

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DE GUAIANAZES EXTENSÃO CEU LAJEADO
Técnico em Recursos Humanos**

**Giovana Silva Torelli
Kefillin Alves da Silva
Kerle Ferreira
Tatiane Leal da Silva Carneiro
Thayssa Oliveira
Thiago Lopes**

**LIDERANÇA INSPIRADORA: os Efeitos e Consequências de
uma Liderança Inspiradora no Mercado de Trabalho**

**São Paulo
2023**

Giovana Silva Torelli
Kefillin Alves da Silva
Kerle Ferreira
Tatiane Leal da Silva Carneiro
Thayssa Oliveira
Thiago Lopes

**LIDERANÇA INSPIRADORA: os Efeitos e Consequências de
uma Liderança Inspiradora no Mercado de Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec de Guaianazes Extensão CEU Lajeado, orientado pela Professora Rosimeire A. Santos, como requisito parcial para obtenção do título de Curso Técnico em Recursos Humanos.

São Paulo
2023

Resumo

Este presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) aborda as situações relacionadas a uma liderança inspiradora, desde os obstáculos, estresses e desafios até às técnicas administrativas necessárias para se tornar um excelente líder no mercado de trabalho. Para a construção desse material utilizamos da literatura voltada à Administração de Recursos Humanos (ARH), a qual aborda os atributos essenciais da liderança nas empresas. Entender o quanto o ambiente, o planejamento e as atitudes exercidas sobre ele têm influência nos resultados de uma equipe com um líder inspirador é essencial.

Palavras-chave: Liderança; Administração; Empresa; Equipe.

Agradecimentos

Agradecemos primeiramente a Deus por ter nos dado força, vigor e graça para chegarmos até aqui; sem ele, nada conseguiríamos fazer. Gratidão pelos nossos familiares, por todo apoio e carinho, também pelos nossos amigos e colegas que fizeram e ainda fazem parte da nossa jornada da vida. Além desses, agradecemos aos professores e demais colaboradores da Etec de Guaianazes Extensão CEU Lajeado, os quais nos ensinaram muito além de um curso técnico; nos instruíram rumo ao nosso destino. “Até aqui nos ajudou o Senhor” – 1Samuel 7:12b.

SUMÁRIO

1.	Introdução.....	7
2.	Problemática.....	8
3.	Objetivo Geral	9
4.	Objetivo Específico	9
5.	Metodologia Utilizada.....	10
6.	Referencial Teórico.....	11
7.	Hipóteses Afirmativas.....	12
8.	Justificativa	13
9.	Liderança Inspiradora	15
9.1.	Definição	15
9.2.	Benefícios	15
10.	Principais Características de um Líder Inspirador	17
11.	Desafios e Obstáculos para se tornar um Líder Inspirador	18
11.1.	Como Agem Grandes Líderes?.....	18
11.2.	Quais são os Principais Desafios da Liderança?	19
12.	Colaboradores e seus Comportamentos Ontogenéticos.....	19
13.	A Liderança e o Estresse no Trabalho	20
13.1.	Conceito de Estresse.....	20
13.2.	Sintomas do Estresse.....	20
13.3.	Causas do Estresse no Trabalho	21
13.4.	Consequências do Estresse no Trabalho	22
13.5.	Alternativas para Cuidar do Estresse no Trabalho	22
13.6.	Papel de um Líder Diante do Estresse no Trabalho.....	23
14.	Desenvolvimento de Habilidades de uma Liderança Inspiradora	24
15.	Implicações Futuras da Liderança.....	26

16. Estudo de Caso: Pesquisa de Campo.....	28
17. Solução.....	32
• Autoritária.....	32
• Democrática.....	32
• Liberal	32
• Paternalista/matriarcal.....	33
• Técnica.....	33
18. Conclusão.....	34
19. Referências	35

