

CENTRO PAULA SOUZA – ETEC BENEDITO STORANI

TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

Aline Silva de Lima, Elaine Cristina de Almeida Lima, Gisele Cristina Rodrigues Soares , Izabela Ferreira dos Santos, Sandra de Jesus Martins

A GESTÃO DA LIDERANÇA E OS IMPACTOS NA VIDA DAS PESSOAS

Vinhedo - SP

2022



Aline Silva de Lima, Elaine Cristina de Almeida Lima, Gisele Cristina Rodrigues Soares, Izabela Ferreira dos Santos, Sandra de Jesus Martins

A GESTÃO DA LIDERANÇA E OS IMPACTOS NA VIDA DAS PESSOAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração a Etec Benedito Storani orientado pelo Prof. Alecir Pereira da Cruz, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração

Vinhedo - SP

2022



DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho às incansáveis noites de estudos, aos nossos esposos e filhos, por toda paciência e compreensão dada a nós.

AGRADECIMENTO

Agradecemos primeiramente a Deus por nos permitir chegar até aqui e ultrapassar todos os obstáculos encontrados, aos nossos familiares, maridos: Eduardo, Arlei, Isaque, Carlos e José e aos nossos filhos Luan, Felipe, Augusto, Bruno, Isabela, Stephany e Pedro Miguel que estiveram sempre presente e nos deram o apoio necessário.

Aos amigos que nos incentivaram e estiveram ao nosso lado, a cada colega de sala pelas experiências trocadas e pelo companheirismo, onde hoje podemos levar um pouco de cada um e deixar um pouco de nós.

Aos professores do curso Técnico em Administração pelas correções, ensinamentos e qualidade técnica de cada um.

Ao coordenador e Professor Alecir Pereira da Cruz por ter sido o nosso orientador e ter nos ajudado da melhor forma a conduzir essa pesquisa.

Ao nosso amigo Rogério Soares por ter nos dado todo suporte necessário para que esse TCC fosse concluído.

A ETEC Benedito Storani por ter sido essencial no processo de formação profissional e a todos aqueles que de alguma forma participaram do desenvolvimento desse trabalho.

“Você poderia tirar de mim as minhas fábricas, queimar os meus prédios, mas se me der o meu pessoal, eu construirei outra vez todos os meus negócios”. (Henry Ford)

RESUMO

Conhecendo os impactos que uma gestão possui na vida das pessoas e as formas de gerenciamento empresarial, é que tornamos este material possível. Aqui levaremos o leitor a conhecer as funções e atitudes de um gestor, bem como as deficiências causadas pela má gestão de pessoas. Um líder deve ser aquele que atua junto ao seu colaborador, tornando assim o fracasso com possibilidades longínquas. As diversas formas de liderança, possibilita compreender as ações executadas e as formas com que são lidadas em cada situação. Assim, torna possível compreender quando tais ações se tornam positivas ou até mesmo um verdadeiro fracasso. Nas empresas temos a figura do líder, cada um com a sua estratégia de Liderança, que pode ser interpretado como o nível de intervenção e influência que o líder tem sobre o trabalho de seus liderados. Apesar da vasta literatura existente sobre o tema, não existe um norte de coerência sobre como escolher qual estilo de Liderança a ser adotado nas organizações. Entretanto quando se aborda os vários estilos de Liderança focamos de forma mais clara sobre o que pretende se pesquisar, e qual o impacto que cada estilo pode gerar nos liderados e nos resultados desejados.

Palavra- chaves: Gestão; Liderança, Sucesso; Fracasso.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	Erro! Indicador não definido.
2.1 – Tipos de Gestão	11
2.1.1 Gestão de Negócios.....	12
2.1.2 Gestão de Pessoas.....	14
3. Fatores que determinam um Líder	16
3.1 O que é ser um Líder.....	16
3.2 Características de um Líder	17
3.3 Liderança autocrática.....	18
3.3.1 Características:	19
3.3.2 Vantagens e Desvantagens.....	19
3.4 O que é Liderança Democrática	20
3.4.1 Aumento da satisfação e comprometimento dos liderados.	20
3.4.2 Aumento do conhecimento compartilhado e da criatividade.	21
3.4.3 Crescimento pessoal.	21
3.5 Liderança Liberal	22
4. A Influência da Liderança na Organização Empresarial e na Vida Pessoal do Colaborador.....	25
4.1 Liderança negativa	25
4.1.1 O que a Ciência diz sobre a Liderança Negativa	25
4.1.2 A liderança Adolf Hitler	26
4.2 Liderança de Sucesso.....	27
4.2.1 Luiza Trajano (Magazine Luiza)	27
4.2.2 Barack Obama (ex-Presidente dos Estados Unidos)	28
4.2.3 Silvio Santos.....	30
4.2.4 Martin Luther King Jr.....	32
5.0 Liderar com Humanidade	34
6. Capacitação de Líderes.....	34
CONCLUSÃO	35

1. INTRODUÇÃO

Conhecendo a história vemos que desde os tempos mais longínquos até os dias atuais as empresas sempre buscaram alavancar seus negócios, objetivando aumentar suas fontes de receitas.

Cada vez mais se percebe a importância das pessoas nas organizações. São elas, que através de seu capital intelectual e força de trabalho, fazem com que as empresas cumpram o seu papel. Em tempos de alta taxa de empregabilidade e com as constantes mudanças em nossa população, as empresas precisam se adaptar à nova maneira de gerir os seus funcionários, e isso equivale para todas as empresas, incluindo as micros e pequenas.

No mundo contemporâneo aumentar suas fontes de receitas tem se tornado um desafio cotidiano, pois a competitividade acirrada tem contribuído de forma significativa para a redução de seus índices de receitas. Com as margens cada vez mais estreitas, é notório que as empresas busquem meios para projetarem seus negócios a um nível superior. Uma forma para que isso aconteça são investimentos em tecnologia e inovação, buscando estar um passo à frente em relação à concorrência.

Mas, apenas esse investimento não é necessário, pois a tecnologia está disponível a todos, então, é preciso algo que de fato faça a diferença, e esse ativo intangível é o capital humano, que certamente é capaz de projetar as empresas a um nível superior utilizando-se de suas experiências e inteligência.

Frente a isso, o conhecimento, a qualidade, a informação, a produtividade, são as pessoas que proporcionam a qualquer negócio que estejam inseridas, e, enganam-se quem pensa que essas qualidades são pertinentes apenas às pessoas de nível estratégico.

Pessoas de todos os níveis hierárquicos contribuem para a melhoria contínua de produtos e serviços, tendo em vista que cada vez mais as atitudes delas estão definindo os rumos organizacionais. Torna-se indispensável para qualquer empresa possuir em seu quadro funcional pessoas com habilidades mais apuradas, talentos específicos, para que possam desenvolver o que os outros não sabem, não querem e ainda não fizeram, tornando-se dessa forma

únicas frente à concorrência. De fato, o que faz a diferença para as empresas são aqueles capazes de tomar decisões e atitudes, e somente estes serão capazes de provocar mudanças vitais tornando-as aptas para melhorar continuamente. E, é através dessa capacidade que profissionais excelentes se diferenciam dos que são simplesmente bons, tendo visão e tomando decisões corretas frente às mudanças que precisam ser feitas em relação aos objetivos, processos e mentalidade das pessoas.

