

ESTUDO DE CASO - 'O SPECIAL ONE'

2013

Nuno Terenas

Mestrando em Relações Interculturais. Pós-Graduado em Gestão Autárquica e Modernização. Licenciado em Psicologia Social e das Organizações

Email:

nunoterenas@sapo.pt

RESUMO

Este estudo de caso foi elaborado e analisado através dos seguintes capítulos: Capítulo 1 “Liderança Sistémica e Liderança Anti Sistémica”; Capítulo 2 “Grandezas e Misérias dos Líderes Narcisistas”; Capítulo 5 “A Importância do Exemplo...Uma vez Mais”; e Capítulo 6 “Perfis de Líderes/Perfis de Lideranças” do livro de Ceitil (2008).

Este estudo de caso intitulado “*O Special One*” insere-se na temática da liderança e tem como objetivo permitir, aos leitores, conhecer o perfil de liderança de José Mourinho, as suas virtudes, o enquadramento do seu perfil com as principais teorias de liderança e perceber se a sua liderança é inata ou construída.

Palavras-chave: Líder, liderança, competências, comportamento, José Mourinho

José Mourinho (JM) é uma personalidade que todo o Mundo conhece pela sua frontalidade, ambição, mentalidade ganhadora, atitude positiva face às contrariedades, inteligente, grande profissionalismo, empenhado, líder de audiências, elevada capacidade de relacionamento interpessoal e uma inteligência emocional, isto é, são-lhe atribuídos pela maioria das pessoas atributos de líder que segundo Ceitil (2008, p. 63) significam possuir “(...) a capacidade de gerar influência no comportamento dos outros (...)” possui uma imagem poderosa, irreverente com autoconfiança, constituindo-se assim uma imagem de grande sucesso.

José Mourinho revela mais do que uma simples característica ou aptidão para uma determinada ação; revela hábitos constantes ganhadores para si e para o grupo onde está inserido e de uma forma estável e constante.

JM possui um conjunto de qualidades essenciais, as quais se aperfeiçoam com o hábito de ganhar e possui a fórmula do sucesso de como gerir um grupo de trabalho.

Deste modo, JM possui competência de influenciar, motivar e habilitar os outros a contribuírem para a eficácia e para o sucesso do grupo e da organização.

A liderança de JM está profundamente relacionada com as competências de comunicação e da transmissão de ideias.

Neste contexto, a liderança é o processo de exercer influência sobre um indivíduo ou um grupo de indivíduos, nos esforços para a realização de objetivos em determinada situação, logo requer aperfeiçoamento permanente.

O comportamento de liderança, de JM envolve funções como planejar, dar informações, avaliar, controlar, recompensar, estimular e punir, ajuda o grupo a atingir os seus objetivos, ou seja, satisfazer as suas necessidades.

Atualmente a atitude de liderança é vista como algo que depende da aprendizagem social do indivíduo e por isso mesmo, pode ser aperfeiçoada.

Importa salientar que o comportamento de liderança do líder relativamente à condução dos seus subordinados envolve as seguintes funções: define tarefas, recolhe ideias; atribui funções, impõe disciplina, aproveita as capacidades das pessoas, observa, ouve e aconselha as pessoas, elogia os subordinados, JM é egípcio como líder.

Importa salientar que face à revisão bibliográfica o perfil de JM enquadra-se nos seguintes estilos de liderança:

Num estilo de liderança delegativo, porque a competência inata de comunicação de JM, nomeadamente no ato de inculcar confiança nos seus jogadores, permite que eles acreditem nas suas próprias capacidades, assumindo responsabilidade, vontade e confiança na sua forma de agir.

Numa teoria da liderança do “Caminho – Objetivo”, porque os seus jogadores aceitam o seu comportamento, porque leva à satisfação das suas necessidades e aos seus anseios através de um liderança diretiva, apoiante, participativa e orientada para a realização da tarefa.

Numa liderança carismática, porque os jogadores vêm em JM elevadas capacidades de liderança com base no seu comportamento; possui uma visão estratégica; gosta do risco; possui

fortes convicções; é o agente de mudança e tem uma elevada autoconfiança que transmite para os seus jogadores.

Possui uma elevada inteligência emocional, porque sabe lidar consigo mesmo e com os outros que estão à sua volta.

Possui uma liderança sistémica, porque JM possui uma visão que ultrapassa a realidade do seu clube em que os seus modelos mentais atuam como geradores de futuro; antecipa cenários e as respetivas consequências e sustenta a controvérsia, que segundo Ceitil (2008), permite gerar nos seus jogadores uma visão inspiradora, a qual permite gerar, nos mesmos, expectativas e aspirações com finalidades e estratégias comuns e realistas.

JM é também um líder narcisista, porque chama a atenção em determinadas alturas cruciais, a sua equipa, gerando forças produtivas positivas, possuindo uma visão global e pró-ativa da realidade, desenvolvendo elevadas competências de comunicação e relacionamento interpessoal, tornando-se permanentemente competitivo (Ceitil, 2008).

A liderança de JM foi sendo construída ao longo da sua carreira profissional, porque se houve tempos em que se acreditava que um líder já nascia líder, hoje em dia, está mais que comprovado que isso não acontece, pois não há uma relação direta entre os traços de personalidade e o ser líder.

No entanto, um líder deve possuir características fortes e natas, que se vão construindo e formando ao longo da vida, logo ensinar alguém a ser líder, é uma tarefa quase impossível de se concretizar.

Deste modo, a liderança vai sendo adquirida ao longo da vida através das experiências vivenciadas de cada pessoa.

Neste contexto, segundo Ceitil (2008), a liderança eficaz prevê que o líder seja confiável e possua um sentido de ampla credibilidade, sendo que o líder deverá utilizar as suas competências de liderança de forma consistente e duradoura, para que os seus subordinados sintam que são genuínas e autênticas.

Importa salientar que existe uma liderança eficaz quando o subordinado executa a tarefa que lhe é solicitada, porque o deseja fazer e vai ao encontro das suas necessidades e não porque se sente obrigado por de alguma forma não ser punido.

Desde há muitos anos, a liderança tem sido um foco de atenção, pode ter várias definições mas em todas elas existe ênfase no influenciar o outro, em conseguir levar o outro a fazer algo de forma empenhada e satisfatória.

Sendo a liderança um processo de influência é necessário que o líder modifique intencionalmente o comportamento das outras pessoas, o que é possível através do modo como utiliza o seu poder e a sua autoridade.

JM sabe liderar porque sabe gerir vontades e consegue conciliar o atingir dos seus objetivos com a satisfação das necessidades dos jogadores que lidera, porque conhece bem os jogadores o que lhe permite escolher melhor a forma de lhes inculcar a vontade, logo o estilo de comportamento de JM em relação aos seus jogadores, determina os resultados diferentes e gera atitudes diversas no seio do grupo de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ceitol, M. (2008). *Gestão de Recursos Humanos para o século XXI*. 1ª Edição. Lisboa: Edição Sílabo.