

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC DE MONTE MOR
ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO**

MARIANA DA SILVA BARRIL
PIETRA SOUZA SILVA
REBECCA LARA SALMAZO SANTOS

**LIDERANÇA EMOCIONAL APLICADA À PEQUENOS NEGÓCIOS DO MUNICÍPIO
DE MONTE MOR.**

MONTE MOR – SP

2022

MARIANA DA SILVA BARRIL
PIETRA SOUZA SILVA
REBECCA LARA SALMAZO SANTOS

**LIDERANÇA EMOCIONAL APLICADA À PEQUENOS NEGÓCIOS DO MUNICÍPIO
DE MONTE MOR.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no 3º ano do Ensino Médio com Habilitação Técnica em Administração, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Técnico em Administração.

Orientadora: Prof.^a Helena Cibele de Souza Silva.

MONTE MOR – SP

2022

RESUMO

Atualmente, muitas empresas vêm a falência por falta de inteligência emocional por parte dos seus líderes. De acordo com o SEBRAE, a cada dez pequenas empresas abertas apenas duas sobrevivem até o quinto ano de vida por conta de uma liderança desqualificada no ambiente corporativo, impactando socialmente trabalhadores que atuam nestas organizações. Segundo o SEBRAE (2022), a cada dez empregos, seis ou sete são ofertados por pequenos negócios. Considerando os dados apresentados, o objetivo desse projeto é auxiliar os empreendedores e pequenos negócios como colocar em prática, no seu trabalho, a eficiência de uma boa gestão por meio da liderança emocional. Para tal foi idealizado um e-book que possibilitará o autodiagnóstico da liderança exercida e indicar meios de aplicação de técnicas para se atingir uma liderança baseada nos pilares da inteligência emocional. O e-book proposto apresenta conteúdo e questões para reflexão dos envolvidos do seu papel como líder, onde o próprio poderá analisar-se, identificar seus possíveis pontos fracos e assim, corrigi-los para que eles não afetem mais diretamente seu negócio. Utilizou-se para o desenvolvimento deste projeto os métodos de pesquisa bibliográfica, de campo, além de entrevistas com profissionais que exercem papel de liderança em seus empreendimentos ou negócios.

Palavras-chave: Inteligência emocional; Liderança; Manual; Autodiagnóstico.

ABSTRACT

Currently, many companies go bankrupt due to lack of emotional intelligence on the part of their leaders. According to SEBRAE, for every ten small companies opened, only two survive until the fifth year of life due to unqualified leadership in the corporate environment, socially impacting workers who work in these organizations. According to SEBRAE (2022), for every ten jobs, six or seven are offered by small businesses. Considering the data presented, the objective of this project is to help entrepreneurs and small businesses how to put into practice, in their work, the efficiency of good management through emotional leadership. To this end, an e-book was designed that will allow the self-diagnosis of the leadership exercised and indicate means of applying techniques to achieve leadership based on the pillars of emotional intelligence. The proposed e-book presents content and questions for those involved to reflect on their role as a leader, where they can analyze themselves, identify their possible weaknesses and thus correct them so that they do not affect their business more directly. For the development of this project, bibliographic and field research methods were used, as well as interviews with professionals who play a leadership role in their enterprises or businesses.

Keywords: Emotional intelligence; Leadership; Manual; Self-diagnosis.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	6
2.1. Gestão de Pessoas.....	6
2.2. Gestão Humanizada.....	6
2.3. O que é Liderança?.....	7
2.3.1. O perfil de líder	10
2.3.2. O líder emocional.....	11
2.3.3. Impactos positivos de uma boa liderança emocional.....	13
2.4. Cultura Organizacional.....	13
3. A FALTA DA LIDERANÇA EMOCIONAL E OS MOTIVOS PELO QUAL AS EMPRESAS TENDEM A FALIR	15
3.1. A Cidade de Monte Mor	16
3.2. O Perfil do Líder nas Pequenas Empresas de Monte Mor	18
4. E-BOOK PARA AUTODIAGNÓSTICO E IMPLANTAÇÃO DE UMA LIDERANÇA EMOCIONAL	20
4.1. A idealização do e-book.....	20
4.2. O e-book	21
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	22
APÊNDICE A – E-BOOK.....	26

1 INTRODUÇÃO

Em pesquisa realizada pelo SEBRAE em 2018, a taxa de mortalidade de pequenos negócios é alarmante, uma vez que a cada dez empresas apenas duas sobrevivem até seu quinto ano de vida, impactando a sociedade, já que a cada 10 empregos, 6 ou 7 são ofertados por este tipo de empreendimento.

A má gestão empresarial leva muitas organizações à falência, como mostram os dados registrados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Segundo o levantamento de Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo, o Brasil contabilizou mais empresas que fecharam do que abriram no período de 2013 a 2017. Nos quatro anos do estudo foram registrados 316.680 fechamentos de empresas no país.

Uma boa gestão, baseado nos fundamentos da inteligência emocional, possibilita que o índice de sucesso das empresas seja garantido, viabilizando assim, sua permanência no mercado. Ter inteligência emocional é a capacidade de reconhecer e processar as emoções e sentimentos próprios e dos outros, assim, o processo de encorajar e ajudar os outros a trabalharem apaixonadamente em direção aos objetivos, é o papel de uma boa liderança.

É visto através de pesquisas e contato no dia a dia, empresas que estão vindo a falência por má gestão dos líderes e por um comportamento errôneo, caracterizado muitas vezes, por não terem controle sobre suas emoções, com seus liderados ou funcionários.

Mediante o exposto, o objetivo deste trabalho é apresentar um e-book que possibilite e suporte os líderes de pequenos negócios no seu autodiagnóstico no que tange os aspectos que abrangem a liderança emocional, possibilitando um impacto positivo não só na empresa, mas também em seu comportamento enquanto líder, refletindo assim na longevidade do negócio.

Para desenvolvimento do referido e-book e deste trabalho, realizou-se pesquisas bibliográficas e de campo com o intuito de apresentar os impactos causados por uma gestão que não se preocupa com a liderança emocional e os benefícios de se aplicar tal conceito. Entrevistas com profissionais sobre liderança e inteligência emocional também foram realizadas para auxiliar na construção do referido material.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas está relacionada as práticas que possuem aplicabilidade em uma organização para o processo de gerenciamento dos colaboradores, visando melhorar o seu desempenho, que são realizadas pelo Recursos Humanos da empresa (MOREIRA, 2017).

A motivação é um dos pontos cruciais para uma boa gestão de pessoas, visto que colaboradores motivados são mais produtivos, conseguem absorver novas delegações com facilidade e o clima interno fica harmonioso. Existem diversas formas de motivar os trabalhadores, como por exemplo, incentivos financeiros (bônus e salários mais altos), valorização dos funcionários e o propósito da empresa, ou seja, o que condiz com os ideais dos colaboradores.

No processo de se realizar a gestão de pessoas, uma boa comunicação interna é essencial, pois ela proporciona uma empresa totalmente integrada, garantindo assim, produtividade e um bom trabalho em equipe, refletindo em um ambiente de trabalho agradável, o que reduz as chances de conflitos. Além disso, o gestor de pessoas precisa ter um bom conhecimento das habilidades e conhecimentos necessários que cada profissional necessita para realizar as suas atividades de forma estarem alinhadas com a organização.

Em um ambiente competitivo ter funcionários qualificados é essencial para que uma organização funcione devidamente e investir em treinamentos e no desenvolvimento dos colaboradores aumenta a produtividade e melhora o clima organizacional. Uma boa gestão de pessoas visa o aprimoramento das habilidades e conhecimentos do seu capital humano, permitindo como retorno deste investimento, qualidade e desempenho eficiente.

2.2. Gestão Humanizada

A gestão humanizada coloca o colaborador, e seu bem-estar, como um dos aspectos a serem prioridade na gestão de pessoas, auxiliando o colaborador a manter um equilíbrio entre vida pessoal e a profissional (MORAIS, 2022).

Atualmente muitas empresas se interessam em aplicar o conceito de gestão humanizada, pois a mão de obra é um recurso escasso e deve ser valorizado, visto que tanto a contratação e a demissão possuem um gasto elevado para a organização.

Para se implantar um processo de gestão de pessoas de forma humanizada, é preciso que alguns fundamentos sejam estabelecidos. O Quadro 1, apresenta os principais pilares que devem ser seguidos pelas organizações, de acordo com o portal RH pra Você (2022).

