**a gestão passa por um processo utilizado pelas indivíduos de modo a atingir mais rapidamente e eficazmente os objectivos traçados na fase inicial das organizações. Aqueles que utilizam este processo são intitulados de gestores. Há uma inevitável correlatividade entre aquilo que são as funções dos gestores e os objectivos delineados para as empresas, alias, o seu maior desiderato passa por procurar medidas que rentabilizem os recursos disponíveis e que, ao mesmo tempo, satisfaçam a meta desejável dos resultados.**

Para Sousa (1990:32) “gerir é o processo de trabalhar com e através dos outros a fim de atingir eficazmente os objetivos organizacionais usando eficientemente os recursos escassos num cotexto de mudança”.

Teixeira (1998) a gestão é um processo onde se consegue obter resultados (bens ou serviços), através do esforço de outro.

Donnelly et al (2000) gestão é como um processo, levado a cabo por um ou mais indivíduos, de coordenação das atividades de outra pessoa, com o objetivo de alcançar resultados que não seriam possíveis pela ação isolada de uma pessoa.

**Estas pessoas que utilizam o processo da gestão são denominadas gestores. Mas para gerir não basta dominar o processo da gestão.**

Drucker (1999) considera que a função do gestor é orientar os recursos e os esforços da empresa para a procura de oportunidades economicamente significativas.

Donnelly et al (2000:583) “os gestores são chamados para gerir trabalho, pessoas e operações. Espera-se que planeiem, organizem e controlem pessoas, grupos e 11 organizações. Que motivem pessoas e grupos, que sejam lideres e que sintam, reconheçam e promovam mudanças. Que utilizem a informação para tomar decisões que afetam direta ou indiretamente a eficácia da produção e das operações”.

É natural associarmos a imagem que temos dos lideres aos gestores. Contudo, não é só esta palavra que define a figura do gestor de uma empresa.

Mintzberg (1971) enumera dez papéis diferentes que os gestores assumem na gestão das suas organizações. Devido às suas similaridades o autor agrupa-os em três categorias de comportamentos de gestão que são:

os comportamentos interpessoais: estes comportamentos são essencialmente as relações humanas estabelecidas pelos gestores, através da sua posição social e dentro da empresa, apresentando-se, por vezes, como uma autoridade.

Assim o gestor assume o papel de representante da empresa a todos os níveis, legais e sociais;

líder uma vez que está à sua responsabilidade tudo o que se passa na empresa, não lhe é exigido que saiba de todas as áreas que a empresa integra, mas terá de ter algum conhecimento mínimo de cada área, de modo a que consiga compreender o ambiente dos seus trabalhadores;

comportamentos informativos e assume o papel de transmissor, transportando informação que obtem junto dos trabalhadores ou de fontes externas aos membros do conselho superior da organização; porta-voz- por vezes é o gestor que serve de comunicador para o exterior da organizaçao

comportamentos decisórios.

Como já anteriormente foi dito, o gestor é o responsável por grande parte das decisões, mesmo as mais importantes, tomadas dentro da empresa, podendo mesmo.

Assim o gestor addume os seguintes papeis:

: • Empreendedor – é ao gestor que cabe a função depreprara a empresa para as mudanças, sejam elas a nível de modificação organizacional, implementação de novos quadros jurídicos ou mesmo novos equipamentos;

• Gerente de Turbulência – quando ocorrem distúrbios dentro da empresa é o gestor que é chamado a tomar as medidas de correcçao necessárias e adequadas.

• Afetador de recursos – cabe ao gestor gerir os recusos disponíveis, rentabilizando-os ao máximo e fazendo uma distribuição adequada pelos diversos sectores da empresa

• Negociador – sendo o gestor a autoridade legal da empresa, porta-voz e afectador de revursos, é obrigatoria a sua participação em todas as negociações que concernem a empresa.

. Sousa (1990), por sua vez, considera que o papel do gestor deve ser encarado em duas perspetivas: na relação com o exterior – uma vez que este é o representante da empresacabe ao gestor fazer a ponte deligação entre o núcleo da empresa e o exterior.

na relação com o sistema interno- desempenhando o papel de líder, o gestor é o elo de ligação de todos os membros e trabalhadores da empresa.

. Para Sousa (1990) o gestor, que é o elemento aglutinador da empresa internamente e o seu representante e imagem externa, tem como papel definir a estratégia para atingir os objetivos da empresa.

Mintzberg (1971) o gestor é visto como um elo de ligação entre todos os elementos da empresa, zelando pela estabilidade da mesma.

Almeida (1994:19) o autor afirma que o meio empresarial no qual a sua organização se insere, por vezes mais competitivo, influencia a conduta e a as acçoes dos gestores.

Drucker (1995) considera que a mudança fundamental no papel do gestor nos dias de hoje é gerir em situações em que não detêm uma autoridade de comando, em que não controlam nem são controlados. o gestor deixou de ser visto como a figura que apenas servia para mandar passando para uma figura cada vez com mais responsabilidade À qual é exigida uma elevada capacidade de previsão.

Como refere Bocher (1999:172), “um dos principais papéis do gestor é, ao mesmo tempo que gere o presente, preparar o futuro antecipando as evoluções do seu ambiente”.