



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

**“A SUSTENTABILIDADE DO TRADICIONALISMO GAÚCHO NO MUNDO
CONTEMPORÂNEO - UMA CONTRIBUIÇÃO PARA O PROCESSO DE
LIDERANÇA NOS GALPÕES” – Parte 2**

23º CONGRESSO BRASILEIRO DA TRADIÇÃO GAÚCHA

FRANCISCO CARLOS FIGHERA
Tradicionalista

CURITIBA - PR

20-11-2021



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

AGRADECIMENTOS

A Deus e Nossa Senhora por iluminarem meus caminhos com fé, esperança, perseverança e paz.

A minha Família, esposa Ana Maria e filhos Ana Carolina e Gustavo, pelo incentivo e apoio constantes em todos os projetos de desenvolvimento pessoal e profissional, em especial na trajetória e vivência tradicionalista.

Aos amigos e companheiros João Ermelino de Mello e Roberto Basso, pela confiança e apoio nas funções a mim delegadas na CBTG.



“A família é patrimônio da humanidade porque é por meio dela que, conforme o desígnio de Deus, se deve prolongar a presença do homem sobre a Terra”. **(João Paulo II - 1920-2005)**



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
1.1 Objetivos	5
1.2 Justificativa	6
1.3 Metodologia	7
1.4 O que é tradicionalismo	8
2. O MUNDO CONTEMPORÂNEO	8
2.1 Velho milênio	9
2.2 Novo milênio	10
3. TRADICIONALISMO GAÚCHO NACIONAL E INTERNACIONAL	11
3.1 O sistema do tradicionalismo gaúcho	16
3.2 Questionamento	18
4. LIDERANÇA NOS GALPÕES	18
4.1 A maior empresa do mundo	20
4.2 Liderança espiritualizada	21
4.3 Inteligência emocional e liderança	22
4.3.1 Estilos de liderança na visão da inteligência emocional	24
4.4 Liderança autêntica (ética)	25
4.5 Liderança engajadora	28
4.6 Gerações	30
5. RESULTADOS, IMPACTOS ESPERADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
6. BIBLIOGRAFIA E REVISÃO DE LITERATURA	36



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

1. INTRODUÇÃO

Por ocasião do 17º Congresso Brasileiro da Tradição Gaúcha, realizado na cidade de Lages (SC), em 23 de novembro de 2013, foi apresentada e aprovada pelos Congressistas a Tese assinada por (FIGHERA, 2013), de título “A SUSTENTABILIDADE DO TRADICIONALISMO GAÚCHO NO MUNDO CONTEMPORÂNEO: DESAFIOS, OPORTUNIDADES, AMEAÇAS, ALERTAS”.

Na oportunidade dizíamos que o movimento tradicionalista gaúcho se encontrava e ainda se encontra na fase da **institucionalização**, como escreveu LIMA (2004, pág. 24-25) sobre as quatro fases que costumam passar os movimentos, quais sejam, **inquietação social, excitação popular, formalização e institucionalização** (em que os líderes são exigidos como administradores). Essa exigência é maior ainda hoje, haja vista a pandemia que assolou o mundo, o isolamento e distanciamento social que paralisaram as atividades das entidades tradicionalistas, que após quase dois anos estão voltando aos poucos a abrir suas portas. Nem todas abrirão.

Nos setenta e quatro anos do movimento e desde seu início em setembro de 1947, muitos desafios foram e continuam a ser enfrentados. LESSA (1987), em sua Tese “**O sentido e o valor do tradicionalismo**”, apresentada no 1º Congresso Tradicionalista, em Santa Maria, RS, em 1954, já apontava “o enfraquecimento do núcleo das culturas locais e o desaparecimento gradativo dos Grupos Locais como unidades transmissoras de cultura”, como sendo os dois fatores de desintegração da sociedade. Dizia: “É nos grandes centros urbanos que esse fenômeno se desenha mais nítido, através das estatísticas sempre crescentes de crime, divórcio, suicídio, adultério, delinquência juvenil e outros índices de desintegração social”.

Esses fatores continuam presentes na sociedade, agravaram-se e surgiram outros, tais como drogas, alcoolismo, violência, assaltos, sequestros, corrupção. Quando fala do vazio existencial, diz FRANKL (2018, pág. 131): “ (...) acrescente-se ainda que o ser



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

humano sofreu mais outra perda em seu desenvolvimento mais recente. As tradições, que serviam de apoio para seu comportamento, atualmente vêm diminuindo com grande rapidez. Nenhum instinto lhe diz o que deve fazer e não há tradição que lhe diga o que deveria fazer; às vezes, ele não sabe sequer o que deseja fazer”.

Além desses fatores sociais e culturais, observa-se uma certa falta de interesse pela liderança, especialmente dos jovens, pois o que mais se vê nos Congressos e Convenções das Federações (MTGs) e da Confederação Brasileira da Tradição Gaúcha (CBTG) são pessoas de mais idade.

É preciso preparar os jovens para que sejam futuros líderes e dar continuidade ao movimento, sob pena de seu perecimento, para que não aconteça o que disse / predisse Glaucus Saraiva: (...) "à beira das estradas encontro esqueletos de CTGs. Esqueletos vivos”.

De outro lado, por meio de observações, acredita-se também que esteja faltando ao tradicionalismo gaúcho um choque de gestão profissional, a níveis estadual (MTGs e CTGs) e nacional (CBTG), onde possam ser discutidos, aceitos e aplicados modernos conceitos e práticas de governança corporativa e liderança. Nesse sentido, a ciência pode contribuir em muito na preparação dos líderes que serão responsáveis pela condução da Bandeira do Tradicionalismo Gaúcho.

1.1 Objetivos

O objetivo deste trabalho, considerados os fatores presentes no mundo contemporâneo (ameaças, oportunidades e desafios ao tradicionalismo), é dar continuidade ao apresentado no 17º Congresso Brasileiro da Tradição Gaúcha, realizado em Lages, citado, e contribuir de alguma forma para o engrandecimento do movimento e manutenção de sua marcha, mormente no que diz respeito à formação de novos líderes,



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

à luz de conceitos de Liderança. Também tem o objetivo de despertar nos jovens o interesse pela Liderança Positiva, plantar uma pequena semente para, aos poucos, e com muito cuidado, trazer a contribuição da ciência para o engrandecimento do tradicionalismo gaúcho a nível nacional.

1.2 Justificativa

Justificam o interesse pelo tema, (i) o momento presente pelo qual passa o tradicionalismo; e (ii) o que se espera para o futuro em termos de suas lideranças, especialmente dos jovens, que devem ser/estar preparados para dar continuidade ao movimento.

Nesse sentido, um passo importante foi dado pelo Presidente da CBTG, João Ermelino de Mello, em suas gestões, dando oportunidade aos jovens, Peões e Prendas dos Prendados, que fizeram um ótimo trabalho, organizando encontros, em especial dando grande impulso às Redes Sociais da CBTG, conclamando e trazendo outros jovens a participar do movimento. O atual Presidente da CBTG, Roberto Basso, segue a mesma linha do Presidente Mello. Essa oportunidade não pode ser desperdiçada, haja vista a motivação, engajamento e comprometimento presentes nos jovens dos Prendados anteriores e atual.

