
Etec Prof. Dr. José Dagnoni

**LIDERANÇA E CLIMA ORGANIZACIONAL - ANÁLISE DOS SEUS
REFLEXOS NAS ORGANIZAÇÕES**

Barbara Rayne Lacerda Borges¹
Camila Cristine Santos da Silva²
Edilaine Cristina dos Santos³
Marcos Suel da Silva⁴
Thayla Lohana dos Santos Jesus⁵
Orientadora: Ana Cristina Souza Hatano⁶

RESUMO: A liderança é por sua vez um cargo almejado por muitos, cuja finalidade é desenvolver um trabalho onde todos os seus liderados se sintam uma parte importante da empresa. Um bom líder desempenha um papel crucial na criação e manutenção de um clima organizacional saudável nas empresas, influenciando positivamente seus colaboradores, promovendo o bem-estar, a motivação e o desenvolvimento pessoal e profissional, passando assim uma visão mais aberta e de confiança e incentivos. O objetivo desse trabalho é transmitir como diferentes estilos e práticas de liderança influenciam o comportamento, a motivação e o desempenho dos colaboradores, com o intuito de demonstrar que a atuação dos líderes pode significativamente afetar o ambiente de trabalho e os resultados organizacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança; Empresa; Confiança; Desempenho; Clima organizacional; Colaboradores

¹ Técnico em Administração - Etec José Dagnoni - barbara.borges11@etec.sp.gov.br

² Técnico em Administração - Etec José Dagnoni - camila.silva1601@etec.sp.gov.br

³ Técnico em Administração – Etec José Dagnoni - edilaine.santos41@etec.sp.gov.br

⁴ Técnico em Administração – Etec José Dagnoni - marcos.silva1496@etec.sp.gov.br

⁵ Técnico em Administração – Etec José Dagnoni - thayla.jesus@etec.sp.gov.br

⁶ Técnico em Administração – Etec José Dagnoni – ana.hatano@etec.sp.gov.br

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

1 INTRODUÇÃO

A liderança é um pilar crucial para um bom clima organizacional nas empresas, pois as ações, decisões e comportamentos dos líderes influenciam diretamente o ambiente de trabalho, a produtividade e o bem-estar dos colaboradores. Um ambiente de trabalho saudável não é apenas um objetivo desejável, mas também uma necessidade para o sucesso e a sustentabilidade das empresas

Esse trabalho irá focar nos impactos positivos e negativos e pretende-se compreender como diferentes estilos de liderança podem influenciar a percepção dos colaboradores, como práticas de liderança eficazes podem contribuir para a satisfação, a redução do estresse e o aumento da produtividade. Além disso, serão exploradas as dinâmicas de comunicação, feedback e desenvolvimento de equipes, uma vez que desempenham um papel fundamental na construção de ambientes de trabalho saudável.

É um tema de extrema importância pois aborda o desempenho organizacional, cultura organizacional e mostra como tornar os locais de trabalho saudáveis e produtivos.

Se baseia em uma pesquisa quantitativa utilizando questionários, aplicado tanto para líderes quanto para colaboradores para uma compreensão mais detalhada dos temas descrito neste trabalho.

2. LIDERANÇA

O conceito de liderança está ligado diretamente com o relacionamento dentro do ambiente de trabalho, ou seja, o desempenho do grupo depende do estilo de líder a que é submetido (Fiedler, 1972).

De acordo com (Wagner III e Hollenback, 2010) não existe um só padrão para o conceito de liderar, e sim vários conceitos. Um desses conceitos indica que a baixa produtividade das empresas se dá pela fraca motivação dos colaboradores.

(Carnegie, 2019) cita princípios que um bom líder tem que ter para liderar

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

peçoas, como ser um bom ouvinte, fazer seus colaboradores se sentirem importantes, argumentar com sinceridade, não criticar, fazendo assim com que os desejos do ambiente de trabalho sejam despertados. Carnegie (2019) colabora com a ideia de que feedbacks e elogios são importantes.

A liderança desempenha um papel crucial na criação de um ambiente de trabalho saudável nas empresas. Nas últimas décadas, a atenção voltada para a Gestão de Recursos Humanos evoluiu significativamente, com uma ênfase cada vez maior na importância da liderança no contexto organizacional. Um ambiente de trabalho saudável não é apenas um objetivo desejável, mas também uma necessidade para o sucesso e a sustentabilidade das empresas atualmente (Yamamoto, 2014).

A liderança é fundamental para criar e manter um clima organizacional saudável e positivo. Líderes que inspiram confiança e respeito, que são justos e coerentes em suas ações, são capazes de motivar e engajar suas equipes, promovendo um ambiente de trabalho colaborativo, criativo e produtivo. (LIMA, 2019).

Ao longo deste estudo, serão analisados os diferentes estilos de liderança, suas implicações no ambiente de trabalho e as estratégias que os líderes podem adotar para garantir a saúde organizacional. Além disso, serão exploradas as dinâmicas de comunicação, feedbacks e desenvolvimento de equipes, uma vez que desempenham um papel fundamental na construção de um ambiente saudável.