2. Gestão para as Empresas

Gestão é o coração de uma organização, sendo indispensável para as organizações, trata-se da concentração de todos os processos e pessoas, estando envolvidas em um mesmo objetivo.

Gestores em sua grande maioria são empreendedores, pessoas que querem ao mesmo tempo se desenvolver e desenvolver seus negócios. Este possui características marcantes, pessoas capazes de definir e produzir metas, e assim, identificar os problemas, ou situações de melhorias dentro da organização para alcançar os objetivos esperados.

O profissional deve ter um perfil de conciliador, um exemplo para compreender esta definição seria o de um técnico de jogador de futebol que permanece atento, a cada jogador para que o time tenha resultados positivos, pois, uma vez que o técnico não esteja atento a cada um, os resultados esperados não serão alcançados. Do mesmo modo acontece com um gestor desatento a uma equipe não engajada, a possibilidade de resultados negativos.

Segundo, Raphael *et.al* (2004, p. 11): A origem latina do termo gestão dá uma boa ideia sobre o que ela significa até os dias de hoje, pois delimita o ser enquanto organizador, aspecto importante para pessoas que querem sucesso em suas carreiras e com suas empresas. A etimologia da palavra a descreve como ¹“gestio”, associado à origem de gesto — tanto um apontamento como o reconhecimento de algo feito. Estima-se também que o próprio termo latino tenha vindo do verbo “gerere”, que evoluiu tanto para a criação quanto para o gerenciamento.

Assim, quanto a definição de gestão devemos destacar pontos importantes para que obtenha sucesso nas estratégias.

- **Organização de processos:** Busca uma empresa otimizada e eficiente este é o centro de todas as estratégias.

¹ Etimologia da palavra Gestão

- **Redução de custos e falhas:** Fator importante para uma organização, estar no foco da redução de custos é essencial e só tende a ganhar, gerando mais recursos para ela, tornando processos cada vez melhores e eficaz.
- **Produtividade:** Uma gestão que tende a aumentar sua produtividade esta tem condições de oferecer ferramentas e processos que irão beneficiar seus colaboradores.
- **Capacidade de aprender com os erros:** Gestão que identifica e aprende com o erro padroniza processos evitando perdas e retrabalhos, utilizando o erro como degrau para um novo projeto. A maneira de lidar com os erros é o que faz a diferença.
- **Previsão de Resultados:** Uma gestão com controle de registro e principalmente análise de resultados, consegue identificar os erros e acertos e com os registros em mãos, poderá prever problemas futuros.
- **Tomada de decisão assertiva:** De acordo com as análises, as tomadas de decisões devem ser feitas de acordo com dados confiáveis, para que se tenha capacidade de tomar decisões rápidas e assertivas, nada de chutes, o bom gestor terá dados suficientes para ajudar na tomada de decisão.

2.1 Tipos de Gestão

Tendo como base a possibilidade e a organização de processos e pessoas, a redução de custos e falhas, tem por objetivo proporcionar uma maior produtividade na empresa, além de prever resultados, desenvolver a tomada de decisões e a capacidade de aprender com os erros. Torna-se evidente que a gestão não é voltada somente para os negócios, algumas das suas finalidades:

- **Gestão democrática:** Trata-se da ação colaborativa nas tomadas de decisão.
- **Gestão meritocrática:** Esta gestão se baseia na meritocracia. Investe no engajamento do funcionário.

- **Gestão com foco em resultados:** Este tipo de gestão tem como foco principal o resultado, ou seja, é para empresas que estão à procura de resultados imediatos.
- **Gestão comercial:** É responsável por definir estratégias e comandar a equipe de vendas, fazendo com que a empresa tenha maior rentabilidade.

Do mesmo modo, existem inúmeras formas de participação gestora, que se destacam:

- Gestão por desempenho,
- Gestão comportamental,
- Gestão por competências,
- Gestão de negócios,
- Gestão de pessoas,
- Gestão ambiental,
- Gestão da informação,
- Gestão de projetos.

Portanto, diante das formas de participação, fica evidente que gerir é um ato de desenvolvimento, de cuidado. Significa criar subsídios para que uma determinada equipe siga cumprindo seus objetivos, sem que haja necessidades de suas demandas, assim este gerenciamento torna se eficaz e eficiente.

2.1.1 Gestão de Negócios

Segundo o site Pensador (2021) a gestão deve ser entendida como ações aplicadas em três áreas:

- A primeira ligada as “pessoas”, onde o gestor as lidera;
- A segunda às “coisas” onde o gestor as gerencia;
- A terceira ao “tempo” em que o gestor planeja o futuro.

Portanto gestor é aquele que lidera as pessoas com excelência, gerencia as coisas com eficácia e quanto ao tempo, usa estratégias com forte visão de futuro.

A princípio gestão de negócios é um conjunto de habilidades e estratégias voltadas para a administração de uma empresa com base em ações planejadas visando objetivos concretos. Basicamente, trata-se de uma prática de gerenciamento que possibilita um controle mais assertivo, aprimorado e completo das atividades.

Em resumo, essa habilidade está relacionada a administração de negócios com base em liderança, monitoramento, planejamento e organização. Mesmo sendo associado a uma visão macro, ou seja, de grande alcance dentro da empresa, a gestão de negócios também pode e deve se destinar a micro departamentos, como os setores de finanças, vendas e recursos humanos

O trabalho de um líder, de certa maneira, tem a ver com a capacidade de enxergar o futuro, de imaginar o que pode acontecer. Enquanto fazem isso, precisam simultaneamente, guiar sua equipe no presente, levando-os a uma linha de chegada que só ele pode ver.” (the simple cycle: a field guide to making things better with out making them worse, (DAN WARD)

É importante que os profissionais que ocupem esse cargo e tenham consciência do papel de liderança que exercem sobre os demais, buscando assim, um crescimento saudável e positivo para a sua empresa.

De acordo com a teoria clássica da administração, estabelecida em 1916 por Jules Henri Fayol, dá para definir cinco funções básicas: planejar, organizar, coordenar, comandar e controlar. Dentro dessas funções, o profissional de gestão de negócios acaba delimitando algumas características próprias, são elas:

- Liderança,
- Criatividade,
- Visão de futuro,
- Capacidade de tomar decisões,
- Organização.

Vale reforçar, também, que esse papel pode ser desempenhado por diferentes profissionais, não precisando ser, necessariamente, o dono ou presidente da empresa.

2.1.2 Gestão de Pessoas

Trata-se de um conjunto de técnicas de Recursos Humanos, que tem por objetivo o desenvolvimento fundamental humano nas organizações. O investimento em equipes tem a potencialidade de fazer com que profissionais trabalhem, mais satisfeitos e engajados impactando possivelmente nas metas de negócio da companhia. Esta é a função na organização, que está relacionada com provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados.

Cinco são os processos da gestão:

- Agregar pessoas;
- Aplicar pessoas;
- Recompensar pessoas;
- Manter pessoas;
- Monitorar os resultados.

Diante de tudo isso, poderíamos perguntar: Qual o contexto da gestão de pessoas? Neste ponto, destaca-se que é formado por pessoas e organizações, nas quais as primeiras dedicam boa parte de suas vidas trabalhando nas organizações e estas dependem desse trabalho para sobreviverem e adquirirem sucesso.