QUADRO 1: Pilares para uma Gestão Humanizada

Observação	A partir da observação da empresa e da análise individual dos colaboradores é possível entender as necessidades para melhorar as suas condições no ambiente de trabalho.
Comunicação	E a chave do entendimento entre coordenadores e colaboradores para que as demandas de ambos os lados sejam supridas, os líderes devem se esforçar para garantir um suporte adequado aos funcionários consequentemente se sentirão compreendidos e seguros pois podem exercer a sua liberdade de opinião de forma ativa.
Trabalho em equipe	No ambiente de trabalho uma atividade de um determinado setor e do outro estão relacionados seja indiretamente, quanto diretamente e ter essa percepção que uma equipe inteira e responsável por uma situação é importante.
Adaptação	E um dos aspectos mais difíceis de serem realizados pois algumas vezes é necessário alterar algum processo para garantir mais eficiência, porém possui o período de adaptação com a nova ferramenta ou processo, mas se garantir eficiência e as necessidades do funcionário trazendo benefícios. A segurança psicológica está inteiramente relacionada como a forma do colaborador se expressar na instituição, sendo realmente si próprio com sua individualidade, conseguindo exercer questionamentos, sugestões, ideias e erros, que foram cometidos pois não há o medo de ser rejeitado ou punido se realizado, para isso acontecer cabe ao gestor propiciar um ambiente em que erros são permitidos, pois durante o aprendizado eventualmente acontecerá situações que com falhas porém deve reconhecer e ter empatia.

Fonte: Adaptado de RH pra Você. (2022)

2.3. O que é Liderança?

Segundo o Dicionário Online de Português, Líder é o “chefe, pessoa que possui autoridade e poder para comandar os demais”.

Segundo Davis e Newstrom (2003) liderança basicamente “é o processo de encorajar e ajudar os outros a trabalharem entusiasmadamente em direção aos objetivos”. Porém este conceito pode variar dentro de cada ambiente organizacional,

mas dentre a maioria dos autores da área administrativa o conceito de liderança refere-se ao processo de influenciar as pessoas positivamente com seu trabalho.

Para Maximiano (2011), a liderança se subdivide em dois grupos, sendo:

- a) **Liderança autocrática:** Apenas o líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo. Nesse caso o líder possui um papel de dominador sobre o grupo, e geralmente é temido pela equipe. O líder que têm o perfil autocrático não se importa com os demais, não enxerga as necessidades e vontades dos demais. O impacto dessa liderança é a falta de estímulo por parte dos subordinados que tendem a desenvolver a síndrome de burnout.
- b) **Liderança democrática:** No dicionário de língua portuguesa, democracia vem do Grego *dēmokratía* *dêmos* 'povo' e *kratía* 'força, poder' que significa: “regime que se baseia na ideia de liberdade e de soberania popular; regime em que não existem desigualdades e/ou privilégios de classes: a democracia, em oposição à ditadura, permite que os cidadãos se expressem livremente”. Nesse tipo de liderança, o líder se relaciona com os demais membros da sua equipe, entendendo suas necessidades, valores, vontades etc. visando tomar uma atitude ou decisão que englobe a maioria das pessoas do seu grupo, evitando intrigas.

Dentro desses dois grupos existem outras subdivisões que são os estilos de liderança. De acordo com John C. Maxwell (2014), os tipos de liderança podem ser subdivididos conforme ilustrado no Quadro 2.

QUADRO 2: Tipos de Liderança

AUTOCRÁTICA	<u>Liderança transacional:</u> Neste caso o líder define as metas e se caso o trabalhador atingir ganhará recompensas.
DEMOCRÁTICA	<u>Liderança transformacional:</u> É um modelo de liderança em que o líder trabalha ao lado com os seus subordinados na identificação e implementação de mudanças necessárias.
	<u>Liderança estilo Coach:</u> Se baseia em combinar as habilidades profissionais em conjunto com as emocionais desta forma impactar a empresa. Possui uma

	visão de analisar o cenário atual e define objetivos e metas a serem alcançadas.
	<u>Liderança burocrática:</u> Se baseia na linha de pensamento em que os deveres de cada um devem ser realizados de forma hierárquica
	<u>Liderança Laissez-Fire:</u> Este tipo de liderança mais livre não possui a necessidade de autorização do líder da equipe.

Fonte: Adaptado de Maxwell (2014)

Chiavenato (2005) citado por “Gestão de pessoas” em 2010 apresenta a relação entre os tipos de liderança com as principais tarefas ou atividades que um gestor deve executar. A Figura 1 apresenta tal relacionamento.

Cronograma de Trabalho	Liderança Autocrática	Liderança Democrática	Liderança Liberal
Tomada de Decisões	Apenas o líder decide e fixa as diretrizes sem qualquer participação do grupo.	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo que é estimulado e assistido pelo líder.	Total liberdade para a tomada de decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.
Programação dos Trabalhos	O líder determina providências pra a execução das tarefas, uma por vez, na medida em que são necessárias e de modo imprevisível pra o grupo	O próprio grupo esboça providências e técnicas para atingir o alvo com o aconselhamento técnico do líder. As tarefas ganham novos contornos com os debates.	A participação do líder no debate é limitada apresentando apenas alternativas ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que solicitada.
Divisão do Trabalho	O líder determina qual a tarefa que cada um deverá executar e qual seu companheiro de trabalho.	A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus próprios colegas.	Tanto a divisão das tarefas quanto a escolha dos colegas ficam por conta do grupo. Com absoluta falta de participação do líder.
Participação do Líder	O líder pessoal e dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada um.	O líder procura ser um membro normal do grupo. É objetivo e estimula com fatos, elogios ou críticas.	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar o curso das coisas. Faz apenas comentários quando perguntado.

Figura 1 Liderança autocrática, liberal e democrática. Fonte: Apostila Administrativa

Apesar dos tipos de liderança já existentes e a relação delas com os trabalhos a serem executados por um líder, um novo conceito surgiu nos últimos anos, a Liderança Emocional, que segundo Pâmela Souza¹, em artigo publicado no Blog da

¹ Pâmela Souza: Atua como voluntária no projeto de treinamento profissional no Núcleo de Estudos e Projetos em Educação e Tecnologia. Possui certificação em Inteligência Emocional. É produtora de

¹ Universidade Tiradentes. Conteúdo Web, Marketing de Conteúdo e *Copywriting*. Especialista na produção de conteúdo na área de Pesquisa e Desenvolvimento do Grupo Voitto.

Voitto² (2020), “é a liderança que se baseia nos pilares da inteligência emocional e os utiliza tanto para o benefício próprio, para conhecer e gerenciar as próprias emoções, quanto a aplica no seu relacionamento com os seus liderados, praticando a empatia, por exemplo”.

Saber como agir nos momentos de dificuldade e melhorar a relação entre chefes e funcionários são apenas consequências de uma boa liderança emocional.

2.3.1. O perfil de líder

O perfil de um líder muda constantemente com estudos, pesquisas, graduações, clima organizacional, oportunidades, entre outros aspectos. Entretanto existem algumas características que pertencem comumente a muitos deles.

Uma pesquisa lançada pela UNIT¹ as 10 características que um líder deve possuir em ordem crescente:

1. Tem inteligência emocional
2. É empático
3. É inspirador
4. Sabe dar e receber feedbacks
5. Toma decisões baseado em dados e percepção
6. Sabe resolver conflitos
7. Sabe se comunicar
8. Tem poder de persuasão
9. É curioso
10. Está por dentro das tendências

O perfil do líder do presente e do futuro deve ter algumas habilidades e competências essenciais que consigam se adaptar no contexto de rápidas transformações culturais e organizacionais. Portanto, para ser um líder da atualidade e do futuro é necessário ter dinamismo e sempre estar atualizado nas novas informações e mudanças da sociedade para ser capaz de promover os melhores resultados esperados.

O autor de “Características De Uma Liderança Eficaz”, diz que o verdadeiro líder é o homem que, por meio do próprio egoísmo, realiza também o interesse público. Ele completa dizendo que um grande líder quando desenvolve os seus negócios, desloca bens, interesses, estimula a sociedade, revitaliza-a, propicia trabalho a centenas de pessoas, impõe uma dialética que dá impulso de progresso.

² Voitto é uma Escola de Negócios brasileira, fundada em 2008 com o objetivo de desenvolver profissionais para o mercado de trabalho.

O líder deve despertar novas capacidades, novas energias, novas ideias em seus colaboradores, para que possam estar motivados a encontrar soluções novas e se comprometerem com resultados.