Nesse contexto, é fundamental compreender o papel da liderança como uma alavanca para o bem-estar dos colaboradores e para o sucesso das empresas. Este artigo oferece uma visão aprofundada, fornecendo reflexões e orientações práticas para líderes e gestores que buscam otimizar o bem-estar na organização.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

2.1 TIPOS DE LIDERANÇA

De acordo com (Rodrigues, 2009) existem vários tipos de liderança, com características, abordagens e objetivos organizacionais distintos.

2.1.1 Liderança autocrática

Baseia-se na total autoridade do líder, focando todas as tomadas de decisões em si mesmo. Nesse tipo de liderança é comum que os liderados se sintam pressionados e trabalhem por medo de alguma punição ou algo do tipo.

Suas vantagens são que as de decisões ficam mais rápidas, isso porque somente o líder toma as decisões sem consultar os liderados e na visão dos gestores essa é a chave para alcançar as metas da empresa.

Outra vantagem é a Comunicação sem ruídos, pois o líder sempre incentiva para uma mão única de comunicação para eliminar algum problema.

A desvantagem está ligada ao micro gerenciamento que se refere a reputação do líder, que está em jogo, na liderança autocrática eles tendem a ser bem rígidos com a supervisão. Nesse tipo de situação o colaborador muitas vezes tem que refazer suas tarefas, fazendo assim o nível de produtividade cair ao longo do tempo

Uma segunda desvantagem é a dependência, pois nessa liderança, os colaboradores dependem dos seus líderes para absolutamente tudo, eliminando as possibilidades de desenvolvimento de autonomia e inovação (Silva, 2001).

2.1.2 Liderança Liberal

O líder demonstra total confiança na sua equipe para tomar decisões importantes, servindo apenas como apoio, criando um ambiente de trabalho mais confortável e descontraído, gerando mais confiança aos colaboradores para almejem um cargo de nível mais alto (Chiavenato, 1999).

A maior segurança e autoconfiança dos colaboradores fazem parte das vantagens da liderança liberal, pois os liderados se sentem mais à vontade para tomar decisões com maior autonomia e realizar suas atividades. O aumento da

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

produtividade também pode ser uma vantagem para essa liderança, os liderados têm autonomia para exercer seu trabalho do começo ao fim, sem se preocupar em pedir autorização para certos a fazeres, e assim mostrar seus resultados.

Esse tipo de liderança não funciona com equipes pouco experientes, por isso é a menos eficaz, pois a lógica da liderança liberal é contar com funcionários capazes para realizar seus projetos e trabalhos sem uma supervisão rígida. Nesse contexto, como o líder tem pouco envolvimento nas tomadas de decisões, isso dificulta caso os integrantes sejam menos experientes, aumentando assim o risco de alcançar os resultados desejados.

Com a falta de participação da liderança, o líder não avalia o grupo e nem controla os ocorridos, apenas comenta as atividades quando perguntado (Gomes, 2017).

2.1.3 Liderança Democrática

Esse tipo de liderança valoriza a participação de todos da equipe, tanto líderes como liderados na hora das decisões e planejamentos. O líder que exerce esse tipo de liderança não é arrogante nem autoritário, ele deve mostrar-se compreensivo e aberto para receber bem as críticas (Gomes, 2017).

A integração entre as equipes tem como vantagem o aumento da autoconfiança e motivação dos colaboradores, isso afeta positivamente o clima organizacional, até porque todos entendem que precisam uns dos outros para atingir os resultados esperados, afetando também a produtividade. O líder democrático pode servir de inspiração para sua equipe devido ao envolvimento e motivação dos colaboradores.

Decisões mais lentas com certeza é uma grande desvantagem para esse tipo de liderança principalmente por ela ser a mais eficaz, justamente por acolher as opiniões de todos da equipe antes de encerrar a questão, por isso é normal que os processos de decisões possam ter um atraso significativo. Quando os líderes são dependentes, em certos momentos mais críticos, pode ocorrer a incapacidade de tomar as decisões, devido a dependência de sua equipe.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

3. CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional é definido como um conjunto de atitudes de uma empresa que influencia a percepção dos colaboradores sobre seu empregador. Isso significa que cada decisão tomada afeta a forma como os profissionais veem seu trabalho, podendo ser positiva ou negativa.

Existem várias formas para manter um bom clima organizacional dentro da empresa, geralmente são feitas pesquisas e entrevistas com os colaboradores para obter informações sobre o nível de satisfação em que se encontram, há fatores que indicam se o clima organizacional está positivo ou não, são eles assiduidade, criatividade, comunicação efetiva, colaboradores valorizados, turnover baixo e objetivos claros.

Em contrapartida, há queda na produtividade, desmotivação da equipe, má qualidade de comunicação, exaustão emocional, conflitos entre os colaboradores, e em alguns casos, afetando até mesmo os fornecedores e clientes acarretando baixas significativas nos resultados da empresa, pode ser um indicativo de clima organizacional desfavorável.