Por outro lado, se faz necessário compreender qual a importância desta mesma gestão para um bom êxito das empresas.

As pessoas são o bem mais valioso de uma companhia - parece clichê, mas é por meio delas que todos os outros aspectos se desenvolvem e ramificam entre as áreas - a venda de produtos, a emissão de relatórios, a operação de máquinas.

É notório saber que o ser humano carece de estímulos contínuos para identificar oportunidades e desenvolver um bom trabalho. Os seres humanos estão em constante desenvolvimento e sempre necessitando de algo que o impulse a evoluir.

O papel da gestão de pessoas é de encontrar as melhores práticas para envolver a empresa inteira em prol desses objetivos.

A nova gestão de recursos humanos parte do princípio que quanto mais humano e acolhedor for o ambiente de trabalho, maiores as chances de atrair e reter talentos qualificados e verdadeiramente motivados para ajudar no desenvolvimento da companhia.

O capital humano de uma empresa tão fundamental que está ligado diretamente a saúde de um negócio. Afinal de nada vale um time de CEO'S capacitados e diversas tecnologias inteligentes se os times de profissionais não estiverem alinhados com os objetivos da organização. Na atualidade, a gestão de pessoas é mais estratégica, e humanizada tornando a base essencial para o sucesso dos negócios, pois o foco está voltado a manutenção do capital humano dentro de uma empresa ou organização.

Por isso uma gestão de pessoas eficiente tem o potencial de:

- Engajar pessoas;
- Dar senso de propósito;
- Atrair talentos e garantir a retenção deles;
- Estimular o comportamento colaborativo;
- Fomentar a inovação e a criatividade;
- Promover satisfação
- Dar suporte aos líderes;
- Acompanhar a evolução por treinamento;
- Incentivar boas práticas de integração;
- Criar políticas favoráveis;
- Aumentar a produtividade no trabalho.

3. Fatores que determinam um Líder

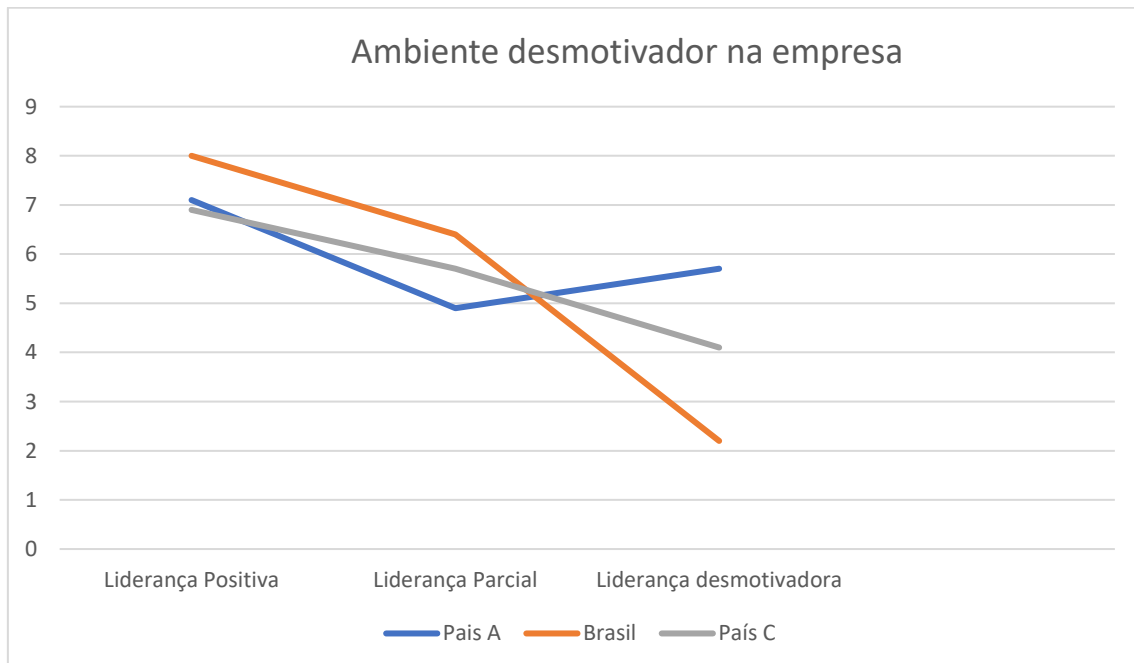
O termo “líder” refere-se a um indivíduo que tem autoridade para comandar ou coordenar outros. Pessoa cuja ações e palavras exercem influência sobre o pensamento e comportamento de outros” (Oxford English Dictionary, 2017)

3.1 O que é ser um Líder.

O conceito de liderança é a habilidade de motivar e inspirar pessoas de forma positiva, influenciando comportamentos que atraíam bons resultados.

Em toda companhia existe alguém que demanda tarefas e outra que a executa, porém, alguns líderes inspiram pelo exemplo e outro preferem se impor.

Figura 1: Ambiente desmotivador em uma empresa.



Fonte: <https://www.pontotel.com.br/lideranca/>

Uma pesquisa realizada pelo ²Hay Group, em parceria com a Universidade de Harvard, revelou que quase 50% dos líderes acabam criando um ambiente desmotivador na empresa. Já no Brasil, onde foram entrevistados

² O Hay Group é uma empresa global de consultoria de gestão de negócios que trabalha com líderes com a finalidade de transformar estratégia em realidade.

mais de 3 mil gestores, 63% criam um clima desmotivador contra 12% que criam climas que motivam os colaboradores.

O famoso autor *John Calvin Maxwell*, descreve a liderança da seguinte forma: “Liderança não é sobre títulos, cargos ou hierarquias. Trata-se de uma vida que influencia outra”.

É possível estar na liderança e ser um líder, ao mesmo tempo em que muitas pessoas que ocupam um cargo de liderança não conseguem inspirar seus colaboradores sendo apenas o famoso chefe, ou seja, aquele que está no poder.

O líder é alguém criativo, visionário, que sabe se comunicar, que enxerga seus colegas como colaboradores (e não como funcionários) e que, muitas vezes, tem espírito empreendedor. Quando um cargo de liderança é ocupado por um verdadeiro líder, tanto a equipe como a empresa têm muita a ganhar!

Estar na liderança, portanto, significa apenas estar no comando de alguma equipe, projeto ou empresa. Trata-se de ter maior autoridade e ocupar um cargo mais alto na hierarquia de uma empresa. O ideal, no entanto, é que esta pessoa que ocupa uma posição de liderança tenha perfil de líder — e não aja apenas como um superior.

3.2 Características de um Líder

Em qualquer grupo social existe necessidade de lideranças, que motivem os membros do grupo a trabalhar de forma cooperativa, que mobilizem suas ações em torno de objetivo comum, entre eles:

- **Visão de propósito**, sacrifica coisas importantes de sua vida, por esse propósito.
- **Equilíbrio entre o ser e o dever** – não é o chefão e nem amigão, mas há um equilíbrio entre essas duas versões. Procura com empatia direcionar os colaboradores a suas devidas funções.
- **Encorajador** – aprende e incentiva seu liderado a buscar conhecimento.
- **apto a inovação** – deve ser uma pessoa curiosa e atenta as novidades. Usar a tecnologia como aliada.