Se quisermos formar jovens líderes é preciso prepará-los e dar-lhes oportunidades de liderar (confiar), criar, fazer, respeitando seu jeito (que pode ser o jeito certo), com direito de acertar e, se errar, corrigir e seguir em frente.

Não se pretende aqui esgotar o assunto, mas ao contrário, contribuir de alguma forma para sua discussão, já que pouco se tem falado a respeito de líderes e lideranças no movimento tradicionalista gaúcho.



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

1.3 Metodologia

Como metodologia para alcançar os objetivos, segue-se os ensinamentos de SEVERINO (2007), com a utilização de dados secundários e principalmente observações do fenômeno que é o movimento tradicionalista gaúcho brasileiro. Também se levou em conta a história escrita e não escrita do movimento, como os relatos do saudoso Cyro Dutra FERREIRA (1987), conhecimentos e experiências aprendidas em rodas de chimarrão com os mais antigos, literatura e publicações existentes, artigos, depoimentos, pronunciamentos, palestras, observações e meditações nos mais de vinte e quatro anos dedicados a essa causa.

Abre-se aqui um parêntese para dissertar sobre o termo Tese, utilizado para fins deste trabalho e anterior, citado (mencionado no Regulamento Geral da CBTG, do MTG-RS, do MTG-SC e no Regulamento do Estatuto do MTG-PC e do MTG-AO). Não se trata de Tese acadêmica ou científica, inédita, apresentando ideias, métodos, técnicas, processos e resultados de uma pesquisa, realizada de acordo com método científico, apresentada e defendida, visando à obtenção do título de doutor (tese de doutorado).

Diz SEVERINO (2007, pág. 214): É óbvio que não é só nas universidades que se fazem trabalhos científicos de alto nível. Como sempre, na linha de uma rica tradição histórica, trabalhos de grande valor, tanto em termos de pesquisa como em termos de reflexão, são realizados em instituições não universitárias e até por pensadores isolados. E complementa o autor (ibid, pág. 219): Mas qualquer que seja a forma do trabalho científico, é preciso lembrar que todo o trabalho desta natureza tem por objetivo intrínseco a demonstração, o desenvolvimento de um raciocínio lógico. **Ele assume sempre uma forma dissertativa, ou seja, busca demonstrar, mediante argumentos, uma “tese”, que é uma solução proposta para um problema. (Grifo nosso).**



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

Nesse sentido, este trabalho, sob a forma de *Tese (do grego thesis)*, que significa proposição intelectual, apresenta um texto dissertativo-argumentativo, com opinião do autor, defesa do seu ponto de vista e posicionamento crítico.

1.4 O que é tradicionalismo

Sempre importante lembrar a definição de LESSA (1987, pág. 58), atual, apesar do tempo: “Tradicionalismo é o movimento popular que visa auxiliar o Estado na consecução do bem-coletivo, através de ações que o povo pratica (mesmo que não se aperceba de tal finalidade) com o fim de reforçar o núcleo de sua cultura; graças ao que a sociedade adquire maior solidez e o indivíduo adquire maior tranquilidade na vida em comum”. É um estado de consciência, que busca preservar as boas coisas do passado, sem conflitar com o progresso, através do cultuar, vivenciar e preservar o patrimônio sociocultural do povo gaúcho. É a sociedade que defende, preserva, cultua e divulga a tradição gaúcha, que congrega defensores dos costumes, dos hábitos, da cultura, dos valores do gaúcho.

Aos que fazem parte deste movimento, aos que estão chegando e especialmente aos jovens, nunca se olvidem que o tradicionalismo gaúcho iniciou e se espalhou pelo Rio Grande do Sul, atravessou porteiras e fronteiras, sendo reconhecido pela ONU como um dos maiores movimentos socioculturais do mundo.

2. O MUNDO CONTEMPORÂNEO

Contemporâneo quer dizer do mesmo tempo, do nosso tempo, da mesma época, especialmente da época em que vivemos.



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

2.1 Velho Milênio

O que dizia LESSA (1987) em 1954 se aplica ou deveria se aplicar ao contemporâneo em qualquer época, entretanto, a sociedade passa por permanentes mudanças e transformações. Afirmava (ibid., pág. 52): “Na vida humana, a sociedade - mais que o indivíduo - constitui a principal força na luta pela existência. Mas para que o grupo social funcione como unidade é necessário que os indivíduos que o compõem possuam modos de agir e de pensar coletivamente. Isto é conseguido através da "herança social" ou da "cultura".

O movimento tradicionalista gaúcho teve início em 1947 (por jovens), com o propósito de ter o direito de fixar as coisas de raízes rio-grandenses, preservá-las, valorizá-las e projetá-las, sem se insurgir contra o desenvolvimento, o progresso, a liberdade, o bem-estar e a evolução. Entretanto, LESSA (1987, pág. 58) já demonstrava preocupação com o futuro do movimento, a ponto de dizer que “o transcurso do tempo é que virá dizer do acerto ou não desta campanha cultural. De qualquer forma, as gerações do futuro é que poderão indicar, com intensidade, os efeitos desta nossa – por enquanto – pálida experiência”.

O movimento veio até aqui, tem 72 anos, e a “pálida experiência” se tornou numa “ideia vitoriosa”. Muitos homens e mulheres, líderes que carregaram sua bandeira já se foram, outros e outras foram chegando, se agregando, e a marcha continuou e precisa continuar. Necessária a formação contínua de líderes para a continuidade do movimento, especialmente jovens, num mundo que passa cada vez mais por mudanças e transformações permanentes e em todos os sentidos. As formas de marchas que trouxeram o movimento até aqui não necessariamente serão as mesmas daqui em diante.

Em 1997, após 50 anos do início do movimento, o tradicionalismo encontrava-se com um pé na fase da *excitação popular* (segunda fase) e outro na da *formalização*



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

(terceira fase). Escreveu LIMA (2004, pág. 39-40): “é impressionante a vitalidade de nossos CTGs, de nossos festivais de música nativista, de nossos rodeios”. E completava: “Estão surgindo os Movimentos Tradicionalistas Gaúchos de Santa Catarina, do Paraná, do Mato Grosso do Sul e existe até uma Federação Paulista de Tradições Gaúchas”.

2.2 Novo milênio

No fim do século passado, estudiosos, cientistas e futuristas afirmavam que o novo milênio seria do conhecimento, da informação, da tecnologia (especialmente da informática), da preocupação com o social e com o ambiental, da globalização e da mulher, previsões que vem se confirmando ao longo dos últimos vinte e um anos.