Para que isso não aconteça existem os meios adequados para que o clima fique mais leve e favorável promovendo o bem-estar corporativo, como uma jornada de trabalho adequada sem o sobrecarregamento dos seus funcionários, equipamentos e materiais adequados disponíveis, feedbacks recorrentes, segurança, plano de carreira, sensação de pertencimento.

Tudo isso transmite uma boa sensação, de que sem medo, seu colaborador poderá se abrir e ter um bom resultado coletivo (Luz, 2003).

3.1 Os impactos da liderança

A liderança pode causar vários impactos no ambiente de trabalho, tanto positivos e negativos, sendo capaz de gerar reações imediatas em seus colaboradores e membros da empresa. A qualidade do clima organizacional vai depender do estilo de gestão praticada, podendo melhorar o ambiente e a relação entre os líderes e os liderados.

Um dos impactos positivos é o feedback e a motivação dos colaboradores, resultando em um maior desempenho das equipes e trazendo total conforto a

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

eles para que se sintam valorizados e engajados, podendo alcançar seus objetivos com clareza e leveza dentro de um ambiente saudável (Vasconcelos, 2024).

Reconhecer e recompensar os seus liderados, é uma boa forma de mostrar valores e exemplos de sua conduta, líderes são inspirações a ser seguidas, assim trazendo constantemente uma segurança maior aos seus colaboradores, para que venham a ter bons desempenhos e uma construção positiva no ambiente de trabalho (Brasil, 2024).

Para o bom relacionamento de líderes com seus liderados, é preciso ter total transparência em suas atitudes, passando a eles confiança para contar com seus dirigentes no que for preciso. Ou seja, uma boa comunicação, uma escuta ativa, oferece um excelente clima organizacional (Diana, 2023).

A falta desses critérios causa uma liderança ruim e conseqüentemente acarreta colaboradores insatisfeitos, geralmente os líderes tomam as decisões e as direcionam para que sejam executadas, porém se não houver um bom planejamento e acompanhamento do líder, tem grande chance do resultado ser um fracasso. Como por exemplo, um erro cometido pelos gestores e o não reconhecimento desses erros, direciona a responsabilidade para seus subordinados, causando frustrações e insegurança aos colaboradores.

A desmotivação de uma equipe bem organizada e com suas metas em dia, acontece quando passa por uma má liderança, no qual todas as ideias e iniciativas para realizar seus trabalhos são barradas por excesso de poder e autoridade, gerando conflitos entre os colaboradores, tornando o ambiente de trabalho tóxico e desagradável.

O desgaste por meio de uma liderança abusiva ocorre quando o convívio no ambiente de trabalho acaba se tornando hostil, muitas pessoas tendem a ter problemas pessoais e de saúde por não saber separar o que acontece no trabalho e na vida pessoal (Ribeiro, 2019).

Dito isso, é essencial para um ambiente saudável que a liderança seja assertiva e impacte no clima organizacional menos estressante, viabilizando assim obter bons resultados e a satisfação dos funcionários.

Diante da importância do tema, o presente trabalho tem como objetivo

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

analisar os impactos da liderança para o Clima Organizacional e para isso foram realizadas pesquisas teóricas e práticas, visando de enriquecimento do projeto.

4. METODOLOGIA

Visando aprimorar a liderança nas empresas, para o desenvolvimento do trabalho, foram realizadas pesquisas de abordagens quantitativas, além de métodos teóricos baseados em pesquisas bibliográficas pois, de acordo com Gil:

Pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições (Gil 1996, n. p).

O aspecto quantitativo da pesquisa se deu por meio de dois questionários disponibilizados por formulários eletrônicos, que buscou investigar como diferentes estilos e práticas de liderança influencia o desempenho e motivação dos colaboradores.

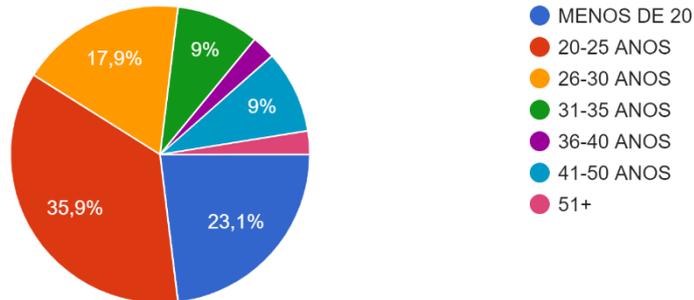
O primeiro questionário foi aplicado aos profissionais liderados que atuam no mercado, buscando compreender a dinâmica de liderança e suas implicações no ambiente de trabalho e obteve o alcance de 78 participantes. O segundo questionário foi aplicado aos líderes, gestores, diretores e encarregados, com o objetivo de avaliar suas percepções sobre a influência da sua liderança para o clima organizacional e obteve o alcance de 21 participantes.