1. Introdução

Liderança inspiradora é o ato de liderar e a capacidade de habilidade, aptidão, competência e ousadia para dirigir ou coordenar com autoridade grupos de pessoas nos mais diversos tipos de tarefas. Ela interfere na qualidade de trabalho dos colaboradores dentro de uma empresa, portanto, as técnicas utilizadas por um líder devem ser planejadas e executadas com excelência, eficiência, eficácia e foco. Uma liderança positiva gera ambientes saudáveis, éticos e harmoniosos, os quais influenciam na produtividade, motivação e incentivo aos empregados. Um bom líder enxerga seus parceiros não apenas como máquinas, mas como indivíduos, pessoas racionais e emocionais que têm opiniões e pontos de vista diversos.

Uma liderança pode ser tanto formal quanto informal, ou seja, tanto de um indivíduo de cargo hierárquico numa empresa, como um gestor, quanto simplesmente um indivíduo que possui as características de um bom líder, sem necessariamente ter uma posição de autoridade sobre ele na empresa. Independentemente do tipo de líder, neste TCC, abordaremos a fundo todos os tópicos relacionados a uma boa liderança dentro do ambiente empresarial, como lidar com desafios, estresses e soluções.

2. Problemática

Independentemente do tipo de líder, muitas são as problemáticas encontradas dentro de uma organização. Uma delas é a má liderança, sem foco nos resultados e indiferente às situações dos membros da equipe, os quais devem ser observados em suas condições mentais, emocionais e físicas, tendo disponibilidade e acesso a um bem-estar no clima organizacional. Quais são os impactos de uma liderança inspiradora no bem-estar e no emocional dos colaboradores? Qual o papel da liderança inspiradora na potencialização do desempenho e no desenvolvimento pessoal dos membros de uma equipe?

3. Objetivo Geral

É possível afirmar que as técnicas administrativas de um bom líder precisam estar em correlação entre o clima organizacional, o lucro da empresa e o bem-estar dos colaboradores. Portanto, o objetivo geral foca em resolver o problema e analisar as causas e consequências de uma liderança inspiradora.

4. Objetivo Específico

O objetivo específico, por sua vez, é o conjunto dos seguintes passos:

- Definir a direção;
- Motivação;
- Desenvolvimento de equipe;
- Tomada de decisões e resolução de conflitos;
- Comunicação clara.

5. Metodologia Utilizada

Neste TCC, além da principal metodologia utilizada, a ARH, também foram consideradas experiências profissionais com os indivíduos relevantes à pesquisa, gráficos, livros de inteligência emocional e de saúde mental ocupacional.

O processo foi extenso e o resultado nos surpreendeu, pois além dos ensinamentos profissionais obtidos nesse trabalho, todos adquirimos aprendizados para a vida.

6. Referencial Teórico

Os líderes devem estabelecer uma visão clara e direcionar a equipe às metas específicas. Eles devem ser capazes de articular o propósito e os objetivos da equipe ou organização de forma envolvente. Segundo Chiavenato:

“A Liderança é a influência interpessoal exercida em uma situação e dirigida por meio do processo da comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos. [...]. Ela é decorrente dos relacionamentos entre as pessoas em uma determinada estrutura social” (CHIAVENATO, 2003, P. 122).

Então, inspirar e motivar os membros da equipe é um aspecto crucial da liderança. Isso pode reconhecer realizações, fornecer incentivos, criar um ambiente de trabalho positivo e demonstrar confiança nas habilidades da equipe, estabelecendo um relacionamento profissional com todos.

Líderes não apenas coordenam tarefas, mas também ajudam no crescimento e desenvolvimento dos membros da equipe. Isso inclui fornecer feedback construtivo, oportunidades de aprendizado e encorajamento para que os membros da equipe alcancem seu potencial máximo.