Diz FIGHERA (2013): “Frente aos novos tempos, a humanidade está exposta a inúmeros desafios, tais como: desenvolvimento sustentável, meio ambiente, equilíbrio ecológico, globalização, regulação do uso da informação nas redes sociais (Internet, Skype, Facebook, WhatsApp, Instagram, etc.), desigualdades e qualidade do ensino, fuga e volta às Igrejas, celibato, ordenação de mulheres, cura do câncer e da aids, desemprego, corrupção, políticas que levem ao bem-estar social, distribuição da renda, reforma agrária, combate às drogas, violência, assaltos, sequestros, pobreza, terrorismo, guerras, fome.

Todas essas mudanças, sociais, culturais, econômicas, tecnológicas, políticas, ambientais afetam direta ou indiretamente homens, mulheres e crianças, de todas as idades (individualmente), a sociedade como um todo e principalmente as *famílias* (coletivamente), modificando as relações dentro dos “Grupos Locais”, entre os quais estão incluídos os CTGs, células-mãe do movimento tradicionalista gaúcho. Acrescente-se hoje, as diversidades e a retomada de atividades das entidades tradicionalistas após quase dois anos de pandemia. Talvez o maior de todos os desafios ainda seja a Paz.



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

3. TRADICIONALISMO GAÚCHO NACIONAL E INTERNACIONAL

Importante que se entenda e deixe o registro de como é formado o que se pode chamar de Sistema do Tradicionalismo Gaúcho como um todo (CTG, RT, MTG, CBTG, CITG), ou seja, como está estruturado a níveis Internacional e Nacional, como mostrado na **Figura 1**, a seguir:



Fonte: CBTG (Pres. João Mello / Dir. de Comunicação Aline Kraemer)/2019 (Adaptado)
CITG – Confederação Internacional da Tradição Gaúcha
CBTG – Confederação Brasileira da Tradição Gaúcha
(*) Piquetes e Entidades Similares

Figura 1

Embora conste no organograma da **Figura 1**, a Confederação Norte Americana do Tradicionalismo Gaúcho Brasileiro, atuante naquele país, ainda não obteve sua



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

filiação na CITG (segundo informações de seu Vice-Presidente, Sr. João Ermelino de Mello), haja vista pendência documental.

Passados 67 anos do Primeiro Congresso Tradicionalista de 1954, antes mencionado, dados da mesma fonte indicam que no Brasil, em 2019, havia 2.834 CTGs, distribuídos por 23 Estados, e mais de 5.000 Piquetes de Tradições Gaúchas (associações menores que os CTGs) e Departamentos de Tradições Gaúchas (ligados a clubes ou associações), reunidos em torno de oito entidades federativas e regionais, chamadas de Movimento Tradicionalista Gaúcho (MTG), nos Estados do RS, SC, PR, SP, PC, MS, MT e AO, que juntas formam a Confederação Brasileira da Tradição Gaúcha – CBTG, a nível nacional, como mostrado nos **Quadros 1 a 3** e **Figuras 2 e 3**, a seguir:

MTG	Estado / Quant. de CTGs					
MTG-RS	Rio Grande do Sul	1.731				
MTG-SC	Santa Catarina	601				
MTG-PR	Paraná	336				
MTG-SP	São Paulo	28	Rio de Janeiro	7		
MTG-MS	Mato Grosso do Sul	19				
MTG-MT	Mato Grosso	43				
MTG-PC	Distrito Federal	4	Rio Grande do Norte	1	Paraíba	1
	Pernambuco	2	Bahia	5	Espírito Santo	1
	Minas Gerais	3	Ceará	1	Goiás	9
	Tocantins	2	Maranhão	1		
MTG-AO	Rondônia	33	Acre	1	Amazônia	3
	Roraima	1	Pará	1		

Fonte: CBTG (Pres. João Mello / Dir. de Comunicação Aline Kraemer)/2019 (Adaptado)

Quadro 1



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

MTG	Piquetes (localizados na região Sul) / Quant.
MTG-RS	Rio Grande do Sul 2.500
MTG-SC	Santa Catarina 1.900
MTG-PR	Paraná 600

Fonte: CBTG (Pres. João Mello / Dir. de Comunicação Aline Kraemer)/2019 (Adaptado)

Quadro 2

A CBTG também tem conhecimento de CTGs e Piquetes no exterior, como mostrado no Quadro a seguir:

País / Quant. de CTGs / Piquetes							
Canadá	1	Estados Unidos	6	França	2	Portugal	1
Espanha	1	China	1	Paraguai	1	Uruguai	70

Fonte: CBTG (Pres. João Mello / Dir. de Comunicação Aline Kraemer)/2019 (Adaptado)

Quadro 3

No caso do Uruguai os CTGs são denominados Aparcerías Y Sociedades Tradicionalistas (www.patriagaucha.com.uy). Na Argentina as sociedades gaúchas pertencem à Confederación Gaucha Argentina (www.confederaciongaucha.com.ar). Destaque para a união dos três países, Uruguai, Argentina e Brasil, visando à preservação da tradição gaúcha, através da Confederação Internacional da Tradição Gaúcha (CITG), da qual a CBTG é integrante.



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG



Fonte: CBTG (Pres. João Mello / Dir. de Comunicação Aline Kraemer)/2019

Figura 2



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

A **Figura 3**, a seguir, mostra a abrangência de cada MTG no território nacional:



Fonte: CBTG – Wilson Porto

Figura 3



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

3.1 O Sistema do Tradicionalismo Gaúcho

Diz FIGHERA (2013): “Podemos ver o tradicionalismo gaúcho sob a forma de um “Galpão de CTG”, alicerçado sobre “Esteios Fundamentais”, que são a “FAMÍLIA” e o “GRUPO LOCAL” (responsáveis pela preservação e transmissão da herança social, como queria Barbosa Lessa), e a “TRADIÇÃO” (o amor e culto à terra, ao pago... que vem da alma)”, como mostra a **Figura 4**.



Fonte da foto: Banco de Imagens – galpaodapeonadactg.blogspot.com

Figura 4

Esses pressupostos são a essência da existência e continuidade do movimento. Pode-se dizer que são como o sol, o ar, a água, a terra, o mar, elementos da natureza que



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

nem se percebe que existem, mas estão sempre ali, e se não mais existissem logo se notaria sua falta e lhes seria atribuído o valor que realmente tem.

Os “**Esteios ou Pilares**”, apesar de fortes e resistentes como o cerne, podem sofrer e sofrem desgastes naturais. Não envelhecem com o tempo, mas necessário que se adaptem às mudanças, até porque essas são permanentes. Precisam suportar as “**Estruturas**”, como os vigamentos, travessas, caibros, taboas, vergas, ripas, forro, tesouras (Organizacional, Institucional, Moral, Cultural, Econômica e Financeira), que mantém esse Galpão em pé, bem como o “**Telhado**” que cobre o Galpão, quais sejam, as diversas atividades do tradicionalismo (Campeira, Artística, Esportiva, Recreativa, Cultural, Social), para que bem ao alto tremule a Bandeira da Liberdade, Igualdade, Humanidade.