O líder é alguém que vê além da dimensão rotineira do trabalho, que conscientiza constantemente seus colaboradores do sentido daquilo que realizam e que deixa que eles participem de suas visões (GRÜN, 2012, p. 65).

Meneghetti (2008) descreve o líder como alguém que sabe servir, que sabe funcionar a harmonia das relações entre os operadores do contexto empresarial ou outro, fazendo com que exista o máximo de produção específica ou resultado integral.

O líder é aquele que encontra os meios para atribuir responsabilidades aos colaboradores, que traz pra dentro da empresa pessoas capazes de realizar o escopo vivido e objetivado pelo líder.

2.3.2. O líder emocional

Esse perfil de líder está diretamente relacionado a compreensão das emoções da equipe tem como a convivência pacífica nos grupos sociais é imprescindível para o bom desempenho dos diversos papéis ali construídos ou desempenhados.

As empresas do mundo todo estão investindo pesadamente em pesquisas na área de gestão de pessoas, a fim de compreenderem como grupos ou equipes podem funcionar de maneira a conviverem pacificamente entre seus membros e, sobretudo, de que modo elas podem apresentar resultados cada vez mais satisfatórios diante de demandas exigentes para entender a clientes com alto grau de exigência(LOPES. 2013, p.73).

Um líder deverá saber relacionar-se com seus colaboradores de forma construtiva, sabendo valer-se de sua autoridade sem autoritarismo, estimulando relações colaborativas. Para tanto deverá ser conhecedor de si, como também, entender as relações dos ambientes organizacionais.

É inegável a importância de cada componente formador de uma equipe, seja ele de função majoritária ou não, cabe então aos líderes valorizá-los como tal (...) podemos constatar como é importante que todos independente do cargo ou função

que ocupe, desempenhem suas funções de forma eficiente tendo em vista o trabalho da equipe.

Devido a diversidade encontrada nos ambientes organizacionais há uma necessidade de o administrador saber lidar com todas as personalidades presentes no ambiente por ele gerido, por isso o gestor deverá ser competente não só tecnicamente, mas deverá, por exemplo, saber lidar tanto com suas emoções como as emoções do grupo.

É sabido que mais de dois terços do sucesso pessoal e profissional se devem à competência emocional. Assim, a inteligência emocional é um conceito da psicologia que caracteriza o indivíduo que é capaz de identificar seus sentimentos e suas emoções com mais felicidade. Para que alguém seja bem-sucedido acadêmica e profissionalmente, faz-se necessária uma boa dose de dedicação, esforço e disciplina. O que muitos ignoram é o fato de que desenvolver inteligência emocional não auxilia só no processo profissional, mas sim em todos os âmbitos da vida.

Essa habilidade quando bem trabalhada, favorece o bom relacionamento entre as pessoas, permitindo um maior entendimento nas relações pessoais e melhor comunicação no trabalho.

O desenvolvimento da inteligência emocional perpassa pelo aprendizado do autoconhecimento, da empatia, inteligência interpessoal e intrapessoal. Administrar uma empresa não é tarefa fácil, pois esta atividade precisa ser realizada por alguém tecnicamente preparado não só nas especificidades ligadas a gestão, como também com conhecimentos ligados a inteligência emocional e as necessidades humanas para saber mediar as relações interpessoais e estimular a motivação, combustível de bons desempenhos.

Para Bass (1990, apud SILVA, 2006) os líderes são agentes de mudança, pois suas ações e comportamentos afetam diretamente os que estão à sua volta, se os colaboradores estiverem satisfeitos com a condução e o desenvolvimento cria um clima organizacional favorável que influencia diretamente os seus resultados (BASS, 1997).

Para Jacqueline Fernandes de Sá Xavier, em artigo publicado na Revista Gestão e Conhecimento (2022).

um líder precisa construir diálogos que venham sempre a produzir o entendimento entre as partes evitando o abuso de poder ou o assédio moral, pois uma equipe engajada tem na figura do líder alguém que é digno de ser respeitado e seguido (...).

Um líder deve ser um bom negociador já que em muitos momentos carecerá atuar como mediador devendo perceber os problemas que frequentemente surgem quando na relação desenvolvida no ambiente colaborativo.

O clima organizacional tenderá a ser mais dinâmico e produtivo se o gestor agir com rapidez e eficientemente na resolução de conflitos ouvindo as partes sem tomar partido e ponderando sobre as incidências de conflitos e os envolvidos (...).

O líder tem um importante papel, no que concerne a efetivação dos processos laborais tão necessários para melhoria do clima organizacional, que deve ser imparcial e atento as rotinas trabalhistas (...).

2.3.3. Impactos positivos de uma boa liderança emocional

Os responsáveis por postos de comandos são quem devem motivar a equipe, engajá-la para tarefas comuns de forma que valorize a instituição. Além de uma liderança de alta performance, pode evitar motivos de demissão dos próprios funcionários, o que fundamenta a permanência de talentos.

A inteligência emocional aplicada na liderança, gera um melhor controle sobre as delegações de tarefas na empresa, no senso de humor com liderados, no positivismo independente do conflito e caos.

Há alguns líderes, que por falta de tempo, acumula o estresse descontando nos funcionários, e assim, se ausentando de um tempo de relacionamento que deveriam ter, é necessário e prudente a comunicação com os colaboradores.

O impacto de uma boa liderança emocional “pode aumentar em 70% a produtividade de uma empresa. Além de impulsionar os resultados da empresa” (ONZE, 2022). Ela constrói relações de confianças entre os postos, os colaboradores se mantêm motivados. A liderança emocional aprimora os processos e desenvolve a visão estratégica do negócio.

2.4. Cultura Organizacional

Há diversas definições para o termo cultura organizacional e usando a conceituação feita pelo *Goleman*, vemos que essa cultura inclui as expectativas, experiências e filosofia da organização, bem como os valores que orientam o comportamento dos membros e são expressos na autoimagem, no funcionamento interno, nas interações com o mundo externo e nas expectativas futuras.

Isso atribui à cultura organizacional a função de fazer com que os valores e a missão da empresa realmente estejam presentes na rotina dos funcionários. Essa cultura se manifesta em elementos bem além do cumprimento de regras formais

impostas pela gestão, podendo ser vista em crenças, costumes, visão, valores, símbolos, linguagem e até na estrutura física da empresa, ou seja, tudo o que forma sua identidade.

O trabalho de mantê-la é constante e deve ser incorporado na rotina da gestão e reforçado sempre que houver a oportunidade, apontando para os colaboradores o quanto importante é acreditar no serviço que está sendo prestado.

3. A FALTA DA LIDERANÇA EMOCIONAL E OS MOTIVOS PELO QUAL AS EMPRESAS TENDEM A FALIR

Segundo o SEBRAE (2018), de cada 10 pequenas empresas abertas no Brasil, apenas 2 sobrevivem até o quinto ano de vida. Este fato resulta em uma mortalidade superior a 80%. No aspecto social é mais preocupante, haja visto que a cada 10 empregos 6 ou 7 são de micro ou pequenas empresas.

Para se entender o impacto causado na economia e geração de empregos do país, entre 2006 e 2016 micro e pequenas empresas contribuíram com a geração de 5 (cinco) milhões de empregos por todo o território nacional. Em levantamento feito pelo SEBRAE, entre Julho de 2020 e Julho de 2021 estimou-se que 2.094.812 empregos com carteira assinada, o que corresponde a 71,8% das vagas criadas no país, foram ofertados por este tipo de empreendimento. O número que chega a ser três vezes mais em relação ao que as grandes e médias empresas contratam.

Muitos fatores contribuem para que o número de micro e pequenas empresas tenham uma mortalidade alta nos primeiros anos de constituição, porém, um dos principais motivos é a má gestão empresarial.

A má gestão empresarial leva muitas organizações à falência, como mostram os dados registrados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no levantamento de Demografia das Empresas e Estatísticas de Empreendedorismo, publicado (IBGE 2022). No período de 2013 a 2017, o Brasil contabilizou mais empresas que fecharam do que abriram. Nos quatro anos do estudo foram registrados 316.680 fechamentos de empresas no país. De acordo com o IBGE (2018), 48% das empresas brasileiras fecham em até três anos e o principal motivo é a falta de gestão eficiente.

Os dados apresentados pelo (SERVICES, [S. D.]) mostram que 25% dos empreendedores brasileiros que fecharam as suas empresas apontaram a falta de gestão como um dos principais motivos para a falência.

