitar alguns sacrifícios que poderão vir a ocorrer em sua carreira. Campanhã nos diz que “*Tudo depende da visão do líder, [...] um líder com visão arrojada sempre pensa ‘grande’*” (2008, p. 59). Esta é considerada uma das principais qualidades de um líder, pois quando ele pensa a frente, ele pensa grande.

2.7 EVOLUÇÃO DA LIDERANÇA

Na evolução do conhecimento em que vivemos, é exigida dos líderes muita coragem e percepção, para conseguir enxergar as mudanças e oportunidades vividas no meio empresarial.

O século 21 exige líderes de visão, com algo a mais no coração, que reconheçam que não entendem de tudo e procurem assessoria, sendo sempre criativo para aproveitar todos os recursos, tendo planejamento e previsão, além da comunicação, e que a estratégia é o principal recurso de um líder. (CAMPANHÃ, 2008, p. 64 e 65)

Podemos colocar estas atitudes ditas acima como as atitudes esperáveis de um bom líder, que se preocupam com o futuro e com as necessidades das pessoas ao seu redor, tal como a necessidade de auto realização. Conscientizando-se também, que há pessoas que podem lhe assessorar para um melhor desenvolvimento e aproveitamento de recursos. Nota-se que há uma ênfase no que diz respeito à estratégia, dizendo ser o principal recurso de um líder, e para que um objetivo seja alcançado é de suma importância que um líder tenha definido as estratégias que serão usadas.

Para que um líder consiga desenvolver uma estratégia para o século 21, segundo Campanhã (2008, p. 67-68) é preciso que ele pessoalmente tenha algumas características:

- Visão de futuro;
- Acreditar no que está desenvolvendo;
- Saber formular estratégias de administração e comunicação;
- Valorizar as pessoas e as suas necessidades;
- Dar rapidez ao desenvolvimento do trabalho;
- Fazer outros líderes por meio do monitoramento;
- Motivar constantemente os liderados;
- Saber inovar;
- Ter coragem para mudar o conceito da organização que dirige se necessária.

De acordo com os itens citados, percebe-se que para um líder conseguir sucesso em sua carreira, deve sempre olhar para o lado interno e externo da sua empresa. Deve-se acreditar no que esta desenvolvendo, e mais ainda, fazer com que todos acreditem também, pois os objetivos dificilmente serão alcançados se houver desconfiança de capacidade dentro de uma equipe. Deve traçar estratégias que facilitarão o cumprimento das metas, tendo a capacidade de saber sempre quando, onde e como ter o diálogo adequado com sua equipe, valorizando-a e fazendo-as auto realizadas. Aliás, sobre auto realização, esta é a necessidade que de acordo com a teoria da hierarquia das necessidades humanas de Abraham Maslow, se encontra simplesmente no topo.

Outra forma de demonstrar a necessidade de estudar a evolução da liderança, é o que Maximiano (2000, p. 61) fez em uma pequena citação de Fayol dos seus quatorze princípios da administração onde são eles:

- Divisão do trabalho.
- Autoridade e responsabilidade.
- Disciplina.
- Unidade de comando.
- Unidade de direção.

- Subordinação dos interesses individuais aos interesses gerais.
- Remuneração do pessoal.
- Centralização.
- Cadeia escalar.
- Ordem.
- Equidade
- Estabilidade do pessoal.
- Iniciativa.
- Espírito de equipe.

Visando esses princípios quem lidera de forma direta ou indireta deve sempre conduzir os seus departamentos de maneira coesa com seus liderados. O líder deve se fazer presente em sua equipe, pois são nestes momentos que serão encontrados outros líderes, sendo esta uma das maiores habilidades de um líder, que é fazer novos líderes.

Percebe-se que uma equipe motivada pode desempenhar muito mais, e o líder é o grande responsável pelo nível de motivação dos colaboradores, pois é ele que buscará estratégias para não deixar que as desmotivações os enfraqueçam, inovando sempre.

Mas apesar de entendermos que o sucesso de tudo depende de uma forte liderança, ainda há poucos ensinamentos sobre este assunto.

2.8 LIDERANÇA NA ATUALIDADE

Uma boa Liderança é uma premissa cada vez mais importante e rara nas empresas, fato este nos faz pensar e questionar quais serão os líderes do século 21, que perfil vai prevalecer nas pessoas que vão guiar e liderar seguidores. Mas uma coisa é certa, as características dos líderes deste século serão bem diferentes do que já vimos.