- **Reconhecer o limite das pessoas** – qualquer um pode ter limitações, sejam elas físicas, emocionais ou comportamentais.
- **Coerência** – muitas pessoas têm várias ideias, mas poucas conseguem ser coerentes, alinhá-las a seu comportamento e sentimento.
- **Resiliência** – manter a firmeza e a serenidade, não importando as adversidades. Se mantém confiante e corajoso.
- **Otimismo e positividade** – busca observar o melhor lado, tanto das pessoas quanto das situações.
- **Alta evolução** – investe constantemente em sua evolução, em sua potência, busca conhecimento
- **Investimento coletivo** – sabe da importância da evolução coletiva, por isso estimula o desenvolvimento de sua equipe.
- **Presença** – estar sempre atento ao contexto atual, analisando o que lhe foi dito para a tomada de decisão.

Um líder sabe quanto mais amigos tiver mais pessoas ele poderá contar para cooperarem com seu propósito, não se apega ao posto, estimula formação de outras lideranças, sendo generoso no compartilhamento.

3.3 Liderança autocrática.

A palavra autocrática é composta de um radical de origem grega: autos, que significa “por si próprio” e a palavra (também grega) Kratos: “poder”. Designa pelo controle de um indivíduo, o líder, sobre todas as decisões próprias e por poucas consultas às opiniões dos membros da equipe.

Geralmente, os líderes autocráticos fazem escolhas com base nas suas próprias ideias e julgamentos, e raramente aceitam conselhos dos seus seguidores.

A liderança autocrática envolve controle absoluto e autoritarismo sobre um grupo, os processos são bem definidos pelo líder e devem ser seguidos pelos liderados. Isto, na maioria das vezes, é visto como falta de confiança na equipe e com isto se torna mais temido do que respeitado.

Nesse modelo de gestão o líder pode até discutir com os colaboradores sobre o que eles têm a dizer, mas a decisão final quase sempre será dele, baseada em suas certezas.

O líder autocrático pode utilizar de algumas posturas como:

- Clareza na introdução de regras;
- Esclarecimento de dúvidas da equipe, incluindo perguntas do tipo de como fazer, dizendo o que deve e como deve ser feito;
- O reconhecimento do sucesso individual quando as pessoas seguem suas orientações;
- Cumprimento público pela eficiência de uma atividade ou projeto, dentre outros.

Ou seja, o líder autocrático assume uma postura de guia. E mesmo com aspectos inflexíveis e absolutos, ele costuma assegurar os resultados de todo setor.

3.3.1 Características:

- Dominador, fiscaliza entrada e saída;
- Emite ordens e espera obediência plena e cega dos subordinados;
- Líder é temido pelo grupo, que só trabalha quando ele está presente, pois o acompanhamento eminente do líder, na execução das tarefas e desempenho;
- Estrutura de recompensas e benefícios bem definida;
- Atividades estratégicas e táticas são restritas ao líder;

3.3.2 Vantagens e Desvantagens

Vantagem: a organização que a utiliza, como: maior velocidade na tomada de decisão, diminuição do estresse da equipe (porque o líder tem o controle total), os processos de trabalho tem tendência a ficarem simples e produtivos (quando o líder se encontra presente) e ainda os subordinados podem se tornar altamente qualificados a executar certas tarefas.

Desvantagens: a liderança autocrática pode trazer diversos problemas e ser bastante desvantajosa. Se houver abuso do poder por parte do líder, os subordinados passam a vê-lo como ditador, controlador e começam a ficar ressentidos; diminuição da motivação e moral dos trabalhadores, por não poderem contribuir com suas ideias; pode ocorrer falta de soluções criativas para os problemas que surgirem; aumento do estresse para o líder (a longo prazo) pela concentração e tomada de decisões, se o líder se ausentar pode haver perda de produtividade os colaboradores não tomam suas próprias decisões. A liderança autocrática apresenta um maior volume de trabalho produzido, porém com evidentes sinais de tensão, frustração e agressividade.

3.4 O que é Liderança Democrática

Liderança Democrática, conhecida também como Liderança Compartilhada ou Participativa é aquela em que os membros do grupo assumem um papel mais participativo no processo de tomada de decisão.

Segundo *Daniel Goleman*, um dos pesquisadores nessa área, “a liderança democrática é construída em torno da ideia de consenso e colaboração e é capaz de criar um ambiente em que os funcionários se sentem mais valorizados e comprometidos com os objetivos da organização”.

Realmente, quando as pessoas se sentem parte do todo, não são meramente máquinas humanas, as coisas tendem a fluir muito melhor. Embora algumas decisões estejam somente na mão do líder, que é o grande incentivador e mediador dessas conversas, sendo a peça fundamental para dar voz e fazer com que os seus subordinados cresçam e desenvolvam suas habilidades relacionadas a tomada de decisão.

Diante de um problema a resolução é feita por meio de uma análise e deliberação em grupo, onde o líder democrático solicita ativamente que as pessoas contribuam e participem. Mas atenção: para que isso ocorra é importante estruturas criadas que apoiem e incentivem os colaboradores e diretrizes para que não se percam em prazos e dispersão do assunto principal.

3.4.1 Aumento da satisfação e comprometimento dos liderados.

Quando os funcionários sentem que tem voz ativa, se sentem incluídos, se sentem responsáveis pelos projetos e atividades e são capazes de apontar os problemas e obstáculos que tal projeto poderá enfrentar criando já soluções antecipadas, gerando economia nos recursos da empresa.

3.4.2 Aumento do conhecimento compartilhado e da criatividade.

Em uma organização onde os colaboradores trocam experiências e conhecimentos fortalecendo os vínculos e dando espaço para as ideias florescerem, se torna um ambiente benéfico para o aumento da produtividade e conseqüentemente crescimento dos lucros, pois esse é o objetivo de toda empresa. Mesmo quando as pessoas não concordam com a decisão tomada pelo grupo, são capazes de entenderem o porquê pois estiveram lá na decisão.

3.4.3 Crescimento Pessoal.

Gerar motivação e fazer com que os liderados queiram buscar se aperfeiçoar seja na parte técnica como enquanto pessoa, pois quem trabalha feliz e é instigado a raciocinar soluções tende a sair do comodismo.

O fato de o trabalhador ter um espaço dentro da empresa aberto ao diálogo, fortalece amizades e lhe traz cada vez mais disposição a estar ali, visto que para ele o retorno financeiro é o motivo principal, mas ajustar isso a satisfação pessoal é uma das linhas que os gestores devem buscar alcançar pois o ser humano em suas complexidades não é possível separar, ou seja, realização no trabalho leva a uma qualidade de vida extra jornada melhor. Como tudo que existe, tem suas vantagens e desvantagens, elencamos algumas desvantagens:

- **O tempo para tomadas de decisão aumenta.**

O tempo para tomada de decisão aumenta pois é preciso organizar as reuniões e discutir o assunto.

- **Nem sempre vence a melhor ideia.**

Nem sempre a melhor ideia é a vencedora pois devido a quantidade e diversidade de participantes e suas experiências profissionais no assunto em

questão pode gerar um desconforto para o líder que, porventura pode ter conhecimento de informações confidenciais e que não pode ser compartilhada com o grupo.

- **Respeito à individualidade e desconforto com os subordinados**

Existem personalidades que são mais fechadas e consideram um desconforto esse tipo de participação e até argumentam que não é sua função ajudar nas tomadas de decisões, tornando estressante e pesado o clima. Nesse caso, cabe a equipe de Rh, saber recrutar de acordo com o perfil que a empresa quer seguir.