São características de uma má gestão empresarial:

- Falta de planejamento;
- Liderança negativa;
- Colaboradores insatisfeitos;
- Baixa produtividade;
- Comunicação interna ruim. (MACHADO, 2019)

Para compreender e elucidar os impactos negativos gerados por um líder ou gestor que não motiva seus colaboradores, que não propiciam uma cultura organizacional com valores claros que orientam o comportamento dos membros da organização e que não atua com inteligência emocional no processo de gestão de pessoas, foi realizado um estudo em empresas de pequeno porte na cidade de Monte Mor.

3.1. A Cidade de Monte Mor

Povoada antes mesmo da chegada dos portugueses por índios Tupi-Guarani e mais tarde sendo rota de tropeiros vindos de Piracicaba, Monte Mor, inicialmente foi um distrito do município de Itu, com a denominação de Nossa Senhora do Patrocínio de Água Choca, de acordo com o Decreto de 16-08-1832. Foi elevada à categoria de vila de Monte Mor pela Assembleia Legislativa, através da Lei Provincial n.º 29, de 24 de março de 1871, data em que se comemora o aniversário da cidade.

De acordo com o IBGE (2022) o município conta com uma população estimada em 2021 de 61.707 habitantes e faz parte da Região Metropolitana de Campinas, sendo reconhecida como uma cidade do agronegócio, nas últimas décadas vem se desenvolvendo. Segundo o site da Prefeitura Municipal de Monte Mor (2022),

A instalação de indústrias nos últimos anos, facilitada ainda pelos múltiplos loteamentos de baixo custo, feitos a pagamento de longo prazo, intensificaram a migração de várias regiões para Monte Mor. O crescimento populacional acarretou também no desenvolvimento similar de vários outros aspectos.

Na cidade de Monte Mor, existem um total de 7.867 empresas ativas atualmente, sendo que 6.303, 80%, são microempresas, das quais 4.638, 59% delas, são categorizadas como MEI (microempreendedor individual), 17% são empresas médio/grande porte e outros 3% são de pequeno porte, segundo dados disponibilizados por Empresas Aqui (2022).

Corroborando as estatísticas nacional de fechamento de pequenos empreendimentos, na cidade de Monte Mor foram encontrados 5.978 resultados para empresas consideradas baixadas em sua situação cadastral. A situação cadastral baixada se refere às empresas que decidiram encerrar suas atividades e parar de funcionar, onde inclui empresas falidas que encerraram o processo de recuperação

judicial. Deste total, 3.622 são microempresas, 2.306 são de médio/grande porte e 50 de pequeno porte.

Ao consultar por pesquisas bibliográficas no site do IBGE, Prefeitura de Monte Mor percebe-se que o perfil das microempresas de situação cadastral baixadas no município, verificou-se que os principais segmentos afetados foram o comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios (255), obras de alvenaria (157), lanchonetes, casas de chá, de sucos e similares (147) e cabelereiros, manicure e pedicure (120). A Figura 2 apresenta um gráfico que aponta os 20 CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica) com mais incidência de fechamentos na cidade.



Figura 2 Gráfico dos 20 Segmentos com mais Incidência de Baixa de Situação Cadastral. Fonte: Adaptação Empresas Aqui (2022).

Observando os dados apresentados, tendo conhecimento do interesse da atual gestão do município em se enquadrar e atender aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) propostos pela Agenda 2030 da ONU e de entrevistas com líderes que buscam aplicar uma gestão humanizada em suas organizações, verificou-se a necessidade de compreender o perfil de liderança dos pequenos negócios da cidade de Monte Mor, afim de propor algo que colabore com a diminuição da incidência de fechamentos destes negócios a partir do desenvolvimento de competências e habilidades para o exercício de uma liderança emocional por parte de seus gestores.

De acordo com o IDSC - Índice de Desenvolvimento Sustentável das Cidades do Brasil (2022), Monte Mor tem apenas 2 dos 17 ODS atingidos, ocupando o número 262 na classificação geral entre os 5570 municípios do país, com uma pontuação de 57,9 (de 100 pontos possíveis) que reflete como está o progresso total das cidades para a realização de todos os objetivos.



Figura 3 Visão Geral do IDSC da cidade de Monte Mor. Fonte: IDSC, Cidades Sustentáveis (2022)

3.2. O Perfil do Líder nas Pequenas Empresas de Monte Mor

A falta de uma liderança que conduza, inspire e dê exemplo são as principais causas de reclamação entre os próprios colaboradores. Em tempos que permanecer longos anos em uma mesma empresa não tem mais o mesmo significado de 30 ou 40 anos atrás, a troca de emprego devido à falta de capacidade de liderança das chefias

diretas ou mais próximas faz com que os colaboradores procurem outras oportunidades com mais frequência.

Se um colaborador gosta da área que exerce e do trabalho que ele desempenha, a tendência é que este conquiste mais números para empresa. Quando o colaborador se depara com um clima organizacional ruim, um ambiente de trabalho pesado ou falta de oportunidades de crescer profissionalmente, este tende não somente desistir da empresa como a causá-la prejuízos.

A falta de liderança acarreta outros problemas que levam a empresa a uma desorganização geral dos processos e a perda de talentos. Um dos problemas são a falha de comunicação, pois um líder capacitado deixa tudo claro desde a missão das empresas, passando pelos cargos e salários.

As pessoas gostam de serem inspiradas e cabe ao líder ser o exemplo a ser seguido. Posicionando-se como uma verdadeira liderança, você irá conduzir e inspirar as pessoas a irem além, pois elas irão perceber que tem valor, que serão de alguma forma premiadas (folga no aniversário, um dia liberado a cada dois meses, um treinamento, cursos, etc.). Enfim cabe ao líder conhecer sua equipe e saber quais são sonhos, desejos e necessidades deles.

Sendo assim, 6 gestores de pequenas empresas da cidade de Monte Mor foram entrevistados a fim de se compreender o perfil de liderança exercidas nestes negócios.

Em tais pesquisas compreendemos que cerca de xx gestores possuem conhecimento sobre inteligência emocional e entendem as circunstâncias que a falta dela podem causar negativamente, não impactando somente o líder como seus colaboradores e os demais que fazem parte da causa.

4. E-BOOK PARA AUTODIAGNÓSTICO E IMPLANTAÇÃO DE UMA LIDERANÇA EMOCIONAL

A partir das análises das pesquisas realizadas e apresentadas e considerando que propor um meio que a gestão das micro e pequenas empresas da cidade de Monte Mor seja melhorada, acarretando assim, na sobrevivência das organizações e impactando no cumprimento da ODS nº 8 - Trabalho Digno e Crescimento Econômico - pelo município, idealizou-se um e-book que auxiliará os líderes, principalmente os de micro e pequenas empresas, identifiquem se possuem ou não as competências e habilidades necessárias para executar uma liderança emocional na sua organização e assim, se desenvolver para se tornar um bom líder emocional.

4.1. A idealização do e-book

Para a idealização do e-book utilizamos o site Canva. para fazermos a formatação e os dados coletados durante a pesquisa bibliográfica e de campo realizadas. A ideia inicial para criação do e-book é fazer um material em que o leitor faça sua própria análise utilizando perguntas diretas e objetivas.

O e-book consiste em 44 páginas que fora escrito pelas integrantes do projeto possui 11 capítulos. Que foi escrito a partir dos dados coletados.

Durante a idealização do e-book criamos nossa própria logo, para que seja único e chamativo. O e-book está disponibilizado na íntegra no Apêndice A deste trabalho.