Carisma, inteligência e empatia são tipos considerados importantes para a liderança eficaz. Para Reicher; Haslam e Platow “*Durante muitos anos especialistas afirmaram que bons líderes teriam talentos inatos usados para conquistar seguidores e despertar o entusiasmo da equipe ou conseguir obediência*” (2007 p. 41). Com o passar do tempo o conceito de liderança vem evoluindo. O líder contemporâneo não utiliza de autoridade, mas tenta entender os valores e opiniões de seus colaboradores para constituir uma relação forte e produtiva.

O conceito de liderança, portanto, está relacionado à capacidade de direcionar os interesses do grupo onde se está inserido, e não à obediência em troca de recompensas ou obtida com punições; os mais hábeis não são

os que conseguem impor o que pensam, mas sim aqueles que despertam nos colegas o desejo de cooperação, em vez de imposição. Para ganhar credibilidade, os líderes de hoje devem se posicionar na equipe, não acima dela. (REICHER; HASLAM E PLATOW 2007, p. 41).

Os líderes precisam reconhecer que necessitam despertar a motivação na equipe, desta forma os colaboradores não se sentirão pressionados e terão mais entusiasmo para trabalhar pela empresa, não dependendo de recompensas, mas pelo simples fato de gostar do que fazem. Por isso é necessário que os líderes tenham competência para comandar sua equipe, nunca se mostrando apenas superior, mas, sempre trabalhando com o grupo e para o grupo em todos os momentos.

É necessário que os líderes tenham a capacidade de compartilhar as ideias com os outros, assim poderão agrupar os pensamentos para conseguir a melhor forma de gerenciar e ter resultados. Devem promover a cooperação e implementar estratégias que se fundamentam na equipe. A liderança não cabe só a um, mas a todos.

Para um líder de visão, as questões sociais e ambientais devem estar presentes nas diretrizes de seu trabalho, pois são pilares para estruturarmos uma sociedade mais justa, entretanto, disciplina e autoconfiança são essenciais para conduzir seus coparticipantes e enfrentar situações adversas que surgem a todo o momento.

Para tal, os líderes necessitam ter a consciência que seus colaboradores acreditam e esperam muito deles. Seu papel é motivá-los a trilhar novos caminhos, disposto a correr riscos e transformá-los em uma equipe forte e unida. É necessário que sejam responsáveis, pois terão sua credibilidade pessoal formada através de sua competência, atitudes e ações executadas com sucesso.

Os líderes que demonstrarem credibilidade e competência gerarão entusiasmo e desempenho, solução e resultados, compromisso e capacidade. Serão pessoas de forte caráter, que construirão organizações também fortes, as quais não dependem do caráter deles para atingir o sucesso. (HESELBEIN, 1996, p. 219).

O líder atual não pode esquecer-se das atitudes do líder do passado, pois para uma liderança eficaz continuará sendo necessário que o líder tenha inteligência, aptidões, visão, valores e que saiba ter eficiência na comunicação.

Segundo Hesselbein “*O líder eficaz deve conhecer profundamente todas as formas de comunicação*” (1996 p. 227). Sendo assim a comunicação é essencial,

pois devemos dar total atenção às mudanças que surgem nos procedimentos relacionados à comunicação.

2.9 LIDERANÇA MILITAR

Podem ser destacados como forma de liderança no âmbito militar todos aqueles que exercem de maneira direta a frente de um determinado serviço, independente do seu posto ou graduação, baste ser direcionado a ele uma determinada autoridade.

No meio militar temos a imagem de um líder relacionado aos comandantes, aos diretores e nas autoridades impostas em lei, todos com a função de gerir a organização e manter a base de uma coordenação adequada para que o processo mantenha sempre isonômico, essas lideranças tendem a ser impostas por forma de antiguidade, porém nem sempre é regra.

Art. 33 - Comando é a soma de autoridade, deveres e responsabilidade de que o Policial-Militar é investido legalmente, quando conduz homens ou dirige uma organização Policial-Militar. O Comando é vinculado ao grau hierárquico e constitui uma prerrogativa impessoal, em cujo exercício o Policial-Militar se define e se caracteriza como chefe. (Lei nº 8.033, de 02 dezembro de 1975.)

