

 No livro **On Admiration: Heroes, Heroines, Role Models, and Mentors**, o escritor norte-americano W. D. Wetherell fala que o sentimento de admiração é o melhor e mais forte que podemos ter. De acordo com ele, um líder, um artista, um empresário ou um político que admiramos nos traz aquela sensação de “tudo vai dar certo”.

A história registra diversas pessoas que foram admiradas em vários campos da sociedade. De Júlio César, passando por Napoleão Bonaparte, Mahatma Gandhi e Walt Disney, podemos citar outros exemplos mais recentes como Steve Jobs e Angela Merkel.

Claro que o sentimento de admiração não é unânime (Hitler é um exemplo obscuro disso). Contudo, o que as pessoas citadas têm em comum é que todas, cada um a seu jeito, tiveram (ou têm) seguidores que os admiravam (admiram).

É assim em uma empresa: muitos de nós temos um líder, chefe, gerente, supervisor, coordenador, gestor ou um colega que nos inspira e é fonte de admiração. Olhando pelo ângulo de W. D. Wetherell, entendemos que inspiração não está no cargo da pessoa. É um sentimento muito além de estrutura organizacional.

Contudo, você já parou para pensar **o que faz um líder?** Um líder pode inspirar, assim como o pode fazer um gerente. Mas, **o que faz um gerente? O que faz um supervisor ou um coordenador? Quando eu devo contratar um? Quando é melhor eu contratar um gerente do que um supervisor, ou do que um coordenador?** Se sua empresa está crescendo e você está na dúvida sobre esses cargos de liderança, convidamos a parar o que está fazendo agora e embarcar nessa jornada de inspiração e de melhor entendimento da **diferença entre líder e chefe (e muito mais)**.

O que você vai encontrar neste artigo:

O que faz um....

...Chefe?

...Líder?

...Gerente?

...Supervisor?

...Coordenador?

Entendendo as diferenças

Quando contratar um coordenador, gerente ou supervisor?

E se eu quiser montar uma área?

Concluindo

O que faz um....

Começaremos pelo **chefe**, a figura representada por aquele cara em uma sala fechada, no final do corredor, dando ordens no telefone e com os pés na mesa. O cinema registra chefes icônicos. Se você gosta de comédia provavelmente vai lembrar de Miranda Priestly interpretada por Meryl Streep em O Diabo Veste Prada.

Chefes podem ser tão cruelmente retratados - e gostamos disso - que os padrões interpretados por Kevin Spacey, Colin Farrell e Jennifer Aniston fizeram sucesso em "Quero Matar meu Chefe". Na vida real, claro, esperamos que chefes não sejam tão sádicos.



Então, para seguirmos neste tópico, vamos complementar: **o que faz um...**

...Chefe?

Podemos simplificar dizendo que ele gerencia pessoas. Na maioria dos casos, são centralizadores de poder, esperam obediência e impõem ordens, pois se veem um uma

posição superior no nível hierárquico.

Por terem o direito de tomar decisões, é muito difícil um chefe se preocupar com o que pensa sua equipe. Isso porque chefes focam-se neles mesmos e a única preocupação é fazer com que um trabalho seja feito. E ponto final.

...Líder?

Totalmente oposto de um chefe. Dito isso, você já entendeu o que faz um líder. Pense na figura de um líder como aquele sentimento de admiração descrito por W. D. Wetherell no livro citado no início deste artigo.

Um líder busca inspirar e engajar a equipe. A preocupação dele é em fazer com que cada um do seu time entenda a importância do seu papel. Ele mostra o quão essenciais são seus liderados para manterem a engrenagem da empresa funcionando.

Aliás, perceba que ao contrário dos chefes que possuem subordinados, um líder tem liderados, pois ele não se vê em uma posição superior na estrutura organizacional, mas, sim, como parte de um grupo. Para conseguir inspirar e guiar sua equipe ou sua empresa, o líder sabe transmitir sua visão, possui comunicação transparente e tem o feedback como uma de suas mais poderosas ferramentas.

...Gerente?