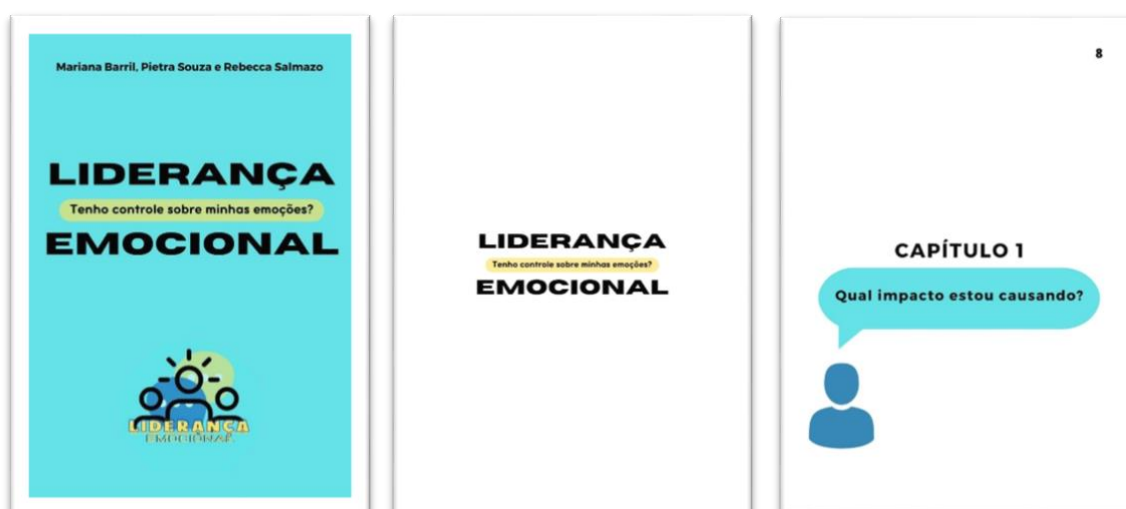


Figura 4. Ilustração do e-book criado. Fonte: Autoras

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante a gestão de uma empresa tem-se vários índices que trazem a empresa a ter problemas e conseqüentemente falir. A liderança emocional é um tema frequentemente abordado em que os líderes devem melhorar para que no futuro isso não venha a ser um dos fatores, afinal não é só o líder que faz a empresa, existem diversos colaboradores que é importante se atentar.

Hoje muitas pessoas têm dúvidas sobre a liderança emocional, o que é completamente comum, mas temos que a todo tempo nos aperfeiçoar. A liderança emocional é um tema que vale muito ser estudado pelos líderes.

Na cidade de Monte Mor tem cerca de 61000 habitantes (IBGE- 2022) e existe ao todo 7860 empresas ativas em que 80% são microempresas, a estimativa é que a cada 10 empregos 7 são provenientes dessas empresas, imagine só o impacto que causaria se Monte Mor tivesse um grande grau de falência devido a falta de liderança emocional. Muito provavelmente iria afetar não somente economicamente mas socialmente também, muitas pessoas ficariam sem renda.

O e-book criado vem no intuito de auxiliar os líderes para que não venha a acontecer um problema econômico. Pesquisas indicam que esse tema será muito estudado nos próximos 10 anos. Ele será disponibilizado xxxx

REFERÊNCIAS

10 características de um líder de sucesso. Disponível em:

<<https://www.unit.br/blog/caracteristicas-de-um-lider-de-sucesso>>. Acesso em 03/11/2022.

BASS, B.M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.

BRANDT, Anita. Como desenvolver uma liderança mais eficaz por meio do aprimoramento do processo de delegação. Trabalho de Conclusão (Identidade Empresarial) - Faculdade MBA Business Intuition. Recanto Maestro, p. 05. 2015.

BROTTO, Thalana. Psicólogo. Com. Br: Como desenvolver a inteligência emocional. 2020. Disponível em: <https://www.psicologo.com.br/blog/inteligencia-emocional/>. Acesso em 31 mar, 2022.

CENSO. Cidades Monte Mor. Disponível em:

<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/monte-mor/panorama>>.

CLARA MACHADO, A. Conheça os principais sintomas de uma má gestão de pessoas | Betterfly. Disponível em: <<https://betterfly.com/pt-br/blog/ma-gestao>>.

Davis, Keith e Newstrom, John w. "Comportamento Humano no trabalho- Volume 1" pág. 158, 170 e 171

Davis, Keith e Newstrom, John w. "Comportamento Humano no trabalho- Volume 2" pág.

Empresas Aqui. 2022. Disponível em:<

<https://www.empresaqui.com.br/aceso/empresas?ModalAcao=&ModalCNAE=&ModalAcao=1>>. Acesso em: 30 de outubro. 2022.

Empresas Aqui. 2022. Disponível em:<

<https://www.empresaqui.com.br/aceso/empresas?ModalAcao=&ModalCNAE=&ModalAcao=>>. Acesso em: 30 de outubro de 2022.

Empresas Aqui: Listas de empresas em Monte Mor, SP: abertas recentemente, maiores empresas, por segmento (CNAE), com dívidas e muito mais. 2022.

Disponível em:< https://www.empresaqui.com.br/listas-de-empresas/SP/MONTE_MOR>. Acesso em: 30 de outubro. 2022.

Empresas Aqui: Mapeamento Inteligente. 2022. Disponível em:<

https://www.empresaqui.com.br/aceso/Metricas.php?Celular=&contador=&Limite=3622&Ordem=-data_inicio&cep=&DvValor1=&DvValor2=&estrangeira=&datasit1=&datasit2=&numero=&logradouro=&razao_social=&Cnpj=&Contato=&Contato2=&Uf=SP&CNAE=&Municipio=6737;&opcao_pelo_simples=&opcao_pelo_mei=&situacao_cadastral=8&identificador_matriz_filial=&porte_empresa=1&CNAESecundario=&data1=&data2=&Divida

s=3&Valor1=&Valor2=&bairro=&NaturezaJuridica=&Faturamento=&raio=>. Acesso em: 30 de outubro de 2022.

Empresas Aqui: Mapeamento Inteligente. 2022. Disponível em:<
https://www.empresaquai.com.br/aceso/Metricas.php?Celular=&contador=&Limite=5978&Ordem=-data_inicio&cep=&DvValor1=&DvValor2=&estrangeira=&datasit1=&datasit2=&numero=&logradouro=&razao_social=&Cnpj=&Contato=&Contato2=&Uf=SP&CNAE=&Municipio=6737;&opcao_pelo_simples=&opcao_pelo_mei=&situacao_cadastral=8&identificador_matriz_filial=&porte_empresa=0&CNAESecundario=&data1=&data2=&Dividas=3&Valor1=&Valor2=&bairro=&NaturezaJuridica=&Faturamento=&raio=>. Acesso em: 30 de outubro. 2022.

ESTANTE, Fred. Atmosphere: Situação Cadastral das Empresas: Dica para Ganhar da Concorrência. Disponível em:< <https://atmosphere.tech/situacao-cadastral-empresa-cnpj-vender-mais>>. Acesso em: 30 de outubro. 2022.

Fabio Di Giacomo. "Delegar Ou Delargar: Como Ser Um Líder Melhor? - Endeavor." Endeavor Brasil, 20 Nov. 2017, <https://endeavor.org.br/desenvolvimento-pessoal/voce-delega-ou-delarga-veja-como-aprimorar-uma-habilidade-fundamental-para-sua-lideranca/>. Accessed 14 Oct. 2022.

GESTÃO humanizada: o que é e 12 dicas. [S. l.], 16 fev. 2022. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/gestao-humanizada-o-que-e-e-12-dicas/>. Acesso em: 4 out. 2022.

Gibson, K. (2009), "BusinessDictionary.com", Reference Reviews, Vol. 23 No. 2, pp. 25-26. <https://doi.org/10.1108/09504120910935183>

GOLEMAN, Daniel. Inteligência Emocional. Rio de Janeiro, R.J: Objetiva, 1995.

GRÜN, Mauro. Ética e Educação Ambiental: a conexão necessária. Campinas: Papirus, 2012, p. 105

Inteligência emocional: 10 princípios psicológicos para desenvolver. Blog. Disponível em: <<https://blog.psicologiaviva.com.br/inteligencia-emocional/>>. Acesso em: 7 out. 2022.

KOELLE, Isis. Inteligência Emocional: O que é, Importância e Como Desenvolver. Blog FIA. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/inteligencia-emocional/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20psicologia>.

LOPES, Gicelene Cíntia. Administração de recursos humanos. Indaial: Uniasselvi, 2013.

Monte Mor (SP) | Cidades e Estados | IBGE. www.ibge.gov.br. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/monte-mor.html>>. Acesso em: 7 out. 2022.

MORAIS, Gabriela. Os pilares da gestão humanizada. [S. l.], 7 jan. 2022. Disponível em: <https://www.potenciale.com.br/post/pilaresdagestaohumanizada>. Acesso em: 4 out. 2022.

NADES, Danielle Contábeis: Quase 50% das empresas fecham em até três anos.

PRATES, Valdenir Contábeis: Porque as empresas quebram - Falta de Liderança. 2014 Parte 1:

Psicologia Viva: 10 princípios psicológicos para desenvolver sua inteligência emocional. 2018 Disponível em: <https://blog.psicologiaviva.com.br/inteligencia-emocional>. Acesso em 31 de mar. 2022.

QUAL conceito e aspectos da gestão humanizada? [S. l.], 12 jun. 2018. Disponível em: <https://www.consultoriaiso.org/qual-conceito-e-aspectos-da-gestao-humanizada/>. Acesso em: 4 out. 2022.