Assim, conclui-se que, são desafios do líder democrático:

- Criar um ambiente confiável e seguro,
- Ter clareza e foco,
- Aumentar a sua inteligência emocional,
- Colocar um fim nas discussões,
- Ter uma comunicação aberta e honesta,
- Explicar as suas decisões.

Vale ressaltar que hoje em dia, esse tipo de liderança é a mais amada. Quando o líder é capaz de usar sua criatividade, honestidade e inteligência para capacitar e desafiar seus liderados, o grupo costuma alcançar resultados excelentes rapidamente.

3.5 Liderança Liberal

Existem diversas formas de gerir uma empresa ou uma equipe que faz parte de uma organização e a liderança liberal é uma delas, sendo assim podemos dizer que seria uma equipe com mais autonomia de suas próprias ações, liberdade em propor e executar melhorias sem a concordância de seu líder, o que pode gerar uma satisfação de seus colaboradores com mais autonomia. Algumas desvantagens da liderança liberal:

- Dificuldades em manter um ritmo produtivo, até que os empregados entendam que eles são responsáveis por suas atividades e por enumerar o que é urgente definindo o que é melhor ou não.

- Falta de organização, uma característica marcante da liderança liberal, uma vez que os colaboradores tendem a executar as tarefas que tem mais conhecimento, sendo assim, a atividade que a empresa necessita pode ficar desorganizada e menos eficaz, falando em resultados produtivos para a organização.
- Pouca independência, em uma organização é nítido que temos diversos tipos de pessoas e com elas seus medos e inseguranças. Para uma liderança liberal é de extrema importância, a organização tenha projetos que estimulem a autoconfiança e autoestima de seus colaboradores, pois neste tipo de liderança exige que os colaboradores, tome as próprias decisões sendo assim um colaborador que não tem auto confiança em seu trabalho, pode acabar não produzindo e assim também não atingindo os objetivos da empresa.
- Enfraquecimento da figura do líder, outro aspecto que pode ser considerado uma desvantagem da gestão liberal é o fato de que o líder pode ter sua figura enfraquecida. Podem ocorrer situações em que os colaboradores passem a fazer pouco caso das opiniões de um líder por se sentirem plenamente independentes. É por isso que é importante que desde o início do uso desse tipo de liderança haja o esclarecimento das políticas internas da empresa, do que deve ser relevante e o que não é e das exigências quanto ao trabalho dos colaboradores.

Existem diversas vantagens que podem ser aproveitadas pelas equipes e pelas empresas que adotam o estilo de liderança que dá liberdade de atuação aos colaboradores. Quando colocada em prática da forma correta, a liderança nesses moldes pode trazer excelentes resultados à empresa, como aumento da produtividade e até mesmo do engajamento na realização das atividades.

- Tomada de decisão mais democrática, um dos pontos positivos da liderança liberal. Uma vez que as equipes costumam ser compostas por profissionais de índoles, conhecimentos, experiências e costumes diversos, permitir que eles participem dos processos de decisão pode ser

muito vantajoso. Isso porque ao invés de seguir uma linha pré-definida e específica, abrem-se oportunidades para a pluralidade e para novas visões que podem trazer novas soluções e formas de agir.

- Maior autonomia, uma característica marcante desta liderança liberal, uma Liberdade para tomar decisões, sendo assim os colaboradores se sentem à vontade para colocar em prática a criatividade, logo ambiente de trabalho se torna cada vez mais agradável e melhorado, pois se sentem seguros para tomar decisões e serem proativos.
- Capacitação de membros da equipe, a gestão liberal permite o desenvolvimento de habilidades da equipe que são geralmente ilustradas, nesse caso, pelas tomadas de iniciativa, proatividade e pela resolução de problemas. O desafio que esse tipo de gestão apresenta tem como resultado a necessidade de busca de novos conhecimentos pelos empregados que, inclusive, querem se provar merecedores da confiança que receberam.
- Maior conhecimento da organização, uma vez que o norte deste tipo de gestão de liderança liberal é a liberdade com base nos limites que a organização propõe e são pré-estabelecidos, o colaborador tende a ser mais empenhado nas políticas internas da empresa, outro fator importante também é uma vez que se sintam motivados e empenhados, eles buscam saber qual o objetivo da empresa com ele, e assim buscam ser notados e agir de acordo com o objetivo esperado pela organização.

4. A Influência da Liderança na Organização Empresarial e na Vida Pessoal do Colaborador.

Fala-se que vida pessoal e vida profissional devem ser separadas, cada uma no seu tempo. Se estou de folga, não lembro do trabalho e o contrário, se estou no trabalho não lembro que tenho uma família, razão e emoção devem ser equilibradas, para interagir.

As empresas na atualidade investem em gestão pessoal, o modelo de autoritarismo já está "fora de moda", estamos na era da empatia e da sustentabilidade.

Faz-se necessário evoluir como pessoa, aumentando a capacidade de empatia, o que é fundamental para entender a equipe e mais do que isso, compreender seus sentimentos em diferentes situações.

Vale lembrar que no contexto empresarial se fala de líder como aquele que dirige a equipe, direciona, tendo como objetivo o crescimento da empresa, mas dependendo da situação tem-se a responsabilidade e espaço para desenvolver a liderança. Imagine uma família, onde o pai é o líder para os filhos, em outra circunstância a mãe é a líder, ainda em outras o filho pode ser líder, pois cada um, na sua área de conhecimento pode ser aquele que ensina o que sabe e leva o outro a se inspirar nele, a sonhar, a aprender, a fazer mais e a ser mais.

4.1 Liderança Negativa

Os líderes com estilo negativo costumam agir de forma a dominar os seus colaboradores, colocando-se como superiores e amedrontando a todos com artifícios, como ameaças; acredita-se que precisa ser excessivamente enérgico e até mesmo agressivos para conquistar o respeito e obter a produtividade que esperam dos seus funcionários. Sempre que uma falha é cometida pela equipe, o líder negativo não vê problema nenhum em gritar, reclamar, ofender e humilhar a pessoa que cometeu o erro na frente dos outros.

4.1.1 O que a Ciência diz sobre a Liderança Negativa.

Os líderes ruins não apenas elevam o estresse no trabalho, como também podem aumentar o risco de doenças cardíacas entre seus colaboradores. Esse é mais um sinal revelado e atestado cientificamente, que as adversidades e dificuldades no ambiente de trabalho afetam os colaboradores.

Diante de tudo isso, o corpo reage à liderança negativa no primeiro **nível emocional** – com insegurança, ansiedade, estresse, depressão, depois vem a taquicardia, o cansaço, a insônia, a gastrite, só para citar algumas reações. E o ciclo segue com desânimo, sensação de perseguição e desatenção, o que pode culminar com a queda de performance e produtividade.

Portanto Cultivar uma liderança ruim é muito prejudicial para a saúde da sua empresa. Um líder que age dessa forma perde o respeito de seus colaboradores e causa a evasão de bons talentos da companhia. É preciso ter clareza de que não são apenas as pessoas que são perdidas. Liderar dessa forma prejudica também o aspecto financeiro e impede a empresa de encontrar oportunidades. Afinal, ninguém quer conviver em um ambiente hostil.