Os questionários seguem em Apêndice A e Apêndice B.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

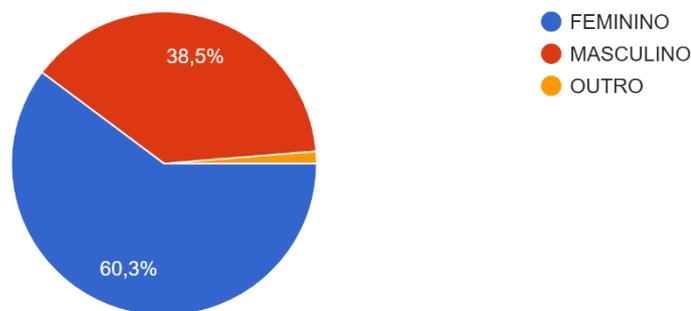
Gráfico 1 – Perfil Geracional



Fonte: Próprios autores, 2024.

Na primeira questão do questionário direcionado aos profissionais liderados, traçamos o perfil geracional em que 23,1% dos participantes têm menos de 20 anos. 35,9% estão na faixa etária de 20 a 25 anos. 17,9% possuem entre 26 e 30 anos. 9% dos participantes estão na faixa etária de 31 a 35 anos. 9% têm entre 41 e 50 anos. 2,55% estão na faixa etária de 36 a 40 anos e 2,55% têm 51 anos ou mais.

Gráfico 2 - Gênero



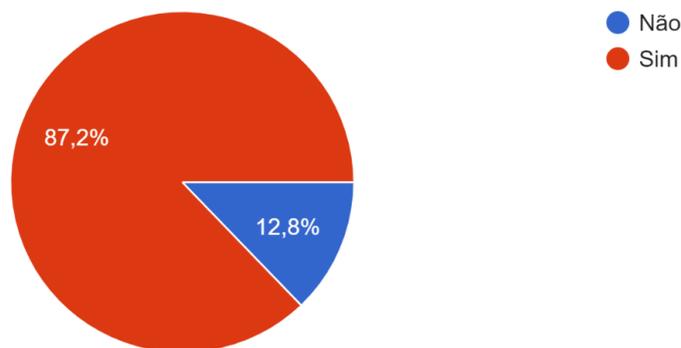
Fonte: Próprios autores, 2024.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Diante dos dados coletados é possível concluir que 60,3% dos participantes são mulheres, enquanto 38,5% são homens e 1,2% correspondem a outros.

Em seguida a análise da opinião dos participantes em relação as atitudes dos líderes, se afeta o clima organizacional da empresa ou não, segue o gráfico:

Gráfico 3 – As atitudes dos líderes afetam o clima organizacional da empresa?



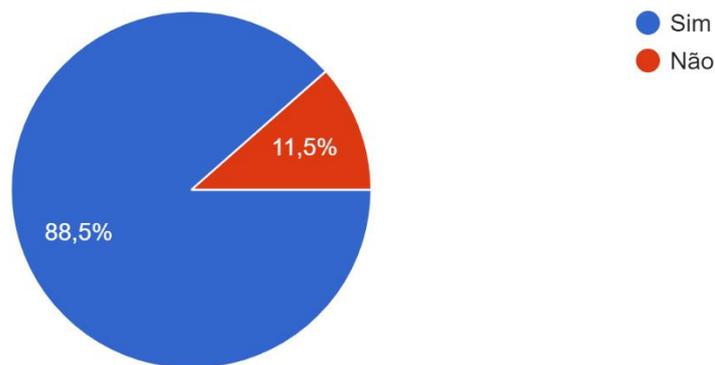
Fonte: Próprios autores, 2024.

Os dados indicam que 87,2% dos colaboradores da pesquisa concordam que as atitudes do seu chefe podem afetar o clima organizacional da empresa em que trabalha, por outro lado 12,8% disseram que não afeta. Desse modo, é possível entender que a liderança possui papel fundamental para a percepção dos funcionários em relação ao clima.

Dentro da pesquisa extraímos também os dados para concluir se o clima organizacional afeta a vida pessoal dos integrantes:

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Gráfico 4 - O clima organizacional pode afetar a vida pessoal do trabalhador?



Fonte: Próprios autores, 2024.

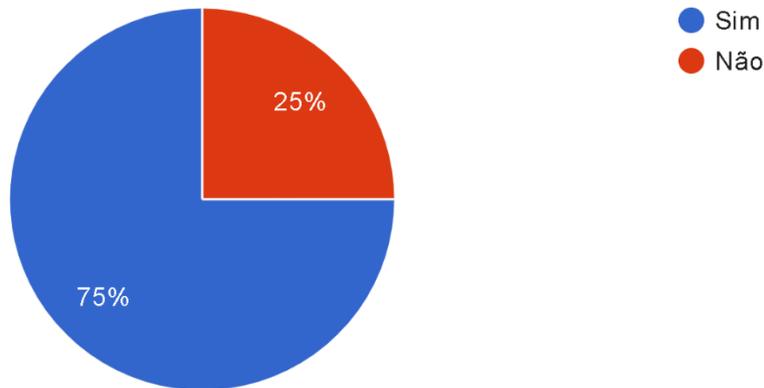
Mostra que 88,5% dos colaboradores sentem que o clima da organização em que trabalham afetam sua vida pessoal e 11,5% concordam que não afeta sua vida pessoal.