REDAÇÃO. 5 provas de que benefícios aumentam a produtividade da empresa. Disponível em: <https://www.onze.com.br/blog/beneficios-aumentam-produtividade/>. Acesso em: 3 nov. 2022.

REDAÇÃO. História de Monte Mor. Disponível em: <https://www.montemor.sp.gov.br/portal/servicos/1001/historia-de-monte-mor>. Acesso em: 3 nov. 2022.

REDAÇÃO. Inteligência emocional para enfrentar desafios é destaque na abertura da Semana do MEI. ASN Nacional - Agência Sebrae de Notícias. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/arquivo/inteligencia-emocional-para-enfrentar-desafios-e-destaque-na-abertura-da-semana-do-mei/>. Acesso em: 7 out. 2022.

REDAÇÃO. Lideranças autocrática, liberal e democrática. Disponível em: <https://apostilaadministrativa.wordpress.com/2012/07/30/liderancas-autocratica-liberal-e-democratica/>. Acesso em: 3 nov. 2022.

Redação. "7 Sinais de Que Você é Um Péssimo Líder." Exame, 29 Nov. 2017, exame.com/pme/7-sinais-de-que-voce-e-um-pessimo-lider/. Accessed 15 Oct. 2022. --. "Lei Geral Da Micro E Pequena Empresa." SEBRAE, 13 Dec. 2021, www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/lei-geral-da-micro-e-pequena-empresa,46b1494aed4bd710VgnVCM100000d701210aRCRD#:~:text=A%20Lei%20Geral%2C%20tamb%C3%A9m%20conhecida,conforme%20disposto%20na%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal. Accessed 15 Oct. 2022.

SERVICES, S. W. Quase 50% das empresas fecham em até três anos. Disponível em: <https://www.cellim.com.br/p/6713/quase-50-das-empresas-fecham-em-ate-tres-anos.html>. Acesso em: 3 nov. 2022.

Souza, Pâmela. "Liderança Emocional E a Sua Influência Nas Organizações." Blog Voitto, 21 Jan. 2021, www.voitto.com.br/blog/artigo/lideranca-emocional. Acesso em 15 Outubro 2022.

Stoner, James A. F. e Freeman, R. Edward "Administração" pág- 346 e 361

Terra: Em 2019, empresas continuam fechando por má gestão empresarial 2019. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/artigos/1829/por-que-as-empresas-quebram-parte-1-falta-de-lideranca>. Acesso em: 31 de mar 2022

Tipos de Liderança: conheça os principais e suas características. [S. l.], 7 ago. 2021
Disponível em: <https://g4educacao.com/portal/tipos-de-liderana/>. Acesso em: 27 mar. 2022

Xavier, J. F. de S. . (2022). A RELEVÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA GESTÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE ESCOLAR: THE RELEVANCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN CONFLICT MANAGEMENT IN THE SCHOOL ENVIRONMENT. *Revista Gestão E Conhecimento*, 16(1), 206–219.

APÊNDICE A – E-BOOK

Mariana Barril, Pietra Souza e Rebecca Salmazo

LIDERANÇA

Tenho controle sobre minhas emoções?

EMOCIONAL



DEDICATÓRIA

Dedicamos esse livro à nossa professora e orientadora Helena Cibele de Souza Silva, que com paciência nos instruiu do começo ao final desse projeto.

Dedicamos aos amigos envolvidos que acompanharam a evolução, e aos docentes da Etec de Monte Mor.

Dedicamos à todos os empreendedores de pequenas e microempresas de Monte Mor.



4**EPÍGRAFE**

"O maior líder é aquele que reconhece sua pequenez, extrai força de sua humildade e experiência da sua fragilidade."

- CURY, Augusto



5**PREFÁCIO**

Liderar é um desafio pra você? Acredite! Você não está só nessa empreitada.

Já teve em algum momento a dúvida do “será que eu fiz a coisa certa?”, em relação a alguma situação dentro do seu ambiente de trabalho?

Se você sempre tem as respostas certas, esse livro não é pra você. Mas, se como a imensa maioria, você se sente incerto sobre como agir diante de situações que envolvem o trato com as pessoas da sua equipe ou empresa, ou sente insegurança sobre seu papel de líder e algumas de suas ações relacionadas à equipe, eu te convido a fazer uma reflexão objetiva e centrada no que importa: Você, sua capacidade de liderança e os benefícios que pequenas mudanças no seu comportamento podem trazer para sua vida, trabalho e negócio.

Uma leitura leve e de fácil compreensão. Um conteúdo rico e simplificado. Um passo importante para todo aquele que entendeu que precisa e pode ser melhor e entregar mais.

Boa leitura e sucesso!

Professor Wesley Henrique Gonçalves



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. Qual impacto estou causando?	8
2. Sou um líder egoísta?	10
3. Qual o papel do líder?	12
4. Que tipo de líder eu sou?	14
5. Sou o líder ideal?	19
6. Minha análise pessoal	22
7. Como motivar minha equipe	26
8. Como me livrar do Burnout?	31
9. Como adotar a liderança emocional?	34
10. Quais são minhas Soft Skills?	37
11. Habilidades sociais na liderança	41
CONCLUSÃO	

CAPÍTULO 1

Qual impacto estou causando?



Qual impacto estou causando?

O impacto que causamos é nada mais nada menos que a impressão que deixamos para as pessoas.

Para a dinâmica desse primeiro capítulo imagine a seguinte situação, um de seus colaboradores o mais fiel da empresa, chega no horário e está sempre prontamente disposto a ajudar. Esse funcionário está se profissionalizando para poder cumprir com seu papel da melhor forma possível, cansado da rotina pesada que criou pede uma folga a você, seu chefe. Existem duas respostas finais para essa pergunta “sim” ou “não”.

- Vale a pena dar essa folga?
- Qual é o impacto da sua resposta?
- Dizer não nessa situação tiraria a força de vontade desse trabalhador?

CAPÍTULO 2

Sou um líder egoísta?



Sou um líder egoísta?

Num lugar corporativo somos “forçados” a lidar com pessoas de um jeito ou de outro, e é comum que donos de pequenas empresas acreditem que ninguém é capaz de realizar uma específica tarefa de forma tão boa como eles.

Tenho certeza de que já ocorreu alguma situação em que você não via outra alternativa além de resolver unicamente com os seus dotes e conhecimentos uma determinada tarefa. Imagine que isso esteja acontecendo novamente, mas mesmo desconfiante das habilidades de seus subordinados, existe a alternativa de entregar a responsabilidade para o funcionário. Dessa forma, você depositaria certa confiança nele, exigindo maior dedicação e produção. O que você faria?

- Você vê o desenvolvimento do seu funcionário na empresa?
- A baixa produtividade tem sido recorrente?
- Quem mais trabalha para o funcionamento da empresa?

CAPÍTULO 3

Qual o papel do líder?



Qual o papel do líder?

O papel do líder é dirigir pessoas, inspirar, atrair e influenciar para que atraiam bons resultados.

O líder deve ser um bom comunicador para que se possa tocar os outros em pontos que desperte a vontade de agir em alguma direção; deve saber lidar com todos os tipos de pessoas, exercendo de maneira ampla uma liderança efetiva; deve motivar os liderados; criar engajamento entre a equipe, pois garante melhores resultados se trabalharem em conjunto; o líder deve educar a equipe, estabelecer metas e delegar tarefas.

Nenhuma empresa sobrevive sem líderes.

Você considera estar fazendo o papel de líder no seu negócio?

- Meus funcionários se inspiram em mim?
- A empresa desanda sem minha supervisão?

CAPÍTULO 4

Que tipo de líder eu sou?



Que tipo de líder eu sou?

Existem vários tipos de líderes, determinados por atitudes positivas e negativas do líder. Segundo Daniel Goleman, psicólogo Ph.D, os oito tipos mais famosos são: o democrático, o autocrático ou autoritário, o maternal, o instrutor, o coercitivo, o direcionador, o liberal e o situacional.

Ao um líder assumir um tipo de liderança, definirá o estilo de sua gestão. Não existe um tipo melhor do que outro, o líder deve ser flexível para moldar seu comportamento de controlar suas emoções com a situação e necessidade do momento.

Tipos de liderança

- Líder democrático: se importa com o papel dos funcionários, inclui os liderados nas decisões e estimula o seu desenvolvimento. Consulta ideias e opiniões, concede feedbacks e garante participação dos funcionários na solução de problemas. Mas também, o líder democrático deve tomar cuidado em emergências, pois tomadas de decisões em grupo exige mais tempo.