Diante disso sempre existiram líderes ruins, mas alguns deles abusam do poder e se acham no direito de eliminar vidas, seja em contexto de guerras ou por diferenças políticas.

4.1.2 A liderança Adolf Hitler

Hitler foi um político alemão líder do Partido Nacional Socialista dos Trabalhadores Alemães (Partido Nazista). O mais terrível dos ditadores, assim Hitler é conhecido por uma enorme parcela da população. Hitler ficou no comando da Alemanha de 1933 a 1945 e foi um dos responsáveis pelo início da Segunda Grande Guerra, quando invadiu a Polônia em 1939. Além disso, foi ele o responsável pelo genocídio judeu e de outras minorias, como os homossexuais.

Estima-se que cerca de 21 milhões de pessoas tenham sido mortas sob suas ordens, com seu fracasso, Hitler assistiu ao desmoronamento da Alemanha e à completa destruição do país. Em abril de 1945, travou-se a *Batalha de Berlim*, na qual milhões de soviéticos cercaram a capital alemã. Nesse cenário, a derrota era certa, e Hitler negou a possibilidade de fugir. Hitler atirou contra o próprio crânio, e sua esposa tomou ácido cianídrico.

Hitler ainda ordenou que seu corpo fosse incendiado para dificultar o reconhecimento de seu cadáver. Encerrava-se, assim, a trajetória de um dos maiores tiranos da história do planeta. *“Falhar pode ser arrasador, mas só se permitirmos. O fracasso é uma experiência necessária para quem queira ser bem-sucedido. Aprender com os erros e trabalhar mais para alcançar os objetivos são dois ingredientes cruciais para ter sucesso” (Jayson DeMers).*

4.2 Liderança de Sucesso.

Liderança de sucesso é aquela que inspira o time a atuar em busca de resultados. Não se trata de um chefe que apenas cobra metas, trata-se de alguém que demonstre a importância de se fazer um bom trabalho e que incentive os colaboradores a atingir seus objetivos. O que ainda se observa no mercado de trabalho são muitos profissionais não capacitados para assumir esse papel tão importante.

Em 82% dos casos, as empresas erram ao fazer a escolha da pessoa com os talentos e as habilidades corretas para ocupar essas posições, segundo levantamento da ³Gallup. Talvez a resposta para esse número elevado esteja justamente na falta de incentivo à capacitação por parte das companhias. Afinal, 58% dos profissionais chegam às posições de liderança sem ter nenhum tipo de treinamento.

O que os números revelam é que a maioria dos gerentes são promovidos provavelmente por se destacarem com aptidões individuais quando liderados por outros. Porém, quando chegam a um cargo de chefia, não conseguem fazer suas equipes de colaboradores evoluírem.

Tornar-se um líder de sucesso realmente não é uma missão das mais simples, com o suporte, as competências, as referências e as formações certas, são possíveis.

4.2.1 Luiza Trajano (Magazine Luiza)

Luiza Helena Trajano Inácio Rodrigues nasceu em Franca no dia 9 de

³ <https://www.gallup.com/cliftonstrengths/pt/253799/ci%C3%A2ncia%20do%20cliftonstrength-.aspx>

outubro de 1948, é uma empresária brasileira que comanda a rede de lojas de varejo Magazine Luiza e outras empresas integradas a sua holding. Em 2020, possuía uma fortuna de US\$ 4,9 bilhões, de acordo com estimativa da Forbes, sendo a mulher mais rica do Brasil.

Formada em direito pela Faculdade de Direito de Franca, em 1972, conseguiu transformar uma rede de lojas localizadas em Franca, interior de São Paulo, em uma rede suficientemente forte para brigar com gigantes do segmento como Casas Bahia e Ponto Frio. Passou por diversos setores, como cobrança e vendas, antes de se tornar diretora-superintendente do Magazine Luiza.

Luiza fez sucesso nas redes sociais após participar de uma entrevista no programa Manhattan Connection, onde rebateu críticas feitas pelo apresentador Diogo Mainardi. Mainardi afirmou que o varejo brasileiro estava em crise, Trajano rebate dizendo que o Brasil estaria vivendo a "década do varejo" e que enviaria ao apresentador os dados corretos.

Ela também lidera o Grupo Mulheres do Brasil, formado em 2012 por cinquenta mulheres atuantes em diversos segmentos da economia, que se uniram por um objetivo em comum: melhorar o país. Hoje, elas são mais de quatro mil e se encontram todo mês para discutir e propor ações ligadas a educação, empreendedorismo, projetos sociais e cotas para mulheres.

Integrou o Conselho Público Olímpico (CPO), órgão que supervisionou os preparativos para os Jogos Olímpicos Rio 2016.

4.2.2 Barack Obama (ex-Presidente dos Estados Unidos)

Barack Hussein Obama Jr. é um político norte-americano, eleito presidente dos Estados Unidos em novembro de 2008, é o primeiro negro a conquistar o comando do país. Nasceu em Honolulu, Hawaí, no dia 4 de agosto de 1.961. Filho de Ann Dunham (mulher branca, nascida no estado do Kansas) e de Barack Obama (homem negro, nascido no Kenia),

Quando o pequeno Obama tinha 2 anos, seus pais se divorciam. Seu pai ingressou na Universidade de Harvard e, depois de concluí-la, retorna ao Kenya. Em 1.982, Barack Obama (pai), faleceu em um acidente automobilístico.

Barack Hussein Obama Jr. passou parte da infância no Havaí e na Indonésia, para onde sua mãe se mudou depois de divorciar-se do pai e se casar novamente. Aos dez anos, porém, o menino retornou ao Havaí, onde viveu sob os cuidados dos avós maternos.

Frequentou o Occidental College de Los Angeles, escola preparatória, que possibilitou seu ingresso na Columbia University em Nova Iorque, onde se formou bacharel em ciências políticas em 1985. Após uma breve estadia em Chicago, ingressou na Escola de Direito de Harvard, terminando seu Doutorado em 1991. Harvard, Obama foi presidente da Harvard Law Review (uma espécie de jornal mensal para os acadêmicos). Entrou para a história, pois foi o primeiro negro a tornar-se presidente da Harvard Law Review.

Trabalhando em uma firma de advogados em Chicago, onde conheceu sua esposa, Michelle Robinson. Obama e Michelle casaram-se em 1992 e tiveram duas filhas, Malia, que nasceu em 1999, e Sasha, nascida em 2001.

Sua carreira política teve início em 1997, quando, pelo partido Democrata, tornou-se Senador do estado de Illinois, cargo que ocupou até 2004. Foi eleito para o Congresso dos EUA nesse mesmo ano, principalmente por ser contra a invasão do Iraque.

Nas prévias democratas, concorreu com a ex primeira-dama, e atual senadora Hillary Clinton. Percebendo a ascensão de Obama, Hillary desistiu da vaga a candidata à presidência e declarou apoio a Barack Obama.

Obama apostou na insatisfação da população com a política do atual presidente George W. Bush. Em seus discursos, fica clara sua preocupação com o sistema de saúde, se posiciona a favor do fim da guerra do Iraque e do uso de diplomacia para com o Irã, e é a favor do desarmamento nuclear.

Em novembro, Obama venceu o concorrente e foi eleito o 44o presidente dos Estados Unidos, sendo aclamado como o primeiro negro a governar o país. Mas o próprio Obama deixa claro que essa questão racial é secundária. Em suas palavras: "Não há uma América negra e uma América Branca e uma América latina e uma América asiática. Há os Estados Unidos da América".