Dito isso, fica claro o porquê a gestão deve entender o perfil do seu liderado e ser feita de uma maneira transparente e participativa, pois as condições no local de trabalho podem influenciar não apenas a produtividade e o desempenho dos colaboradores, mas também seu bem-estar fora do trabalho.

O gráfico a seguir apresenta as respostas sobre os líderes em situações complicadas teriam controle emocional:

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Gráfico 5 - Percepção sobre o Controle Emocional dos Líderes



Fonte: Próprios autores, 2024.

Os resultados indicam que 75% dos colaboradores veem seus líderes como emocionalmente equilibrados o que é um aspecto positivo para o clima organizacional, pois é uma característica fundamental para uma boa liderança, contribuí para um ambiente na empresa motivador e estável.

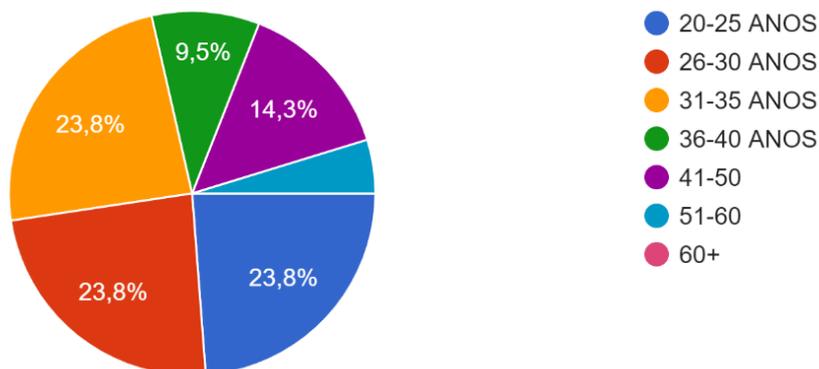
Entretanto 25% dos colaboradores mostraram que seus líderes não possuem controle emocional, o que sugere a necessidade de consultorias ou programas focados nesse problema, fortalecendo assim a liderança na organização.

5.1 PESQUISA COM LÍDERES

Daremos andamento com os primeiros gráficos analisando idade e sexo dos participantes:

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

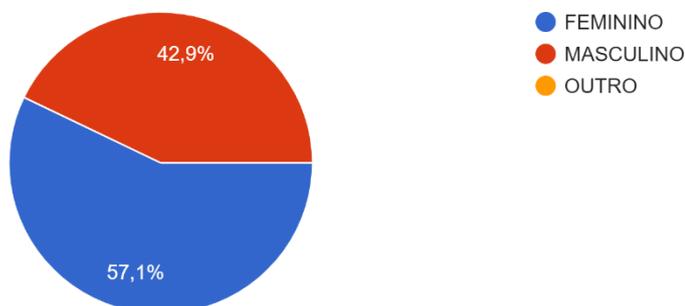
Gráfico 6 - Faixa etária dos líderes entrevistados



Fonte: Próprios autores, 2024.

O questionário indica que a faixa etária dos líderes 23,8% estão na faixa etária de 20 a 25 anos. 23,8% possuem entre 26 e 30 anos. também 23,8% dos participantes estão na faixa etária de 31 a 35 anos. 9,5% têm entre 36 a 40 anos. 14,3% estão na faixa etária de 41 a 50 anos e 4,8% têm 51 a 60 anos.