Segundo escreveu Vieira (2002, p.9) *“comando, é a autoridade conferida por lei e pelos regulamentos a um indivíduo para dirigir, controlar e coordenar forças militares”*. Essa definição deixa bem suficiente que comandar trás responsabilidades acumuladas com vários níveis de hierarquias. Comandar requer muito de quem esta à frente da ação, sempre em suas decisões este dever ter visão de futuro entre outro aspecto de um líder, para que não tenha sempre o controle de seus comandados sem deixar que a emoção ou meios externos interfiram na motivação da sua equipe.

2.10 COMANDANTE

Está diretamente ligada a pessoa do comandante militar com a função de um líder, pois as sua atribuições requerem diretamente pontos específicos de um líder, e não só o quadro de oficial esta ligado com as pertinências de um comandante, podemos ver dentro da policia militar a imagem das praças se enquadrando como

líder, tanto nos departamentos administrativos na figura de um sargenteante de Dia, porem também na operacionalidade como primeiro homem de uma viatura, todos são passíveis de liderar com gestão pessoal.

O estilo de liderança é o modo pessoal de exercer a liderança, isto é, o modo de interação direta do líder com os seus subordinados. Os estilos de liderança variam consoante a personalidade do líder, os seus subordinados e a situação. Em última análise, o estilo apropriado para qualquer líder será aquele que lhe proporciona uma melhor liderança. (VIEIRA, 2002 p.87)

Conforme afirmado por Kotter (1997, p. 6-12), *“há pessoas que nasceram líderes e há outras que aprendem a desenvolver sua capacidade de liderança ao longo de décadas”*. A experiência de um Militar traz a ele um bom aliado na solução de situações diversas, uma vez que, lida cotidianamente com muitas situações que de formas distintas faça com que tome as devidas atitudes para demonstrar seu perfil de líder. Buscar se capacitar para manter o foco dos seus liderados talvez seja uma boa estratégia de um líder, mais nem sempre isso será uma regra vimos com as palavras de “Kotter” anteriormente que, desenvolver uma capacidade de liderar torna os processos mais eficientes.

2.11 HIERARQUIA MILITAR

A polícia militar do estado de Goiás tem suas atribuições expressas no artigo 144 inciso V parágrafos 4º e 5º da Constituição Federal do Brasil de 1988, com seus cargos públicos estatutários com estatuto próprio na forma da lei nº 8.033, de 02 de dezembro de 1975, que dispões sobre o estatuto da polícia militar do estado de Goiás, nela está descrito todo o modelo hierárquico da organização.

Art. 12 - A hierarquia e a disciplina são a base institucional da Polícia Militar. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico.

§ 1º - A hierarquia Policial-Militar é a ordenação da autoridade em níveis diferentes, dentro da estrutura da Polícia Militar. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou de uma mesma graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade. (Lei nº 8.033, de 02 dezembro de 1975.)

No seu modelo hierarquizado a polícia militar demonstra a sua real forma de fazer com que a liderança torna em sua essência ter um valor mais objetivo, dando ao processo de liderar características próprias de ser uma forma agregada de liderança, todo meio utilizado para que facilite o líder se faz de maneira hierárquica de maneira que o mais antigo ou mais bem postado se torne o líder.

Hierarquia sendo a base da instituição torna ao líder de forma implícita uma garantia que suas ordens tenham total controle de seus atos, pois a hierarquia como forma de controle traz um grande aliado para a liderança deixando bem nítido de quem é a liderança.

3 RESULTADO E DISCUSSÃO

A liderança na área operacional da polícia militar do estado de Goiás deve ser discutida com mais frequência, dentro de uma viatura estabelecida tanto no procedimento operacional padrão (POP), quanto nas doutrinas existentes dentro da organização, temos no serviço operacional corriqueiro de polícia no mínimo duas funções a pessoa de um comandante, aquele que faz o papel de líder, e um motorista auxiliar o liderado, com isso a importância de se capacitar todo seu efetivo em como ser um líder mesmo de maneira superficial.

Podemos ver na estrutura da instituição que é de forma bem hierárquica varias formas de líderes tendo em vista que não haja forma correta de liderar o aperfeiçoamento do líder torna um tanto quanto necessário para a continuidade dos serviços inerentes, porém através de estudos feito por Chiavenato refere-se que o estilo democrático de liderança é o melhor estilo, demonstrando este ser o mais apropriado ao espaço organizacional da atualidade. O aprimoramento dos líderes da organização polícia militar do estado de Goiás deve ser continua para assim chegar a uma forma de liderar de forma isonômica, tornando os seus processos coesos para assim melhoria do relacionamento entre líder e liderado.