As “**Estruturas**” do Galpão, encravadas nos “**Esteios**”, dão o embasamento e suporte necessários à realização das “**Atividades**”, que podem ser simples ou complexas (mais complexas do que simples), pois atuam em cenários diferentes e nem sempre são bem aceitas, como deveria ser ou era de se esperar. As Estruturas também se sujeitam ao tempo, às mudanças, sofrem desgastes naturais, envergam, empenam, descascam, mas os defensores do tradicionalismo autêntico (sem genéricos), sempre a postos, não as deixam ceder e provém sua manutenção permanente.

Por fim, para cobrir o Galpão, as “**Atividades**” completam o que podemos chamar de “**Sistema do Tradicionalismo**”. Em tese, pode-se dizer que são os produtos gerados pelo tradicionalismo, pois na verdade são mais visíveis, tanto para os tradicionalistas como para os simpatizantes do movimento, além dos governos, imprensa, mídia e demais pessoas e entidades não tradicionalistas. Entretanto, se de um lado têm certo grau de liberdade, por estarem em cima do Galpão, de outro, pela exposição (sol, chuva, frio, calor, ventos, etc.), sofrem maiores desgastes (críticas, reclamações, restrições, discórdias, recursos, até brigas às vezes).



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

Concluído o “Galpão”, sem a pretensão de que esteja totalmente pronto, pois necessária sua manutenção preventiva, contínua e permanente (principalmente dos “Esteios” e “Estruturas”), pode-se analisar e sugerir medidas ao questionamento formulado **no item 3.2**, a seguir, respeitadas todas as ideias e opiniões a respeito.

É preciso ter líderes preparados para exercer a “Liderança nos Galpões”, cujo processo trataremos no **item 4** deste trabalho. De qualquer modo, as respostas passam necessariamente pelos tradicionalistas, especialmente os líderes e gestores do movimento, em especial, dos jovens líderes, imprescindíveis na missão de gerir esse “Galpão” e, principalmente, liderar as pessoas que dele fazem parte.

3.2 Questionamento

Diante deste cenário, em FIGHERA (2013), letras “a” a “h”, são apresentados questionamentos, observações, apontamentos, pensamentos, desafios, preocupações (ou seriam ameaças), que ainda pesam sobre o movimento. Entre aqueles questionamentos, consta da **letra d) “A formação e preparação de jovens líderes, com conhecimento, conscientização, engajamento e comprometimento com a causa tradicionalista são fatores indispensáveis para a manutenção da identidade, imagem e continuidade do movimento”**, objetivo deste trabalho.

Não temos a pretensão e/ou objetivo de esgotar o assunto, pois envolve muitas variáveis, estudos e outras opiniões, todos respeitados.

4. LIDERANÇA NOS GALPÕES

Para falar do processo e exercício da liderança é preciso revisitar alguns conceitos importantes, seja de filósofos, cientistas, pensadores, que se entende necessários para o conhecimento dos líderes do movimento tradicionalista gaúcho de todas as entidades. A



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

seguir são apresentados e comentados alguns desses conceitos, especialmente sob a ótica da Psicologia Positiva.

Segundo PALUDO & KOLLER (2007), o movimento pela Psicologia Positiva teve início em 1998, quando o psicólogo Martin Seligman assumiu a presidência da *American Psychological Association* (APA). Segundo ele, a ciência psicológica vinha negligenciando o estudo dos aspectos virtuosos da natureza humana, o que pode ser confirmado por uma simples pesquisa no banco de dados da *PsycInfo*. Ao utilizar a palavra-chave “depressão” são encontrados 110382 artigos entre os anos de 1970 e 2006, por outro lado, a palavra-chave “felicidade” indica apenas 4711 artigos publicados no mesmo período, ou seja, menos da metade.

Dizem REPPOLD & GURGEL & SCHIAVON (2015): “Para Seligman e Csikszentmihalyi (2000), Psicologia Positiva é o estudo dos sentimentos, emoções, instituições e comportamentos positivos que têm a felicidade humana como seu objetivo final”. Ou seja, tirar o foco tradicional da psicologia, voltado às doenças, e levá-lo para as características e comportamentos saudáveis das pessoas (bem-estar), baseando-se em três pilares fundamentais:

Experiência Positiva (bem-estar subjetivo): a área da psicologia positiva que investiga a experiência aborda os sentimentos considerados agradáveis e os momentos vividos em plena satisfação (felicidade, satisfação, plenitude, alegria, sentido da vida). Busca responder: “O que faz uma vivência mais gratificante do que a outra?”. Tem origem, antes mesmo da psicologia positiva, nos estudos acerca do hedonismo, otimismo e felicidade. Também tem relações entre emoções positivas e saúde física.



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

Personalidade Positiva: uma vez que os seres humanos são auto organizados e adaptáveis, algo que os distingue entre si é a forma de lidar com as situações. São as chamadas forças individuais, que evoluem e têm ligações com as fases do desenvolvimento do ser humano (autodeterminação, sabedoria, defesas maduras de cada um, desempenho excepcional ou de alta performance).

Instituições Positivas: considerando que as pessoas integram um sistema de relações, as instituições de que fazem parte são de suma importância para o entendimento de sua plenitude. As pessoas estão imersas em um contexto social, com estruturas que transcendem ao indivíduo, como a família, a organização social e o meio em que está inserido.

Há muitas teorias, estudos e instrumentos que servem como sustentação para a Psicologia Positiva, tais como, (i) bem-estar subjetivo (afetos positivos e negativos); (ii) bem-estar psicológico (mais relacionado ao desenvolvimento das pessoas); (iii) felicidade; (iv) otimismo; (v) esperança; (vi) sentido da vida; (vii) resiliência; (viii) auto-eficiência; (ix) auto-eficácia; (x) espiritualidade; (xi) VIA - Values-In-Action – virtudes e forças de caráter (teste grátis em www.flowpsicologiapositiva.com ou www.viacharacter.org).

4.1 A maior empresa do mundo

Se a virtude da liderança é, entre outros, inspirar, conduzir, harmonizar, confiar no condutor, é possível afirmar que seu legado pode ser considerado a inspiração e confiança no líder e na sua condução.

Nesse sentido, não há como não aceitar, sem contradizer, que tenha sido Jesus o maior líder que até hoje o mundo viu. Sem nenhum viés religioso, com respeito a todas as



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

religiões, com certeza foi Jesus o mais bem-sucedido líder e empresário que o mundo conheceu.

Diz BRINER (1997, pág. 11): “O maior empresário de todos os tempos foi Jesus Cristo. Basta olhar para o que ele realizou. Qualquer que seja o processo de avaliação, a evidência dos fatos atesta que a organização fundada por Jesus é a mais bem-sucedida de todos os tempos. Longevidade? Dois mil anos. Riquezas? Incalculáveis. Números? Impossível avaliar. Lealdade de seus membros? Muitos chegam a dar a vida por esta organização. Distribuição? No mundo inteiro, em todas as nações. Diversificação? Integrada com grande sucesso em todo tipo de empreendimento”.