Gráfico 7 - Gênero



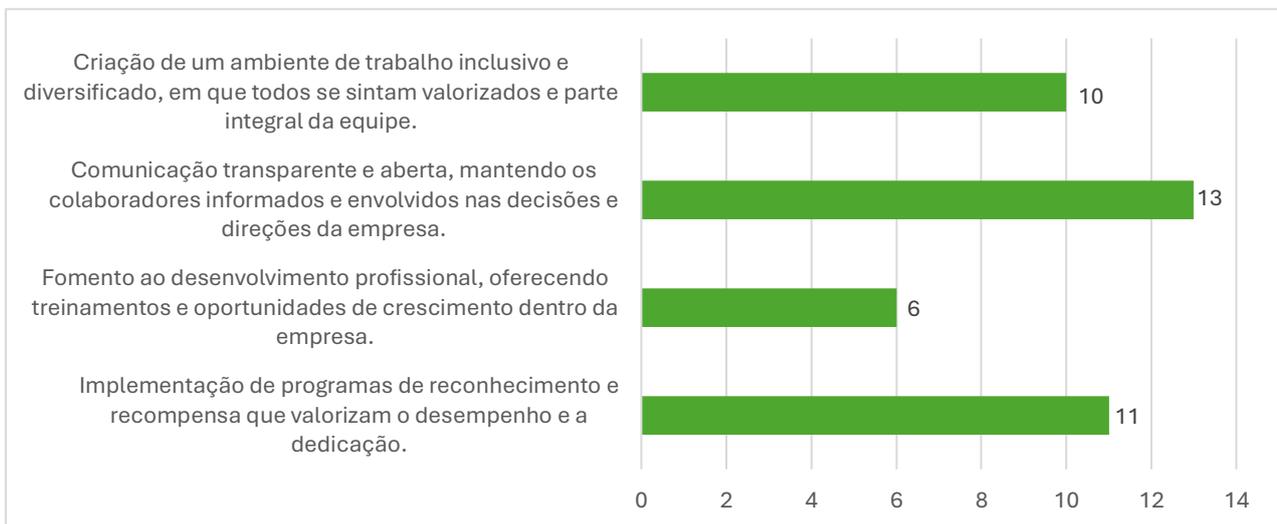
Fonte: Próprios autores, 2024.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

De acordo com os materiais coletados a idade predominante varia entre 20 e 35 anos sendo 42,9% do sexo masculino e 57,1% feminino.

A primeira parte do questionário focou em quais estratégias os participantes utilizam para motivar e engajar os seus colaboradores:

Gráfico 8 – Estratégias que utilizam para motivar e engajar seus colaboradores



Fonte: Próprios autores, 2024.

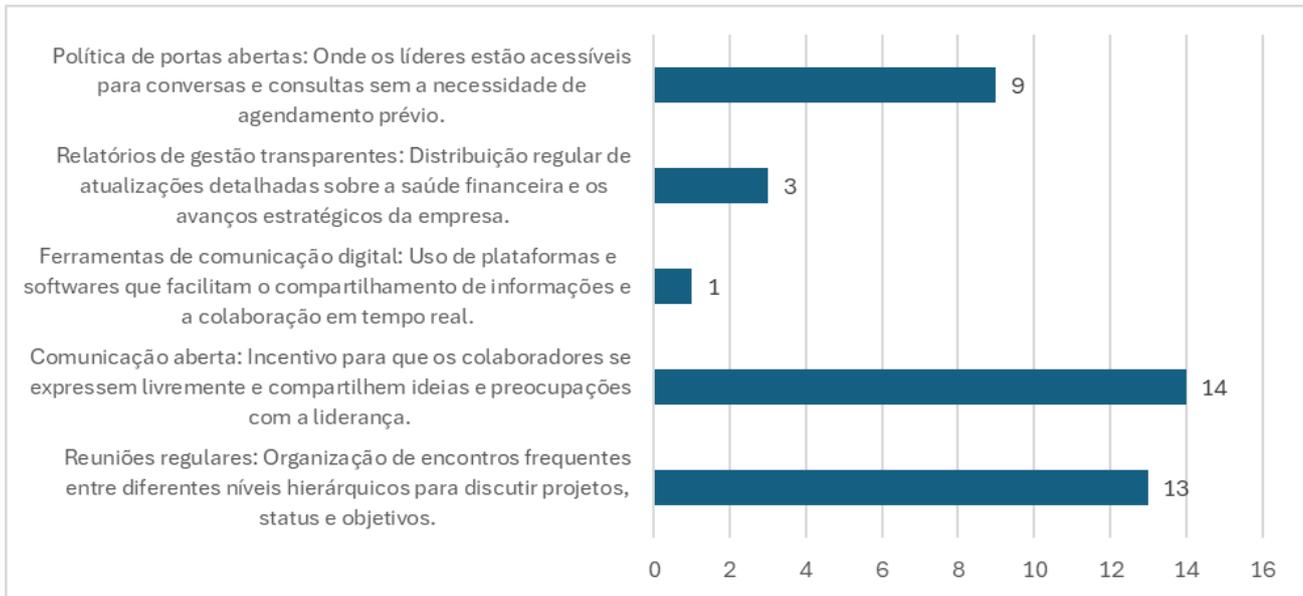
Com base nos dados apresentados, mostram que uma boa comunicação, para manter os colaboradores informados sobre os acontecimentos e decisões da empresa foram consideradas positivas, indicam que 61,9% dos entrevistados usam da comunicação transparente em suas lideranças. Seguida pela implementação de programas de reconhecimento e a criação de um ambiente inclusivo com 52,4%. 47,6% utilizam da criação de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, entretanto a questão fomento ao desenvolvimento profissional tenha recebido menos votos 28,6%, ele ainda é uma parte importante das estratégias para melhorar o ambiente de trabalho.

Diante desses resultados, o próximo tópico do estudo foca em como os líderes acreditam ser suas práticas para terem transparência e uma

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

comunicação eficaz em seu ambiente de trabalho.

Gráfico 9 – Práticas para manter a transparência e a comunicação eficaz



Fonte: Próprios autores, 2024.