Podemos nos reportar para melhor discutir sobre esse assunto, os quatorze princípios gerais da administração feitos por Fayol e destacados por Maximiano, (2000, p. 61), que nos remete aos uma ideia de poder melhorar os processos internos e externos de uma determinada organização, tais princípios dão um norte ao controle de líder onde estão relacionados entre eles disciplina, autoridade e responsabilidade, subordinação, iniciativa e a ordem entre outros que nos deixa convictos da importância de se organizar de maneira mais coesa para garantir o a eficácia das tarefas exercidas no sistema.

Ao longo desse estudo vimos varias formas de líderes e suas formas de atuação, dentro da hierarquia militar existem vários níveis de liderança e também

vários estilos de líderes com vimos no decorrer deste artigo vários estilos de liderança, podendo cada ambiente ser adaptado por um estilo diferente, dentro do militarismo o modelo que se predomina e o autocrata, podendo esse ser impróprio para o para os líderes do militarismo, contudo na polícia militar do estado de Goiás ações como de um líder autocrata pode se tornar um pouco distinta, se tratando de administração dos departamentos e dentro do meio organizacional não é comum à imagem de um administrador de formação em seu quadro de funcionário, o que seria viável pra a organização ter uma formação administrativa para seus líderes.

Hoje na incorporação dos novos oficiais da polícia militar do estado de Goiás e exigido ter curso superior em direito, poderia ser estendido para a área da administração uma vez que os oficiais da PMGO fazem de forma contínua a função de administrado de vários setores da instituição.

Outra ferramenta administrativa importante para a polícia militar do estado de Goiás seria a descentralização uma vez formado para ajudar o trabalho do líder, por se tratar de uma forma de administração pública direta onde essa é administrada por uma secretaria do estado de Goiás. A uma grande resistência quanto a mudanças dentro das instituições, e descentralização administrativa é quando a função ou atividade é transferida para outra pessoa ou outro departamento, visando aproximar o processo do resultado tornando menor a possibilidade de erros, tendo em vista que a nova de quem vai assumir é mais capacitado para desempenhar a continuidade do processo.

Quando um líder convive junto com a equipe, se aproximando de cada um para ter uma relação de confiança, este líder terá a capacidade de lapidar o que cada membro desta equipe tem de melhor e desta maneira maximizar os resultados de cada um, da equipe e conseqüentemente da organização.

REFERÊNCIAS

CAMPANHÃ, Josué. **Líder do Amanhã: Formando a Nova Geração de Líderes da sua Organização**. São Paulo – Ed. Hagnos, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos**. 2ª Ed – Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999.

HESELBEIN, Frances; GOLDSMITH, Marshall; BECKHARD, Richard. **O Líder do Futuro: Visões, Estratégias e Práticas para uma Nova Era**. Editores Francês Hesselbein, Marshall. – São Paulo – Futura, 1996.

HUNTER, James C.. **Como se Tornar um Líder Servidor**. Tradução de A.B. Pinheiro de Lemos – Rio de Janeiro – Sextante, 2006

VIEIRA, General Belchior. **Liderança Militar**. Academia militar Estado-maior do exército, 2002.

KOTTER, Paul John. **Liderando Mudança**. Editora Campus, 1997.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: da Revolução Urbana à Revolução Digital** – 4ª ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

MEGGINSON, Leon C.; MOSLEY, Donald C.; PIETRI, Paul H. Jr. **Administração: Conceitos e Aplicações** - 4º Edição. São Paulo: Ed. Harbra, 1998.

REICHER, Stephen D.; HASLAM, Alexander; PLATOW, Michael J. **Revista Mente e Cérebro**. Ano XV N°177 Outubro, 2007.

MAXIMIANO, Antonio Cesar A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2000

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. Rio de Janeiro, 2003

ESTADO DE GOIÁS. Decreto n. 8.033, de 02 dez. de 1975. **Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares do Estado de Goiás e dá outras providências**. Goiás. Dez. 1975.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil**. Brasil. 1988.

GOIÁS, Policia Militar. **Procedimento Operacional Padrão**. 3ª Edição revisada e ampliada. Goiânia. 2014.