Para seus simpatizantes, Obama é um político único e estimulante como o presidente John F. Kennedy e não há dúvida de que exibe um carisma semelhante ao de Kennedy. Por outro lado, seus adversários o acusam de ser nada mais que um orador eloquente, de ideias ingênuas e políticas econômicas que tendem ao socialismo.

4.2.3 Silvio Santos

Senor Abravanel (Silvio Santos) nasceu no Rio de Janeiro em 12 de dezembro de 1930. O apresentador de TV, ao contrário de outros tantos bilionários, começou a carreira como camelô, nas ruas da capital carioca.

A poderosa voz lhe rendeu um convite para ser locutor. Ficou pouco tempo no ar, pois o dinheiro que ganhava vendendo produtos nas ruas era maior. A história do Silvio Santos se inicia dessa forma, ganhando a vida através do público, algo que ficou marcado pelo resto de sua carreira na TV mais adiante.

Após sair do exército, criou uma maneira de tornar as viagens mais dinâmicas na embarcação que ia do Rio de Janeiro à Niterói: anunciava os produtos disponíveis em alto-falante.

Em 1958, comprou o Baú da Felicidade, do radialista Manoel de Nóbrega. Na empresa, o cliente pagava carnês mensais e, em dezembro, recebia uma caixa de brinquedos. Era o início do que seria o Grupo Silvio Santos.

Ele manteve o sistema de carnês do Baú, mas expandiu o negócio: criou lojas próprias onde o cliente podia trocar o valor pago por, além dos brinquedos, eletrodomésticos.

A primeira aparição como apresentador de TV veio em 1961, na TV Paulista. À frente do game “Vamos Brincar de Força”, ele aproveitava o espaço para divulgar o Baú da Felicidade.

O sucesso fez com que expandisse ainda mais o leque de produtos ofertados ao consumidor – carros e casas entraram no catálogo do Baú. Para dar conta de tudo, comprou alguns empreendimentos, como concessionária e construtora.

Silvio Santos e o Baú da Felicidade

Para aplicar o dinheiro adquirido com os carnês, criou o Baú Financeira – embrião do banco Pan Americano. Depois, incrementou ao braço financeiro do grupo a Liderança da Capitalização (responsável por comercializar a Tele Sena).

Na televisão, o apresentador chegou a apresentar suas atrações na rede Globo – mas saiu por não conseguir ser acionista do grupo. Foi para a TV Tupi e Record (chegou a ser dono de 50% das ações da emissora de São Paulo).

A realização da emissora própria veio em 1981, com o nascimento do SBT (Sistema Brasileiro de Televisão). O canal se tornou a terceira maior rede de TV brasileira. O canal de TV se tornou a principal fonte de riqueza de Silvio Santos a partir de então.

Em 2006, criou a Jequití, empresa de cosméticos. Já em 2007, foi a vez de o Grupo Silvio Santos lançar o hotel Sofitel Jequitimar Guarujá, com apartamentos de alto padrão, vendidos por valores milionários.

O grande susto financeiro veio no início dessa década: um rombo de mais de R\$ 4 bilhões no banco Panamericano. O BTG Pactual adquiriu a instituição financeira, mas não as dívidas. Embora tenha cogitado vender tudo para resolver o problema, Silvio Santos se empenhou e colocou algumas de suas 30 empresas como penhor.

Fortuna e patrimônio do Silvio Santos

A estratégia de recuperação deu certo, a princípio. Entre 2009 e 2010, se concluiu o pagamento de R\$ 740 milhões pela Caixa de 35% do Panamericano. O banco passou a ser alvo de investigação da Polícia Federal e acabou trazendo prejuízos a Silvio.

Mesmo figurando entre os bilionários do Brasil ao longo dos anos, Silvio Santos acabou perdendo um patrimônio considerável. Ele entrou na lista da Forbes das pessoas mais ricos do país no ano de 2013, com R\$ 2,67 bilhões.

Até o ano de 2020, essa fortuna foi reduzida em R\$ 740 milhões, atingindo a marca de R\$ 1,9 bilhão na lista, ou seja, seu patrimônio se tornou quase $\frac{1}{3}$ menor em um período de 7 anos. Até o ano de 2018, a fortuna de Silvio havia se reduzido em mais da metade, na comparação com 2013, quando atingiu a marca dos R\$ 1,21 bilhão.

Com isso, Silvio Santos formou seu portfólio com mais de 30 empresas. Entre os investimentos de Silvio está a Simba Content e diversas empresas que fazem parte do Grupo Silvio Santos. Nesse sentido, se inclui a Liderança Capitalização, o hotel Jequitimar, a Sisan Empreendimentos Imobiliários e a TV Alphaville.

Vida pessoal e prêmios

Em sua vida pessoal, Silvio foi casado com Maria Aparecida Vieira Abravanel entre os anos de 1962 e 1977, com que teve 2 filhas. Neste ano sua esposa acabou falecendo, e em 1978, ele se casou com Íris Abravanel. Com ela, teve outras quatro filhas.

No ano de 1983, cerca de 2 anos após o início da Rede SBT, Silvio Santos entrou para o Guinness Book, o livro dos records. A categoria premiada foi a de “o programa mais duradouro da televisão brasileira”.

Silvio Santos coleciona prêmios tanto como apresentador de TV, como empresário. Na Assembleia Legislativa de São Paulo, ganhou dos anos 2000 a 2009 como “Melhor Líder Empresarial Setorial”.

No Troféu Imprensa, ganhou prêmios como “Melhor Animador” entre 1964 e 1971 e de 1975 a 2017. No Troféu Internet teve o mesmo reconhecimento dos anos de 2001 a 2017. Já no Troféu Roquette Pinto, alcançou prêmios como Melhor Locutor Comercial (1960), Melhor Apresentador (1961 a 1968) e personalidade artística (1969).

Além disso, diversos outros prêmios e homenagens já foram oferecidas a Silvio ao longo de sua carreira. Ele é reconhecido como radialista, comunicador e animador de TV, além de uma personalidade fortemente citada no meio empresarial.

4.2.4 Martin Lutter King Jr.

Martin Luther King Jr. (Michael King Jr nasceu em Atlanta, 15 de janeiro de 1929) foi um pastor batista e ativista político estadunidense que se tornou a figura mais proeminente e líder do movimento dos direitos civis nos Estados Unidos de 1955 até seu assassinato em 1968. King é amplamente conhecido pela luta dos direitos políticos através da não-violência e desobediência civil,

inspirado por suas crenças cristãs e o ativismo não-violento de Mahatma Gandhi.

King liderou em 1955 o boicote aos ônibus de Montgomery e posteriormente se tornou o primeiro presidente da Conferência da Liderança Cristã do Sul (abreviado em inglês como SCLC). Como presidente da SCLC, ele liderou sem sucesso em 1962 a luta contra a segregação em Albany, e foi um dos participantes que organizaram os protestos não-violentos de 1963 em Birmingham. King ajudou na organização da Marcha sobre Washington onde ele ditou seu famoso discurso "Eu Tenho um Sonho" (em inglês: "I Have a Dream") aos pés do Memorial de Lincoln.