A análise sugere que 66,7% possuem a comunicação aberta, incentivando seus colaboradores a se expressem livremente e compartilhem ideias e preocupações com a liderança, 61,9% responderam que as reuniões regulares entre diferentes níveis hierárquicos para discutir projetos, status e objetivos é a escolha mais eficaz dentro de seu modo de gestão, 42,9% concordam que a política de portas abertas para manter os líderes acessíveis para conversas e consultas é uma forma de comunicação eficaz, 14,3% dos líderes participantes admitem que relatórios de gestão transparentes ou seja, a distribuição regular de atualizações detalhadas sobre o dia-a-dia da empresa, é uma boa forma de manter a transparência. Por outro lado, o uso de ferramentas de comunicação digital foi a prática menos mencionada com 4,8% dos participantes utilizando-a

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

6. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Com base no que foi apresentado no decorrer deste artigo, investir em um clima organizacional positivo e líderes eficazes é necessário para qualquer organização que busca excelência no mercado atual.

O líder é aquele que inspira e encoraja os colaboradores, motiva sua equipe a trabalhar duro e alcançar os objetivos. Não apenas através de palavras e sim de ações, para que todos possam prosperar e contribuir para o sucesso coletivo.

Um bom líder deve ter habilidades envolvendo paciência, carisma, respeito, disciplina e principalmente capacidade de influenciar seus colaboradores, preparando sua equipe de forma positiva, gerando confiança e engajamento nas suas tarefas. A honestidade é uma referência passada pelo líder aos liderados, proporcionando os resultados.

comunicação com transparência sempre trará positividade, junto a inteligência emocional sabendo distinguir cada situação no ambiente de trabalho, independente das circunstâncias o líder tem que se mostrar confiante até mesmo em tempos difíceis, comprometido e dedicado mostrar aos colaboradores que é só uma fase ruim logo se normalizará, sempre se aprimorando buscando melhorias para as funções fluírem de forma mais ágil. Esses são os principais fatores para ser um bom líder.

Diante isso, para abordar a melhoria da liderança e o clima organizacional, a proposta de intervenção seria a realização de alguns questionários anônimos para os colaboradores, avaliando como a satisfação, motivação e comunicação está dentro das organizações.

Programas de treinamento e mentoria, oferecendo aos líderes a orientação personalizada no desenvolvimento de suas competências, criando um ambiente de comunicação aberta e contínua

Com os exemplos citados acima, e se colocados em prática o objetivo dessa proposta será líderes humanizados, que saibam se comunicar corretamente, que lidere pelo exemplo e seja seguido e não temido. segue em

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Apêndice C.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

o trabalho foi realizado no intuito de analisar as proporções causadas pela liderança dentro das empresas, foram feitas pesquisas e estudos sobre os principais pontos afetados na vida dos colaboradores dentro das instituições e em suas vidas pessoais

A liderança é fundamental para o clima organizacional e, portanto, para o sucesso das organizações. Líderes eficazes melhoram o ambiente de trabalho e aumentam o desempenho e a satisfação dos funcionários.

Portanto, qualquer organização que deseje alcançar a excelência e a sustentabilidade a longo prazo deve priorizar a implementação de práticas de liderança adaptadas às necessidades dos funcionários.

Os líderes que adotam estilos mais participativos, como a liderança democrática, criam ambientes de trabalho mais satisfatórios e motivadores. Esses líderes promovem uma comunicação eficaz, reconhecimento constante e oportunidades de desenvolvimento, fatores que se mostraram com altos níveis de motivação e desempenho dos colaboradores.

Em contrapartida, os estilos de liderança mais autocráticos foram associados a níveis mais baixos de satisfação e motivação, indicando que a centralização das decisões e a falta de feedback podem gerar um clima organizacional menos favorável.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARNEGIE, D. Como fazer amigos e influenciar pessoas. sextante, 2017.

CONTEÚDO, E. C. S. R. E. O impacto da liderança no desempenho organizacional - Guia completo. Disponível em: <<https://compareplanodesaude.com.br/empresarial/lideranca-organizacional/impacto-lideranca-desempenho-organizacional/>>. Acesso em: 14 abr. 2024.

CUNHA, Kellyn Telles; SANTOS, Ademir dos., Manual Prático de Treinamento e Aprendizagem Organizacional. Clube dos Autores, 2015.

DIANA, Bruna. Liderança positiva: entenda o conceito e suas estratégias. Disponível em: <<https://www.groupsoftware.com.br/blog/lideranca-positiva/>>. Acesso em: 14 abr. 2024.

LAGASSA, Aline Cristina; SILVA, Ivone Oliveira; SILVA, Karine Aparecida da; PEREIRA, Nicoly Fernandes. Clima Organizacional, 2023.

Liderança liberal: o que é, quais são suas características e um exemplo para se inspirar. Disponível em: <<https://www.agendor.com.br/blog/lideranca-liberal/>>.