Para entender o que faz um gerente nos apoiaremos no guru da administração Peter Drucker. De acordo com ele, um gerente exerce cinco funções básicas:

Define objetivos para o grupo e decide qual trabalho precisa ser feito para atingir essas metas.

Divide o trabalho em atividades gerenciáveis e seleciona pessoas para realizar as tarefas que precisam ser executadas.

Estabelece metas e critérios adequados e analisa, avalia e interpreta o desempenho.

Desenvolve pessoas

Motiva e comunica.

Pela definição de Drucker, um gerente é como um líder e falaremos sobre isso mais adiante. Existem vários gerentes em uma empresa - como o gerente financeiro, administrativo, comercial etc. - e a função de cada um é a de utilizar as competências na área em que atua para executar projetos.

A figura do gerente torna-se cada vez mais essencial conforme a organização cresce, pois é impossível fazer um negócio expandir sem a descentralização de atividades. Como são

especialistas em suas áreas, gerentes conduzem seu setores.

...Supervisor?

Como o nome sugere, um supervisor é o responsável por supervisionar o trabalho de um grupo de pessoas. Basicamente, é o profissional que avalia se metas estão sendo cumpridas e como andam os indicadores de desempenho.

Por estar diretamente em contato com sua equipe, é o supervisor que possui o papel de solucionar emergências, identificar problemas no trabalho, lidar com absenteísmo, entre outras funções. Portanto, basicamente um supervisor lida com pessoas e tarefas.

...Coordenador?

Coordenadores buscam manter os membros da equipe organizados e focados no projeto e nos objetivos. Como diz o próprio nome da função, um coordenador coordena os processos e detalhes de como uma equipe alcança uma meta. Exercem um papel tático.

Entendendo as diferenças

Começaremos com a **diferença entre coordenador e supervisor**. Em linhas gerais, enquanto que um supervisor lidera um grupo menor de pessoas, um coordenador possui um leque maior de pessoas sob seus cuidados. É o coordenador que coordena supervisores e não o contrário.

Além disso, supervisores exercem um papel mais operacional, enquanto que coordenadores trabalham mais taticamente. Você pode se perguntar: mas um gerente não exerce um papel tático?

Sim, ele exerce, mas a **principal diferença entre coordenador e gerente** é que o último tem uma abrangência maior. Na definição de gerente, explicamos que ele atua como descentralizador. Ao invés de ter uma única pessoa cuidando do administrativo e das vendas - fator bem comum quando a empresa começa - temos profissionais com formação e conhecimento em suas áreas que cuidam de cada um dos setores da empresa. Sendo assim, um gerente está acima do coordenador.



E o que falar da **diferença entre líder e gerente, ou entre líder e chefe**? Na realidade, um líder pode ser um chefe, um gerente, um coordenador ou um supervisor. Aí é que está o pulo do gato: a figura de líder depende das qualidades do profissional. Um coordenador, um

chefe, um supervisor ou um gerente que inspiram e motivam suas equipes são considerados como líderes.

Bom, entendemos que ser líder tem a ver com a maneira como um grupo é conduzido rumo aos objetivos organizacionais. Agora, nossa pergunta é:

Quando contratar um coordenador, gerente ou supervisor?

Claro que aqui não existe uma resposta certa. Não se pode responder à pergunta dizendo algo como: “depois de 5 anos de estrada contrate um supervisor”. Via de regra, **à medida que a empresa for crescendo e os números de contratações forem aumentando, será necessário ter pessoas para gerenciarem, coordenem e supervisionem áreas, times e profissionais.**

Como explicamos, o crescimento de uma empresa exige que tarefas específicas sejam descentralizadas. Portanto, o negócio pode começar com um time de vendas. Em seguida, ele pode precisar de alguém que supervisione esse time. A área de vendas pode se expandir e essa empresa pode ter um setor de vendas nacionais e outro de vendas internacionais, cada uma com um supervisor.

Acontece que para manter ambos os times alinhados em suas metas, chegará um momento que a empresa do nosso exemplo precisará de uma figura que coordene tanto supervisores quanto times. Esse coordenador deverá responder a um gerente.