O livro “Os Métodos de Administração de Jesus” (Com 12 executivos Ele criou a maior empresa do mundo), BRINER (1997) é praticamente um guia de como exercer a liderança. Entenda-se as metáforas utilizadas pelo autor, (i) quando chama de Jesus de empresário quer dizer “Líder”, e (ii) a maior empresa do mundo, a Igreja Católica fundada por Jesus, como “instituição, organização sem fins econômicos”, não uma entidade que visa o lucro. Significa dizer que todas as instituições/organizações, tem investimentos, financiamentos, receitas, despesas, resultados (no caso, déficit ou superávit), colaboradores.

4.2 Liderança espiritualizada

No mundo corporativo e das instituições (públicas, privadas, do terceiro setor onde estão as entidades tradicionalistas) muito se tem escrito e falado ultimamente em liderança espiritualizada, mais humanizada, em que o líder **“ouve na essência”**, entende e **“respeita a história, momentos e sentimentos”** dos liderados, **“aceita erros e diferenças”**, e **“eleva ao invés de diminuir”**.

Também se comenta sobre “organizações espiritualizadas”, nas quais se busca a convivência pacífica dos colaboradores, bem-humorada, colaborativa, para a construção



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

da grande obra corporativa, em que o todo e o resultado são importantes, mas somente possíveis de serem alcançados com a contribuição de cada um, suas ideias, engajamento, trabalho com sentido, significado, propósito, orgulho, pertencimento. Por isso é preciso que se saiba e entenda qual é o projeto da grande obra corporativa que se pretende construir e qual a contribuição de cada um para a edificação dessa obra.

Nessa toada, CORTELLA (2008, pág. 92-101) cita cinco competências ou atributos imprescindíveis e essenciais na arte de liderar:

- 1) Abrir a mente** – o líder deve ficar atento àquilo que muda e estar sempre disposto a aprender;
- 2) Elevar a equipe** – o liderado percebe claramente quando você é capaz de, ao crescer, levá-lo junto;
- 3) Recrear o espírito** – as pessoas devem se sentir bem e ter alegria onde estão (ócio recreativo);
- 4) Inovar a obra** – liderar pressupõe a capacidade de se reinventar, de buscar novos métodos e soluções;
- 5) Empreender o futuro** – não nascemos prontos, também não somos inéditos, mas tampouco somos ilhas.

Os líderes do movimento tradicionalista gaúcho precisam ter essa compreensão, pois essas competências também são necessárias no exercício da “Liderança nos Galpões”.

4.3 Inteligência emocional e liderança

Inteligência Emocional (IE) é um conjunto de habilidades, aprendidas e aprendíveis, que designam a capacidade do indivíduo de identificar e gerir os próprios



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

sentimentos, de motivar a si mesmo e de construir relacionamentos mais saudáveis; em suma, visa gerar um impacto positivo nas outras pessoas.

Os estudos e pesquisas sobre liderança de GOLEMAN (2015) trouxeram à baila conceitos de inteligência emocional na formação do líder de sucesso, condição *sine qua non* da liderança. Segundo o autor (ibid., pág. 12-24), em resumo, a IE (Inteligência Emocional) está sustentada em quatro alicerces:

1) Autoconsciência – *é o primeiro componente da inteligência emocional – o que faz sentido quando se pensa que o Oráculo de Delfos deu o conselho de ‘conhecer-te a ti mesmo’, milhares de anos atrás; significa uma compreensão profunda das próprias emoções, forças, fraquezas, necessidades e impulsos;*

2) Autogestão – *impulsos biológicos dirigem nossas emoções; não podemos eliminá-los, mas podemos fazer muita coisa para administrá-los; o autocontrole, que é uma conversa interior contínua, é o componente da inteligência emocional que nos liberta de sermos prisioneiros de nossos sentimentos;*

3) Empatia – *de todas as dimensões da inteligência emocional, a empatia é a mais facilmente reconhecida; significa levar em conta ponderadamente os sentimentos dos outros (funcionários, colaboradores, parceiros, etc.); é hoje um componente da liderança particularmente importante, por ao menos três motivos: a quantidade cada vez maior de trabalhos em equipe, o ritmo veloz da globalização e a necessidade crescente de manter/reter talentos;*

4) Habilidade Social – *mais exatamente, é a cordialidade com um propósito: conduzir as pessoas na direção que se deseja; pessoas socialmente hábeis são exímias em gerir equipes – é a sua empatia em ação; de forma semelhante, são mestres na persuasão – uma manifestação da autoconsciência, do autocontrole e da empatia combinados.*



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

4.3.1 Estilos de liderança na visão da Inteligência Emocional

Muitos fatores podem determinar o estilo a ser utilizado na liderança, como o clima, a cultura organizacional, o ambiente de trabalho, as habilidades necessárias vis-à-vis os desafios maiores ou menores, a liberdade para inovar (ou não), o comprometimento, o engajamento, a clareza dos objetivos a serem alcançados, os prêmios e recompensas, o propósito de cada um e da instituição, a obra a ser construída e a parte de responsabilidade que cabe a cada um nessa construção.

Nesse sentido, é preciso que os líderes conheçam os estilos de liderança e em quais situações podem ou não podem ser utilizados, para o alcance dos propósitos e objetivos a que se dispõem. GOLEMAN (2015, pág. 48) traz à tona seis estilos, e o que cada um resulta de componentes diferentes da inteligência emocional. Resumidamente são os seguintes:

- 1) Visionário (Autoritário)** – Como repercute: impele as pessoas rumo a sonhos compartilhados; - Impacto no clima: o mais positivo de todos; - Quando é apropriado: quando a mudança requer uma visão nova, ou quando um rumo claro é necessário;
- 2) Coaching** - Como repercute: conecta o que a pessoa quer com as metas da equipe; - Impacto no clima: altamente positivo; - Quando é apropriado: para ajudar uma pessoa a contribuir mais eficazmente com a equipe;
- 3) Afiliativo** - Como repercute: valoriza a ideia das pessoas e obtém o compromisso pela participação; - Impacto no clima: positivo; - Quando é apropriado: para aparar arestas em uma equipe, motivar durante períodos de sucesso ou fortalecer as relações;



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

4) Democrático - Como repercute: valoriza as contribuições das pessoas e obtém o compromisso pela participação; - Impacto no clima: positivo; - Quando é apropriado: para obter adesão ou consenso, ou contribuições valiosas dos membros da equipe;

5) Marcador de ritmo - Como repercute: fixa metas desafiadoras e empolgantes; - Impacto no clima: com frequência altamente negativo, por ser mal executado; - Quando é apropriado: para obter resultados de alta qualidade de uma equipe motivada e competente;

6) Autoritário (Coercivo) - Como repercute: alivia o medo ao dar instruções claras em uma emergência; - Impacto no clima: com frequência altamente negativo, por ser mal executado; - Quando é apropriado: na crise, para iniciar a recuperação de uma empresa.