Lideranças: quais os tipos e como assumi-las | GoodHabit Online Training. Disponível em: <https://goodhabitz.com/pt-br/inspiracao/blog/liderancas-quais-os-tipos-e-como-assumi-las/?utm_source=google&utm_medium=CPC&utm_campaign=SEA_BR_non_branded_dsa&utm_term=&gad_source=1&gclid=EAlaIQobChMIh7D96sjChAMVIFIIAB1hLwvoEAAYASAAEgIKR_D_BwE>. Acesso em: 23 mar. 2024.

Brasil, lisa. Reconhecimento e recompensa por desempenho: qual a diferença? Disponível em: <<https://jobconvo.com/blog/reconhecimento-e-recompensa/>>. Acesso em 14 de abril 2024.

Nunca subestime a má Liderança e o impacto de trabalhar em um Ambiente Tóxico. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/nunca-subestime-m%C3%A1-lideran%C3%A7a-e-o-impacto-de-trabalhar-ribeiro>>. Acesso em: 14 abr. 2024.

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Quais são os tipos de liderança? Conheça os 7 tipos! Disponível em:
<<https://www.siteware.com.br/blog/lideranca/quais-sao-tipos-de-lideranca/>>.

Acesso em: 23 mar. 2024.

Tudo sobre teorias de liderança (edição de 2023). Disponível em:
<<https://blog.vantagecircle.com/pt/teorias-de-lideranca/#:~:text=As%20teorias%20de%20lideran%C3%A7a%20s%C3%A3o%20escolas%20de%20pensamento.>>>.

VASCONCELOS, S. Motivação no trabalho: como promover o engajamento na empresa. Disponível em:
<<https://blog.solides.com.br/motivacao-no-trabalho/>>. Acesso em: 14 abr. 2024.

WAGNER, J. A.; HOLLENBECK, J. R. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 1999.

YAMAMOTO, M. Como nascem os líderes. Administrador N° 333 V.37 - Pág. 21-24, mar. 2014.

APÊNDICE A – PESQUISA PROFISSIONAIS LIDERADOS

- 1- Qual sua faixa etária?
- 2- Qual seu gênero?
- 3- como o seu líder se comunica com os funcionários?
- 4- Você se sente seguro em dizer o que pensa?
- 5- As orientações que você recebe do seu líder sobre o trabalho são claras e objetivas?
- 6- Você considera seu gestor/chefe/gerente um bom profissional?
- 7- Em situação complicada você acredita que seu líder/chefe possui controle emocional?
- 8- Em relação ao relacionamento entre gestão e equipe, você se sente satisfeito na empresa que trabalha atualmente?
- 9- O clima organizacional é a percepção que os colaboradores têm da empresa significa o que a equipe sente sobre o dia a dia na empresa e sua influência em diversos pontos, como satisfação no trabalho, motivação e desempenho, entre outros. Agora responda: você acredita que as atitudes dos

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

chefes/líderes afetam o clima organizacional da empresa?

10- Você acredita que o clima organizacional pode afetar a vida pessoal do trabalhador?

APÊNDICE B – PESQUISA LÍDERES

1- Qual sua faixa etária?

2- Qual o seu gênero?

3- Você considera que a liderança pode impactar a saúde mental do colaborador?

4- Quais estratégias que você utiliza para motivar e engajar seus colaboradores?

5- Você acredita ser um bom líder?

6- Quais são suas práticas para manter a transparência e a comunicação eficaz em sua organização?

7- Que conselhos você daria a outros líderes em desenvolvimento com base na sua jornada de liderança?

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

APÊNDICE C – PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

DICAS PARA SE TORNAR UM BOM LÍDER

01 PRATIQUE AUTOCONHECIMENTO

Quem nunca viu chefes com atitudes agressivas perante seu time, a fim de demonstrar poder ou, por não sabermos reconhecer seus próprios erros, tem o costume de transferir para outros? Afinal, quem não se entende, não sabe de suas fraquezas, certamente irá projetar suas fraquezas em terceiros.

02 FOCHE EM SER HUMANIZADO

É essencial respeitar o outro, principalmente quem te ajuda a construir o cotidiano empresarial. O grupo precisa se sentir ouvido e o coordenador deve ter prazer em ajudá-lo

Um líder deve ser seguido e não temido

03 LIDERE PELO EXEMPLO

Como pedir ao liderado inteligência emocional, se o líder grita no ambiente de trabalho? qualquer gestor reconhecido revela o quanto seus seguidores o admira, acompanhando pelo exemplo e não necessariamente pelos seus discursos.

04 COMUNICAÇÃO

Conversar com a equipe de forma clara e transparente e oferecer bons feedbacks, demonstrar fatores de motivação

Um líder é alguém que inspira e guia os outros, não apenas através de palavras, mas principalmente através de ações, criando um ambiente onde todos podem prosperar e contribuir para o sucesso coletivo.



Secretaria de
Desenvolvimento Econômico

Etec Prof. Dr. José Dagnoni