Que tipo de líder eu sou?

- Líder autocrático/autoritário: esse tipo de líder centraliza a tomada de decisões, adota uma postura rígida e toma o poder para si. Exige metas e resultados dos funcionários, mas devem se atentar à equipe e as demandas dos funcionários, pois podem se sentir desmotivados.
- Líder maternal: trata os liderados como filhos e cria laços emocionais. Têm muitas habilidades em comunicação e gestão de pessoas, bons ouvintes e sabem direcionar. Porém, a falta de pressão por resultados pode diminuir a performance no time.
- Líder instrutor: sua habilidade principal é capacitar os funcionários. Aqui o líder procura entender como tirar melhor resultados das pessoas, assim ele adota uma rotina de conversas e dá abertura a todos do time para aconselhar. Esse tipo só funciona em times que há abertura para desenvolver.

Que tipo de líder eu sou?

- Líder coercitivo: exige respostas rápidas do time, tendem a decidir muito rápido e acabam pressionando a equipe para acompanhar seu ritmo. Esse tipo é eficaz em casos de crise, porém pode causar a impressão de que o líder é ansioso e autoritário.
- Líder direcionador: aquele que cria desafios para a equipe, é exigente e estabelece metas difíceis. O líder aqui é um espelho para seus liderados pois também é rígido consigo mesmo, porém isso pode inibir os colaboradores de inovar.
- Líder liberal: prega que os funcionários são capazes de gerenciar o próprio trabalho sem supervisão direta, dando-lhes total liberdade de executar seus projetos. Esse modelo de liderança não se adapta a empresas imaturas e despreparadas.

Que tipo de líder eu sou?

- Líder situacional: esse está atrelado ao nível de maturidade dos funcionários. O líder se adota uma gestão diferente para cada um que está se dirigindo. Isso exige feedbacks e conversas individuais.

Que tipo de líder você é?

CAPÍTULO 5

Sou o líder ideal?



Sou o líder ideal?

Após a identificação do seu estilo de liderança, será que está realmente ligado com o exercício da função? SIM! De forma totalmente proporcional, digamos que você é um líder e seu princípio é ser extremamente rigoroso com seus colaboradores. Digamos que eles erraram alguma atividade e seu posicionamento imediato é relatar os fatos que foram errados, de forma que desestimula o colaborador a realizar as suas atribuições. Antes dessa atitude, é preciso identificar o modelo da empresa, pois, por exemplo, normalmente empresas familiares possuem um relacionamento mais próximo entre os indivíduos; logo uma multinacional, preza pela produção e desenvolvimento de uma meta ou atividade.

- Qual o segmento de empresa que você atua?
- Qual a missão visão e valores que você preza como seus ideais?

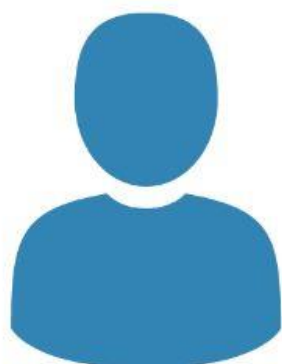
Sou o líder ideal?

- No momento presente estou agindo conforme o item anterior?
- Estou conseguindo repassar essa mensagem, seja para o trabalhador, ou para meu consumidor?
- Em relação ao estilo de liderança, após a leitura do capítulo anterior, você acredita que é a ideal para o seu ramo de trabalho?
- Quais aspectos comportamentais e habilidades você gostaria de adicionar?

A mudança é um ato de coragem. Mudar o comportamento, a obtenção de novos conhecimentos, é um caminho a ser traçado para aqueles que visam o seu desenvolvimento pessoal. Você está disposto com pequenas atitudes rotineiras mudar seu mindset para alcançar altos resultados?

CAPÍTULO 6

Minha análise pessoal



Minha análise pessoal

Durante a rotina do dia a dia acabamos pensando mais no nosso êxito pessoal e muita das vezes esquecemos de nós mesmos.

Afinal, quem eu sou?

Nesse capítulo iremos fazer uma dinâmica, o SWOT OU FOFA.

Essa sigla significa Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças. Basicamente na administração utilizamos esse mecanismo para entendermos o que está acontecendo na empresa, o que precisa melhorar, quais são os pontos fortes e fracos.

Essa dinâmica é muito utilizada por palestrantes que falam sobre a liderança emocional e Inteligência emocional.

Materiais: Caneta e papel.

Minha análise pessoal

Passo a passo:

1. Coloque a data que você está fazendo, ela vai ser importante depois.

2. Com a caneta faça 4 divisórias no seu papel.

3. Depois em cada uma dessas divisórias você colocará um título: Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças.

4. Forças: nas Forças você vai colocar seus pontos positivos, aspectos que você controla. O que faz com que você se destaque em relação as demais pessoas? Qual característica sua geralmente é mais elogiada?

Ex.: Pontualidade.

5. Oportunidades: neste campo você vai colocar fatores externos que aumentam a sua eficiência e que você gostaria para melhorar na carreira.

Ex.: Ter uma experiência no exterior.

Minha análise pessoal

Passo a passo:

6. Fraquezas: as Fraquezas são fatores que você controla entretanto, eles são características negativas. Quais são os pontos que eu devo melhorar?

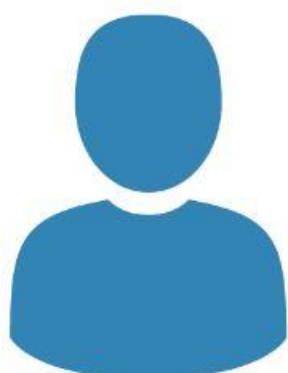
Ex.: Timidez.

7. Ameaças: são elementos negativos, que não estão sob seu controle.

Ex.: Cargo com ampla concorrência.

CAPÍTULO 7

Como motivar minha equipe?



Como motivar minha equipe?

Se você já vivenciou estresse excessivo, formação de “panelinhas” dos funcionários, falhas de comunicação e falta de envolvimento da equipe, você entenderá nesse capítulo o porquê de tudo isso.

Motivar a equipe de trabalho é essencial para a força vital de sua empresa, pois quando infelizes, resultam em queda de produtividade, na saúde financeira e operacional. Ao piorar o clima organizacional, a rotatividade aumenta, já que funcionários insatisfeitos não permanecem no negócio.

A boa notícia é: existem estratégias para aplicar-se nas coisas simples do dia a dia que são capazes de fazer grande diferença na motivação de um grupo.

São elas:

Como motivar minha equipe?

- Conheça seus colaboradores: ao conhecer o perfil particular de cada colaborador, facilita ao mapear as competências e medir o desempenho das equipes. Ajuda gestores ao direcionar treinamentos e programas motivacionais.
- Ouça sua equipe: a comunicação no ambiente de trabalho é de suma importância. Os seus colaboradores devem sentir liberdade ao questionar e ao expressar suas opiniões. Opiniões recebidas formam cenários detalhados da empresa.
- Celebre conquistas: reconheça o esforço de seus funcionários. Por trás das conquistas da empresa existem aqueles que devem ser recompensados por isso, trazendo um sentimento de valorização. A equipe pode criar metas internas, o que deixa o ambiente descontraído e divertido.

Como motivar minha equipe?

- Faça reuniões regulares: reuniões auxiliam no acompanhamento do trabalho e explicitam problemas com o seu pessoal, já que, ao detectar a causa da falta de motivação, fica mais fácil concertá-la. Pratique essas reuniões semanalmente, não precisam ser longas. Programe um horário e dia da semana específico para cada colaborador. Não adie ou desmarque esse compromisso, pois o desconforto pode ser maior.
- Dê feedbacks: essa prática deve ser constante, e não apenas para corrigir alguma falha de desempenho. Feedbacks positivos são tão importantes quanto os negativos, já que o elogio deixa o colaborador satisfeito e orgulhoso do seu trabalho, o motivando a continuar melhorando.

Como motivar minha equipe?

- Faça reuniões regulares: reuniões auxiliam no acompanhamento do trabalho e explicitam problemas com o seu pessoal, já que, ao detectar a causa da falta de motivação, fica mais fácil concertá-la. Pratique essas reuniões semanalmente, não precisam ser longas. Programe um horário e dia da semana específico para cada colaborador. Não adie ou desmarque esse compromisso, pois o desconforto pode ser maior.
- Dê feedbacks: essa prática deve ser constante, e não apenas para corrigir alguma falha de desempenho. Feedbacks positivos são tão importantes quanto os negativos, já que o elogio deixa o colaborador satisfeito e orgulhoso do seu trabalho, o motivando a continuar melhorando.