Em termos de liderança emocional, GOLEMAN (2015, pág. 58) chama a atenção para a ciência dos humores, dizendo: “Um corpo cada vez maior de pesquisas sobre o cérebro humano prova que, para o bem ou para o mal, o humor dos líderes afeta as emoções das pessoas a sua volta. O motivo disso está no que os cientistas denominam a natureza de circuito aberto do sistema límbico do cérebro – nosso centro emocional. Um sistema de circuito fechado é autorregulador, enquanto um sistema de circuito aberto depende de fontes externas para se regular”. E conclui (Ibid., pág. 72): “A liderança emocional é a centelha que acende o desempenho de uma empresa, criando uma fogueira de sucesso ou uma paisagem de cinzas. Os humores importam tanto assim”.

4.4 Liderança autêntica (Ética)

No exercício da liderança é preciso ter valores e princípios éticos bem definidos, especialmente quando se lidera pelo exemplo.



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

Num mundo globalizado, de muitas oportunidades e facilidades, de concorrências muitas vezes desleais, de muita corrupção, talvez seja difícil para muitos manter a integridade, a ética, mas não é impossível.

Como diz CORTELLA (2016, pág. 101-102): O questionamento “por que faço o que faço?” traz outra pergunta na sequência: “por que não faço o que não faço? Pode surgir o argumento, “Ora, mas no mercado todo mundo faz. Certo, mas eu não faço”. É uma questão de escolha. E cita ainda uma mensagem de Jesus que está no Evangelho de Marcos: “De nada adianta um homem ganhar o mundo se ele perder a sua alma”.

BOEHS & SILVA (2017, pág. 145) ensinam: “Os líderes autênticos adotam e promovem comportamentos positivos e éticos, são autoconscientes e sinceros, estabelecem relações autênticas com os liderados e ouvem suas opiniões. Várias pesquisas demonstram que este tipo de líder tem impacto no comportamento organizacional positivo, nos resultados individuais e no capital psicológico sobre os liderados”. E complementam os autores (Ibid., pág. 153-156), em síntese:

- a liderança autêntica produz efeitos positivos em diversas variáveis do nível individual;
- a liderança autêntica reduz os níveis de **Burnout**;
- líderes autênticos promovem o **capital psicológico** dos seus liderados;
- a liderança autêntica resulta em maiores níveis de **colaboração** dos liderados;
- líderes autênticos promovem o **comportamento de cidadania organizacional** nos liderados;
- a liderança autêntica resulta em maior **participação** dos liderados, manifestando suas **opiniões** aos líderes;
- líderes autênticos promovem o **comprometimento** dos seus liderados;
- os liderados **confiam** em líderes autênticos;
- líderes autênticos favorecem a **criatividade** dos seus liderados;



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

- Líderes autênticos promovem **emoções positivas** em seus liderados;
- a liderança autêntica promove um clima favorável ao **empoderamento** dos liderados;
- Líderes autênticos promovem a **felicidade** dos seus liderados no trabalho;
- Líderes autênticos promovem uma melhor **performance** em seus liderados;
- a liderança autêntica promove a **satisfação** dos liderados com o seu trabalho;
- os liderados têm maiores cuidados com a **segurança no trabalho** quando seus líderes são autênticos”. (**grifos nossos**)

CAMPOS & RUEDA (2018, pág. 291-298) dizem: “Cerca de um século após o início de pesquisas em Psicologia sobre líderes e liderança, motivados por diversas ocorrências resultantes de comportamentos antiéticos por parte de líderes no contexto das organizações empresariais, que propagaram fortes crises em diversos setores econômicos globais, acadêmicos iniciaram investigações com foco na compreensão e no desenvolvimento de um novo estilo de liderança, que recebeu a denominação de Liderança Autêntica. (...) Pautada pela ética, pela autoconsciência, pela qualidade do relacionamento humano entre líder e seguidores e pelo interesse em desenvolver os liderados em todos os seus potenciais ... a teoria LA vem se desenvolvendo, desde o início do século XXI, a partir das proposições e definições a respeito de quatro construtos distintos: (i) autenticidade, (ii) líder autêntico (LDA), (iii) liderança autêntica (LA) e (iv) desenvolvimento da liderança autêntica”.

Quando tratam da teoria da liderança autêntica ESPER & CUNHA (2015, pág. 60-72) escrevem: “Uma das grandes questões da liderança autêntica é se diferenciar de outras teorias de liderança, como as chamadas lideranças inspiracionais, como a carismática e a transformacional, ou ainda a liderança ética, a liderança servidora e a liderança espiritual. (...) Aliás, a ética do líder não é uma ética externalizada, trata-se das próprias concepções de certo ou errado, bom ou mau, justo ou injusto, o que é chamado



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

pelos autores de perspectiva moral internalizada (AVOLIO; GARDNER, 2005)". E complementam os autores que a liderança autêntica nasceu dentro da teoria da liderança transformacional, especialmente inspirada no artigo de Bass e Steidlmeier (1999), que adota uma perspectiva ética e divide as categorias:

(1) os líderes transformacionais autênticos, líderes que exercem a **liderança pautada em princípios éticos (grifo nosso)**; e

(2) os líderes transformacionais inautênticos, aqueles que não agem pautados em valores éticos, mas, pelo contrário, utilizam-se da sua capacidade de influência para controlar e conformar os liderados aos seus interesses.

4.5 Liderança engajadora

Antes de falar sobre liderança engajadora é preciso compreender o que é engajamento e sua diferença de comprometimento.

O conceito de Engajamento no Trabalho ganhou força na década de 90, e SCHAUFELI (2020), define-o como “um estado mental disposicional positivo que influencia o comportamento das pessoas em suas atividades profissionais, composto por três componentes: VIGOR (energia), DEDICAÇÃO (entusiasmo, significado, orgulho, inspiração) e CONCENTRAÇÃO (imerso, de maneira prazerosa e desafiadora)“.

Engajamento é o estado afetivo-emocional, que tem a ver com sentimentos e seus efeitos. A pessoa se sente positiva, em estado de motivação e realização, com satisfação, vigor, dedicação e absorção, que são fatores determinantes. Pessoas engajadas têm comportamento pró-social, colaborativo, interagem, cooperam. O engajamento diz respeito, particularmente, aos sentimentos de estar e se sentir energizado.

Ensina SCHAUFELI (2020): Pesquisas indicam que o engajamento (maior ou menor) tem relação com a felicidade das pessoas, bem como, níveis de engajamento



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

estão relacionados com Governos (democracia, corrupção, etc.), Economia (crescimento e diminuição do PIB) e Cultura (níveis culturais) dos países. O mesmo autor e professor (ibid., 2020) diz que pesquisas também mostram resultados do engajamento: é bom para a saúde física, previne doenças vasculares, pessoas engajadas são mais adaptáveis ao estresse, tem funcionamento positivo da saúde (saúde mental e qualidade do sono), têm atitudes de compromisso e iniciativa pessoal, têm maior produtividade e geram melhores resultados nos negócios.

Se de um lado, o “**Engajamento é Intrínseco da Pessoa**”, não importa a organização, o “**Comprometimento é Extrínseco**”, se refere a objetivos e metas, que são das entidades (organizações), ensina VASQUEZ (2020).

Enquanto o engajamento trata de valores pessoais, o comprometimento se refere a valores organizacionais.