Claro que o exemplo que demos não é regra, pois a empresa poderia iniciar com um gerente de vendas que vai, aos poucos, montando seu time. Não existe certo ou errado quando o assunto é criar cargos em empresas. Existe o **momento certo para cada empresa, respeitando suas necessidades.**

Assim, sempre que o negócio sentir a necessidade de descentralizar responsabilidades, deve-se pensar em contratar pessoas com mais conhecimento na área e que sejam capazes de liderar (toda empresa deve procurar por líderes, afinal, todos queremos ser inspirados, não é mesmo?).

A contratação de um coordenador, supervisor ou gerente dependerá também da estrutura organizacional da empresa. Na Estrutura Funcional, a mais indicada para pequenas organizações, os recursos estão organizados em departamentos. Por exemplo: administrativo, contábil, marketing, desenvolvimento, produção etc.

Os recursos alocados em cada departamento respondem a um único chefe. Além disso, cada

área tem pessoas que compartilham de conhecimentos e habilidades similares. Para a estrutura funcional faz sentido pensar apenas na figura de chefe (mas um chefe que seja líder, ok?). Já na Estrutura Matricial cada colaborador tem dois chefes: o do departamento (um gerente) e o chefe do projeto em que está alocado, que pode ser um coordenador.

Para entender melhor sobre estrutura organizacional, recomendamos o artigo: A importância dos Tipos de Estrutura Organizacional para um negócio de sucesso.

E se eu quiser montar uma área?

Bom, a melhor maneira de exemplificar a contratação de supervisores, coordenadores ou gerentes é pensar na criação de uma área. Então, imagine que uma empresa precise de um setor que acompanhe sistematicamente os resultados do negócio, meça a eficiência em relação ao atingimento dos objetivos estratégicos, compare as metas planejadas e realizadas, analise causas de desvios e sugira soluções, proteja os ativos e patrimônio da empresa, reduza custos através do processo de melhoria contínua, otimize a utilização de recursos materiais e humanos, e que coordene o planejamento estratégico e o orçamento empresarial.

Neste caso, ela precisa da área de Planejamento e Controladoria. Por onde começar? Essa empresa tem duas saídas: a primeira é a de terceirizar a controladoria, que pode ser algo interessante a se pensar especialmente nos negócios menores e sem orçamento para contratação de uma equipe para atuar in loco. Caso queira saber sobre o assunto, veja neste artigo as vantagens e desvantagens em terceirizar a controladoria da empresa.

Outra saída é montando uma área na sua organização. Nesse caso, será necessário saber o que é necessário para estruturação de uma área de planejamento, controladoria e finanças eficiente. Desse modo poderão ser definidos os papéis necessários: gerente, coordenador, supervisor.

Caso te interesse, nós desenvolvemos um **Guia para criar uma área de Planejamento e Controladoria em pequenas e médias empresas**. No material mostramos o passo a passo para criação do setor, e você poderá ter vários insights quanto aos papéis hierárquicos. Acesse o guia clicando na imagem abaixo:



Concluindo

O artigo iniciou falando de líderes inspiradores. Neste texto, o objetivo foi o de esclarecer melhor os papéis de líder, gerente, supervisor, coordenador e chefe, mas pegando o gancho

da inspiração, nossa dica é: independente do papel que você exerça em seu negócio, **seja sempre alguém que motiva e inspira.**

Entender o que faz um coordenador ou um gerente é importante, mas mais importante do que isso é saber que todos somos responsáveis por manter a empresa operando e dependemos uns dos outros para isso. Portanto, vale lembrar que devemos sempre ser alguém que leva os outros para cima.

Esperamos que este artigo tenha sido útil a você. Deixe um comentário contando o que achou e compartilhe conosco qualquer outro conhecimento que possa contribuir com o tema. Fique à vontade também para compartilhar este post com seus colegas.

Toda semana publicamos aqui artigos relacionados a planejamento, orçamento e acompanhamento econômico-financeiro. Também publicamos mensalmente materiais gratuitos para download como modelos de planilhas, white papers e e-books.

Portanto, se você ainda não é assinante de nosso newsletter, cadastre-se para receber este e outros artigos por e-mail, ou nos adicione nas redes sociais para ficar por dentro de tudo que acontece por aqui.

Também publicado em Medium.