Em 14 de outubro de 1964, King ganhou o Prêmio Nobel da Paz por combater o racismo nos Estados Unidos através da resistência não-violenta. Em 1965, ele ajudou a organizar as Marchas de Selma a Montgomery. Nos seus últimos anos, ele ampliou seu ativismo contra a pobreza e a Guerra do Vietnã. O diretor do FBI J. Edgar Hoover achava King um radical e fez dele alvo do programa de contrainteligência a partir de 1963. Os agentes do FBI o investigaram por possíveis laços comunistas, ameaçaram tornar público suas supostas relações extraconjugais e o denunciaram para agentes governamentais e, em 1964, mandaram a King uma carta ameaçadora anônima, o qual ele interpretou como uma tentativa de alguém a incentivá-lo a cometer suicídio.

Antes de sua morte, King estava planejando uma ocupação em Washington, D.C., que seria denominada Campanha dos Pobres, quando ele foi assassinado em 4 de abril de 1968, em Memphis. Sua morte causou forte reação e foi seguida por manifestações em várias cidades dos Estados Unidos. Alegações que o assassino convicto de King, James Earl Ray, ter sido coagido ou agido em conjunto com agentes do governo persistiram por décadas após o tiroteio. King foi premiado postumamente com a Medalha Presidencial da Liberdade e a Medalha de Ouro do Congresso.

O Dia de Martin Luther King foi estabelecido como feriado em cidades e estados dos Estados Unidos a partir de 1971; o feriado foi promulgado a nível federal por uma legislação assinada pelo presidente Ronald Reagan em 1986.

5.0 Liderar com Humanidade

Enfatizando um processo importante de conscientizar inicialmente o impacto que tal função requer na vida de cada ser, é necessário que ele saiba entrar e sair de cada situação, não se esquecendo nunca de como cada feedback é recebido por cada pessoa, sendo consciente que tal ação gera uma reação diferente e duradouro em cada ser.

Por este motivo ressaltamos necessário e indispensável a capacitação da liderança onde será mais eficaz e evoluída se os profissionais tiverem uma linha de aprendizado, com um modelo de competências que faça sentido.

Além de treinamentos, os gestores podem contratar especialistas da área que trarão conteúdos direcionados para a evolução de seus colaboradores, como por exemplo ensiná-los a verbalização correta e até mesmo a postura de um líder diante de seus subordinados.

5.1 Capacitação de Líderes

A avaliação de desempenho é um dos primeiros passos a serem tomados para capacitação de liderança. Na prática essa avaliação é essencial para o futuro desenvolvimento do líder e captura as exigências do ambiente organizacional. Com isso é possível identificar os pontos fortes e fracos a serem trabalhados.

É necessário um planejamento com soluções para corrigir as falhas da liderança. Treinamentos não tradicionais são de grande estratégia para serem realizados, onde o líder irá aprender de forma mais descontraída com conteúdo extensos e abrangentes. Dessa forma o colaborador consegue ter uma mente mais aberta absolvendo as informações necessárias para seu desenvolvimento profissional

CONCLUSÃO

Examinando o passado e visionando um futuro não tão distante, é possível compreender que as ações inerentes de um gestor de pessoas, está intimamente ligada às respostas dadas às boas ações gerenciais ou até mesmo às frustradas tentativas de reorganização empresarial, o que leva ao verdadeiro fracasso.

Após termos apresentado este trabalho, analisamos as consequências e assertividades causadas pela boa e má gestão, levando em conta o espaço, tempo, pequena, média e grande empresa. Todos os dados aqui apresentados, são fontes de pesquisa teóricas e científicas, o que leva a veracidade dos dados.

Vários fatores conclusivos são apresentados, porém, um fator relevante para a sobrevivência das organizações e melhoria contínua de seus produtos e serviços, merece especial atenção.

A valorização do capital humano é primordial para qualquer organização vencer seus desafios, somente ele será capaz de pensar e agir estrategicamente mantendo o foco nas tendências, possibilidades, perspectivas e hipóteses de negócios que as organizações estão sujeitas. Mas, para que possam entender e identificar essas oportunidades e ameaças, o capital humano deve ser alocado como parceiro da organização, desta forma seu envolvimento acontecerá de maneira muito mais eficaz, melhorando acentuadamente sua percepção.

Tendo em vista tudo o que foi levantado no presente trabalho, conclui-se que cada geração possui suas peculiaridades, seu modo de agir e pensar a percepção diante dos fatos. Entretanto, conclui-se ainda que cada geração possui seus pontos fortes e pontos fracos, e cabe as organizações identificarem e conhecerem tais peculiaridades, para otimizarem e disseminarem os pontos fortes e gradativamente buscarem meios para melhorarem os pontos fracos.

Conclui-se também que os métodos de recrutamento, seleção e admissão são extremamente importantes para o bom andamento de uma organização, falhas nesses processos podem acarretar grandes prejuízos financeiros e emocionais. Deve-se priorizar uma equipe treinada para realizar tais processos a fim de evitar atitudes errôneas que irão refletir-se no futuro da empresa.

Destarte, conclui-se que a gestão de pessoas é um fator determinante para o sucesso de qualquer empresa, de modo que as organizações devem investir nesta área do conhecimento a fim de atualizar-se e não ficarem engessadas em antigos modelos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- <http://www.pensador.com> – acesso em 19/11/2021
- <http://www.idinheiro.com.br> – acesso em 18/11/2021
- <http://www.oitchau.com.br/blog/lideranca-liberal> - acesso em 07/02/2022
- <http://www.pontotel.com.br/lideranca/> - acesso em 03/03/2022
- <http://startupcreator.com.br> – acesso em 03/03/2022
- <https://vaipe.com.br>
- <https://videeditorial.com.br>
- <https://www.infomoney.com.br/carreira>
- SIMPSON, J (Ed.). (2017). Oxford English Dictionary
- <https://www.youtube.com/watch?v=sW62H2fmoyE>
- <https://citacoes.in/citacoes/573463-john-quincy-adams-se-as-suas-aco-es-inspiram-outros-a-sonharem-mais/>
- <https://processohoffman.com.br/blog/lideranca-negativa-o-preco-que-se-paga/>
- <https://www.otimizaej.com.br/>
- <https://exame.com/pme/7-sinais-de-que-voce-e-um-pessimo-lider/>
- <https://mundoeducacao.uol.com.br>
- <https://www.preparaenem.com/historia/adolf-hitler.htm>
- <https://www.bol.uol.com.br/listas/conheca-13-dos-lideres-e-ditadores-mais-mortais-da-historia.htm>
- <https://fia.com.br/blog/lideres-de-sucesso/>
- <https://pt.wikipedia.org>
- <https://brasilecola.uol.com.br/historia/obama-no-poder.htm>
- <https://www.sohistoria.com.br/biografias/barack/>
- <https://www.sun0.com.br/tudo-sobre/silvio-santos/#>
- https://pt.wikipedia.org/wiki/Martin_Luther_King_Jr.
- [gptw.com.br/Capacitaçãode líderes: 6 passos para otimizar a performance da equipe](http://gptw.com.br/Capacita%CC%81o-de-l%CC%80deres:-6-passos-para-otimizar-a-performance-da-equipe)
- goias.gov.br/por-que-capacitar-seus-lideres.pdf ()
- <https://administradores.com.br/>
- Manfred F. R. Kets de Vries - Autores no SKOOB