De acordo com SCHAUFELI (2020) a liderança engajadora é aquela que inspira, fortalece e conecta seus seguidores. Para tal são necessárias quatro características fundamentais, quais sejam:

- 1) **Criar Sentido** - O líder deve ter comportamentos inspiradores, que conectem sua equipe com os objetivos da organização e façam com que os colaboradores percebam como suas ações contribuem para o atingimento dos mesmos; realizar atividades com significado (*inspirar*).
- 2) **Ser Competente** – O líder competente deve saber delegar, estimulando seus colaboradores a desenvolver tarefas estimulantes e desafiadoras. Ou seja, aprender a se desenvolver (florescer); não aprendemos a ser sociais, autônomos e competentes, está dentro de nós (*fortalecer*);
- 3) **Criar Conexão** – O líder promove o espírito de equipe, une o grupo e é referência. Pessoas gostam de estar em grupo, se importar com os outros e vice-versa, ou seja, necessitam de afeição (*conectar*);



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

4) **Promover Autonomia** – O líder promove a autonomia do grupo, empodera as pessoas, destaca a importância das contribuições individuais e fomenta a autoconfiança dos colaboradores. Liberdade nas tomadas de decisões (**empoderar**).

Complementa e ensina (ibid., 2020): Líderes Engajadores “*inspiram, conectam, fortalecem e empoderam*”. A Liderança Engajadora aumenta os recursos de trabalho, aumenta os recursos pessoais, satisfaz as necessidades psicológicas básicas, reduz as demandas de trabalho, causa menos esgotamento e produz engajamento.

4.6 Gerações

De outro lado, em qualquer estilo ou forma de liderança, dentro ou fora do tradicionalismo gaúcho, é muito importante que os líderes conheçam as gerações dos liderados, seus perfis, pois há significativas diferenças entre si, e as estratégias de abordagem podem ser e são diferentes para cada geração.

MARQUES (2012, pág. 74-78), resumidamente cita as seguintes gerações:

- “**Geração Baby Boomers**” – são os nascidos entre 1946 e 1964 – têm como características, entre outras, a responsabilidade, experiência, lealdade; de outro lado, resistência às mudanças;
- “**Geração X**” – nascidos a partir de 1965 até 1977 – não acreditam em hierarquia, gostam do trabalho em equipe, estão habituados a crises, mantém o equilíbrio entre trabalho e família; de outro lado, não gostam muito de compartilhar ideias e experiências;
- “**Geração Y**”- nascidos a partir de 1978 até 1989 – lidam facilmente com os recursos de informática, são individualistas e autônomos, pragmáticos e irreverentes; entretanto, são ansiosos e imediatistas;



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

- “**Geração Z**”- nascidos a partir de 1990 até 2009 – preocupados cada vez mais com a conectividade com os demais, de forma permanente; gostam da informação a todo o momento, com velocidade, via celulares; são consumistas, especialmente de tecnologia;
- “**Geração Cangurus**” – têm entre 25 a 30 anos ou mais, adiam cada vez mais a saída da casa dos pais, por isso cangurus; indecisos, não se sentem preparados para a vida; não se fixam em empregos, pois não toleram ser contrariados;
- “**Geração Google**” – nascidos a partir de 1993 - são pessoas que fazem do Google a sua biblioteca, onde encontram todas as respostas (geração copiar e colar).

5. RESULTADOS, IMPACTOS ESPERADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante todo o exposto, entende-se que os resultados e impactos esperados deste trabalho, dando-se tempo ao tempo, são entre outros:

a) O entendimento e conscientização dos atuais e futuros gestores e líderes do Movimento Tradicionalista Gaúcho, a níveis Nacional e Estadual, de que é preciso avaliar/reavaliar continuamente os processos de liderança do movimento, com a contribuição da ciência nesse sentido, com o fim de atrair e preparar jovens líderes, indispensáveis para a continuidade e preservação do tradicionalismo gaúcho e da herança social de nossos ancestrais;

b) Despertar nos jovens tradicionalistas o interesse pela Liderança Positiva, como fator preponderante para a continuidade do movimento, com espírito de liderança, visão de inteligência emocional, ética, comprometimento e engajamento, já que esta é a responsabilidade de todos os que amam as tradições gaúchas.



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

Nesse sentido, a ciência pode contribuir, não ensinar, pois a escolha é de cada um. As ferramentas estão disponíveis, comprovadas por pesquisas, e servem para ajudar na condução dos caminhos para os objetivos que se pretende.

Lideranças que cativam tornam as tarefas e atividades mais prazerosas, as pessoas se sentem mais saudáveis (bem-estar), realizadas, comprometidas, engajadas, felizes, e usam todo o “Capital Mental” possível para ajudar no alcance das metas, objetivos e propósitos, com significado. É o que os psicólogos chamam de “**Psicologização**”. É a ciência a nosso favor.

O mundo contemporâneo continua a ter desafios e cada vez mais necessidades de **esperança, consciência, conscientização e liderança com legado**.

O legado da liderança decorre de seus *propósitos (aquilo que se coloca adiante, que se busca)*. Faz parte dele, ter e manter posições firmes, com honestidade, ética, e não aceitar fazer qualquer coisa (corromper, ser corrompido, por exemplo). Acima de tudo é seguir a si mesmo, seus sonhos, propósitos, objetivos, os quais acredita e inspira outros a acreditar e a seguir. É construído aos poucos, a cada dia, com exemplos, ações, paciência, lealdade, fé, coragem, respeito, cooperação, sem se olvidar de seu significado.

É o que alguns chamam de “espírito de liderança”, que vem da alma, no qual acreditaram muitos líderes e deixaram legados, mantendo firmes seus propósitos, sem um fim em si mesmos, não se importando muito com o imediato, mas com a visão de futuro. Qual o legado deixado pela líder Madre Teresa de Calcutá? Obras de milhões de dólares espalhadas pelo mundo ou os propósitos da bondade e da caridade, até hoje mantidos por seus seguidores?

Qual o legado deixado por Jesus Cristo? Milhares de Igrejas espalhadas pelo mundo, riquezas incalculáveis, milhões de fiéis seguidores, ou seus ensinamentos, sua palavra e exemplo, testemunhados e escritos pelos Apóstolos no Evangelho?



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

Um legado é fruto das coisas que fazemos (porque tem sentido, propósito, são do bem) ou deixamos de fazer (porque não são éticas, não são do bem, pois não fazemos qualquer coisa). Diz CORTELLA (2016, pág. 12): “Uma vida com propósito é aquela em que eu entenda as razões pelas quais faço o que faço e pelas quais claramente deixo de fazer o que não faço”. FRANKL (2018, pág. 7) gosta de citar esta frase de Nietzsche: “Quem tem *por que* viver pode suportar qualquer *como*”.