Como motivar minha equipe?

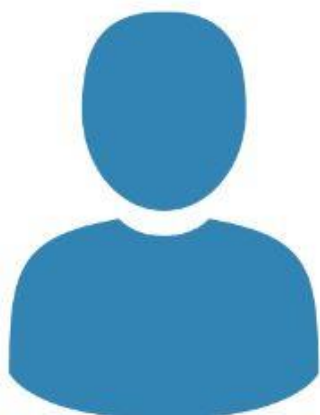
- Crie desafios saudáveis: rotinas são maçantes, ainda mais numa organização cheia de funções e processos, pode ser repetitivo. Assim, desafios pequenos com prazos e novas funções ajudam a descontrair o ambiente de trabalho.
- Invista em treinamento e desenvolvimento: treinar a equipe beneficia a empresa com pessoas mais capacitadas, os colaboradores se sentem mais valorizados pelo investimento e treinamento. Além de gerar motivação nos funcionários, o treinamento os capacita poupando gastos com novos recrutamentos.

Aqui foram apenas algumas dicas para você garantir a motivação de sua equipe. Agora...

- Você pratica a motivação de equipe?
- O que falta para engajar seus funcionários?

CAPÍTULO 8

Como me livrar do Burnout?



Como me livrar do Burnout?

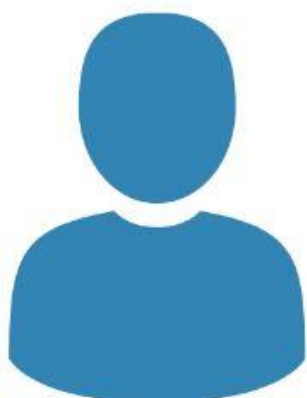
A síndrome de esgotamento ou síndrome de Burnout, é muito comum em pessoas de performance e desempenho alto, trabalho em excesso, por trabalhar em ambientes com a falta de imparcialidade, por possuir a falta de controle sobre o trabalho ou estar em uma função errada.

Um dos principais sintomas é o estresse e a percepção que o seu papel não está sendo útil para contribuir em objetivos valorizados. Assim, o sentimento em que são ineficazes, se sentindo ineficiente ou insuficiente para si próprio e para os demais indivíduos.

Tem como algum de seus sintomas contínuos a alteração na pressão cardíaca, insônia, irritabilidade, instabilidade, falta de atenção, dificuldade nas relações sociais.

CAPÍTULO 9

Como adotar a liderança emocional?



Como adotar a L. E?

A liderança emocional tem um papel crucial na hora de liderar a equipe.

Afinal, você nunca teve vontade na sua carreira profissional de voltar atrás em alguma decisão ou fala que se arrependeu? Ou de ter maior conhecimento das estratégias de comportamento de forma a ajudar a equipe?

Autoconsciência: é a percepção da sua emoção em determinado momento ou situação para entender as suas tendências emocionais.

Nesse ponto você pode se questionar: no meu trabalho, em qual momento as minhas emoções me prejudicam? E quais são elas?

Autogerenciamento: essa é a habilidade de se auto regular, fundamental em momentos em que se você agora ou não a história terá outro desfecho e flexível pois você direciona o seu comportamento para o resultado almejado.

Como adotar a L. E?

Consciência social: empatia, uma palavra pequena que diz muito sobre a nossa interação com outro indivíduo, pois é possível entender as emoções e acontecimentos de forma a possuir perspectiva.

Gestão de relacionamentos: é a construção de relacionamentos impessoais, aumentando a comunicação e influenciando o comportamento para que consiga exercer como um líder gerenciando e trabalhando em equipe.

CAPÍTULO 10

Quais são minhas Soft Skills?



Quais são minhas Soft Skills?

Você sabe o que são Soft Skills?

Se não, são basicamente habilidades e competências relacionadas ao comportamento humano. São as características necessárias para alcançar objetivos profissionais. O melhor exemplo de Soft Skill é a Inteligência Emocional, que é a capacidade de lidar com as emoções e usar isso ao seu favor, sem impulsividade ou arrependimento superior.

Existem também as Hard Skills, que diferente da soft, são habilidades técnicas, ou seja, tudo aquilo que você aprenda em cursos, treinamentos, graduação, pós-graduação e até mesmo no ensino médio.

Quais são minhas Soft Skills?

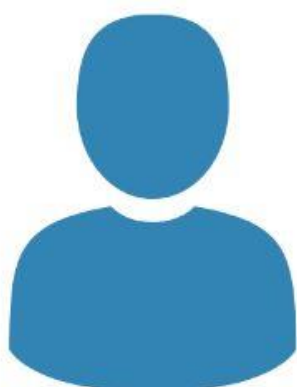
As Soft Skills são a cada dia mais procuradas e desejadas por profissionais de recursos humanos. Isso, pois, quando os funcionários possuem características alinhadas com os objetivos da empresa, passam a entregar resultados melhores. Assim, as habilidades comportamentais podem tornar um profissional mais focado, assertivo e motivado.

As principais Soft Skills são:

- 1. Comunicação:** a habilidade de dialogar.
- 2. Flexibilidade e Resiliência:** a capacidade de se adaptar e continuar produzindo diante das mudanças.
- 3. Criatividade:** capacidade de inovação e apresentar soluções diferentes.
- 4. Proatividade:** arregaçar as mangas.
- 5. Empatia:** a habilidade de se colocar no lugar do outro.
- 6. Pensamento crítico:** a capacidade de questionar métodos e identificar problemas.

CAPÍTULO 11

Habilidades sociais na liderança



Habilidades sociais na liderança

As habilidades sociais são essenciais para as relações interpessoais no trabalho. Os líderes devem definir metas claras para suas equipes e motivar as pessoas a atingir essas metas por meio de interações positivas. Também é crucial que os líderes recompensem as boas ações e punam o mau desempenho. Isso ajuda as pessoas a se sentirem valorizadas e as encoraja a assumir a responsabilidade por suas ações. Além disso, ajuda os membros da equipe a fazer amizades e promover o moral da equipe. Essencialmente, sem boas habilidades sociais, uma empresa pode falir por falta de trabalho em equipe. Boas habilidades sociais são essenciais para desenvolver relacionamentos interpessoais com funcionários e colegas de trabalho. Líderes emocionais aprendem como se comunicar de forma eficaz com os membros de sua equipe e motivá-los, mostrando apreço e bondade.

Habilidades sociais na liderança

Eles também devem aprender a delegar tarefas de forma eficaz para que os membros de sua equipe possam se sentir confiáveis o suficiente para se expressar. Caso contrário, os membros da equipe podem perder o interesse em trabalhar para a empresa e, como resultado, seu desempenho pode ser prejudicado. Os líderes emocionais são cruciais para o crescimento bem-sucedido dos negócios - sem boas habilidades sociais, as pessoas não se sentirão motivadas ou amadas por seus líderes. Desenvolver habilidades emocionais é difícil; mas é vital se uma empresa deseja se destacar no local de trabalho. Um elogio bem colocado ou uma raiva bem executada contribuirão muito para melhorar seu QI emocional. Essas ferramentas mentais irão melhorar seu QI social imediatamente!

Conclusão final

Durante a gestão de uma empresa tem-se vários índices que trazem a empresa a ter problemas e conseqüentemente falir. A liderança emocional é um tema frequentemente abordado em que os líderes devem melhorar para que no futuro isso não venha a ser um dos fatores, afinal não é só o líder que faz a empresa, existem diversos colaboradores que é importante se atentar.

Hoje muitas pessoas têm dúvidas sobre a liderança emocional, o que é completamente comum, mas temos que a todo tempo nos aperfeiçoar. A liderança emocional é um tema que vale muito ser estudado pelos líderes.

Conclusão final

Na cidade de Monte Mor tem cerca de 61000 habitantes (IBGE- 2022) e existe ao todo 7860 empresas ativas em que 80% são microempresas, a estimativa é que a cada 10 empregos 7 são provenientes dessas empresas, imagine só o impacto que causaria se Monte Mor tivesse um grande grau de falência devido a falta de liderança emocional. Muito provavelmente iria afetar não somente economicamente mas socialmente também, muitas pessoas ficariam sem renda. Esse livro vem no intuito de auxiliar os líderes para que não venha a acontecer um problema econômico. Pesquisas indicam que esse tema será muito estudado nos próximos 10 anos.