Cada um pode escolher as palavras que gostaria de ouvir no seu aniversário de 80 anos ou ao pé de sua tumba. Os verdadeiros líderes não morrem ou são esquecidos. Suas obras e seus legados permanecem vivos na mente e na alma de seus seguidores. E não têm vaidades, *como ensina GIKOVATE (2009, pág. 66), “A vaidade está presente em tudo e nos ‘vicia’ (em tudo se intromete), uma vez que a simples subtração dos sinais de prestígio e admiração com os quais nos acostumamos já pode nos provocar a dolorosa sensação de humilhação...”*.

Na curta passagem por esta vida física todos querem deixar seu rastro, sua marca, enfim, seu legado. Qual o seu propósito, sua obra, o legado que quer deixar? O legado é construção de toda uma vida. Não deixe para ser um bom avô/avó, seja um bom filho (a), um bom pai/mãe.

É comum ouvir, meus pais foram exemplos de pessoas honestas, bondosas, pacientes, éticas, dedicadas aos filhos e à família. Quero ser pelo menos metade do que eles foram. O que isso significa? Que eram líderes de uma família que souberam conduzir com sabedoria, e deixaram um legado, lembrado e respeitado pelos filhos, netos, bisnetos. Muitas vezes deixam pouco ou nada de bens materiais, porém, um legado espiritual, intangível, de valor incomensurável.

A cada dia que nasce temos uma nova chance de, como líderes, inspirar e conduzir melhor, ter novos propósitos, iniciar / continuar / aperfeiçoar a nossa obra, para a construção do legado que queremos deixar. A escolha cabe a cada um.



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

O exercício da liderança também decorre das emoções, a que os campeiros têm pelo campo, os laçadores pelo tiro de laço, os declamadores pelo verso, os cantores pela interpretação, os trovadores pelo repente, os gaiteiros, violonistas e violeiros pela música, os jogadores de truco pelo grito de “truco”, os jogadores de bocha pelo ponto e pela bochada, os jogadores de bolão pela derrubada de todos os pinos.

Repetimos o que dissemos em FIGHERA (2013): A sustentabilidade do tradicionalismo gaúcho é determinante para a imagem e continuidade do movimento (legado), para que continue sendo esse fenômeno antropológico, único no mundo, na opinião de muitos estudiosos, que tem identidade própria e resiste bravamente a todos os modismos e influências multiculturais. Se antes a resistência era em defesa de princípios de justiça, igualdade, liberdade, humanidade, e o sangue foi derramado por direitos e respeito, hoje, sem guerras, sempre buscando o entendimento e a paz, é em defesa da cultura gaúcha.

É missão e responsabilidade de todos os líderes tradicionalistas gaúchos brasileiros manter o “**Galpão do Tradicionalismo**” em pé e preservá-lo, não permitindo que se abalem suas “**Estruturas**” e “**Telhado**”, para que seus “**Esteios**” permaneçam firmes e sustentáveis para as próximas gerações. Para cumprir essa missão, imprescindível a formação de novos líderes, especialmente jovens, para o exercício da “Liderança nos Galpões”.

Não mudou nem nunca mudará nossa Bandeira, quem sabe o gaúcho vai mudando e se adaptando apenas à forma de balançá-la aos quatro ventos.



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

*Nos dias atuais, em que andam de rédeas soltas a corrupção, a impunidade,
As drogas, os desentendimentos, a violência,
Rondando as porteiras das querências,
Ladrões de sonhos roubam e destroem Famílias, sem piedade,
É preciso lutar para preservar nossos valores, raízes, identidade,
Confiar nos jovens que trazem boas sementes,
Incentivar, motivar, deixar que tentem,
Pois é certo, como existe o sol, o frio, o calor, a chuva,
E dá para afirmar, não restam dúvidas:
“Esses Jovens são o Futuro! Esses Jovens já são o Presente!”*

(Chico Fighera)



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

6. BIBLIOGRAFIA E REVISÃO DE LEITURA

BOEHS, S. T. M., & SILVA, N. Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho: Conceitos Fundamentais e Sentidos Aplicados. São Paulo: Vetor, 2017.

BRINER, B. Os métodos de administração de Jesus. São Paulo: Mundo Cristão, 1997.

CAMPOS, M. I., & RUEDA, F. J. M. Evolução do construto liderança autêntica: uma revisão de literatura. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 18(1), 291-298: 2018.

CORTELLA, M. S. Qual é a tua obra? 4. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

_____. Por que fazemos o que fazemos? 12. ed. São Paulo: Planeta, 2016.

ESPER, A. J. F., & CUNHA, C. J. C. A. Liderança autêntica uma revisão integrativa. Navus: Revista de Gestão e Tecnologia, 5(2), 60-72: 2015.

FERREIRA, C. D. "35 – CTG: o pioneiro do Movimento Tradicionalista Gaúcho – MTG-RS. 3. ed. Porto Alegre: "35" CTG, 1987.

FIGHERA, F. C. A sustentabilidade do tradicionalismo gaúcho no mundo contemporâneo: oportunidades, ameaças, alertas. 22º Congresso Brasileiro da Tradição Gaúcha - CBTG. Lages, 2013.

FRANKL, V. E. Em busca de sentido. 44. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2018.

GIKOVATE, F. Nós, os humanos. São Paulo: MG Editores, 2009.

GOLEMAN, D. ph.D. Liderança a inteligência emocional na formação do líder de sucesso. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.

LESSA, B. COMISSÃO PROVISÓRIA DE JOVENS DO MTG-RS. *Manual informativo da comissão provisória de jovens do MTG-RS*. BARBOSA LESSA: O Sentido e o Valor do Tradicionalismo. Porto Alegre: MTG-RS, 1987.

LIMA, J. Tradicionalismo...Responsabilidade social - Reflexões. Porto Alegre: MTG, 2004.

MARQUES, J. R. Leader Coach - Coaching como filosofia de liderança. São Paulo: Editora Ser Mais, 2012.

MEIO SÉCULO DE CONGRESSOS (1954–2004). Documentos Basilares do Tradicionalismo Gaúcho. MTG-RS. Porto Alegre, 2004.



CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DA TRADIÇÃO GAÚCHA - CBTG

PALUDO, S.S. & KOLLER, S. H (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, 17 (36), 9-20.

REPOLDE, C.T. & GURGEL, L. G. & SCHIAVON, C. C. (2015). Pesquisas em Psicologia Positiva: uma Revisão Sistemática da Literatura. *Psico-USF*, 20 (2), 275-285.

SCHAUFELI, W. Recolhido da disciplina *Engajamento no trabalho*, para obtenção do Certificado de Pós-Graduação em Psicologia Positiva: Ciência do Bem-Estar e Autorrealização. PUCRS. Porto Alegre, 2020.

SEVERINO, A. J. *Metodologia do trabalho científico*. 23. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2007.

VASQUEZ, A. C. Recolhido da disciplina *Engajamento no trabalho*, para obtenção do Certificado de Pós-Graduação em Psicologia Positiva: Ciência do Bem-Estar e Autorrealização. PUCRS. Porto Alegre, 2020.

Fontes consultadas via internet

Confederação Brasileira da Tradição Gaúcha – CBTG

www.cbtg.com.br

Brasil Escola

www.brasilecola.uol.com.br