Além disso, eles também são frequentemente responsáveis por tomar decisões difíceis. Um líder eficaz considera várias perspectivas, informações relevantes e avalia os prós e contras antes de tomar uma decisão. Conflitos podem surgir em qualquer ambiente de equipe. Líderes devem ser habilidosos em lidar com conflitos de maneira construtiva e encontrar soluções que beneficiem todos os envolvidos.

Com base na Hierarquia das necessidades, isto é, a Pirâmide de Maslow, podemos destacar o quão importante é o atendimento a todas as necessidades humanas, sejam elas primárias, isto é, fisiológicas e de segurança, ou secundárias, como de estima e de autorrealização (Teoria Comportamental da Administração).

É fundamental que o líder permaneça atento ao cuidado geral de sua equipe, tanto em questões profissionais quanto pessoais, direcionando-se a cada indivíduo como o ser humano que é, tendo a necessidade de ser visto e valorizado, possuindo seus direitos e deveres.

7. Hipóteses Afirmativas

Uma hipótese afirmativa é o clima organizacional, que pode ser comparado à personalidade das pessoas, sendo o conjunto de características de uma empresa que faz com que seus colaboradores se mantenham engajados com o negócio, independentemente de suas diferenças. Ele é a chave para atingir objetivos, aumentar chances de ideias inovadoras, cumprir metas, superar as expectativas e manter os trabalhadores com liberdade de opinar e ajudar na busca de soluções.

Outra hipótese afirmativa é o cuidado à saúde mental ocupacional (que também se relaciona ao clima organizacional), pois, diante das diversas situações num ambiente de trabalho, o emocional e o bem-estar dos colaboradores precisa de atenção, já que essas situações, quando não bem lidadas, podem desencadear estresse e ansiedade, logo, algum possível transtorno mental. Bem verdade é que, quando um ser humano não se encontra bem psicologicamente, dificilmente seu trabalho é executado de maneira saudável.

8. Justificativa

A liderança inspiradora tem se mostrado um aspecto essencial no desenvolvimento de equipes de alto desempenho e no alcance de resultados significativos em organizações de diferentes segmentos. Diante disso, a escolha desse tema para o TCC se justifica por sua relevância, tanto teórica quanto prática.

Em primeiro lugar, a liderança inspiradora está intimamente ligada ao estímulo do potencial e da motivação dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais positivo e estimulante. Quando os líderes são capazes de inspirar suas equipes, ocorre uma maior satisfação no trabalho, o que contribui para a redução do *turnover* e aumento da produtividade.

Além disso, a liderança inspiradora também pode ser vista como uma estratégia para impulsionar a inovação e a criatividade nas organizações. Líderes inspiradores encorajam a busca por novas soluções, incentivam o pensamento crítico e valorizam as ideias dos colaboradores. Dessa forma, o tema se destaca como um fator de influência na capacidade de adaptação e diferenciação competitiva das empresas.

Outro ponto relevante é a formação de líderes capazes de enfrentar os desafios contemporâneos, tais como a rápida transformação dos mercados, a diversidade e inclusão nas equipes, a gestão de crises e a necessidade de se adaptar a novas tecnologias. A liderança inspiradora se apresenta como uma abordagem eficiente para lidar com essas questões, uma vez que possui bases sólidas na comunicação assertiva, no desenvolvimento de habilidades interpessoais e na capacidade de motivar e engajar os colaboradores.

Por fim, a escolha desse tema também se justifica pela sua carência de estudos aprofundados na literatura acadêmica. Embora a liderança seja um campo de estudo consolidado, a liderança inspiradora ainda requer uma maior investigação e a elaboração de modelos teóricos mais aprofundados. Nesse sentido, o TCC pode contribuir para a construção de conhecimento nessa área, oferecendo novas perspectivas teóricas e práticas.

Portanto, a justificativa para a escolha do tema "Liderança Inspiradora" baseia-se em sua relevância para o desenvolvimento de equipes de alto desempenho, sua conexão com a inovação e enfrentamento de desafios contemporâneos, além da

necessidade de aprofundamento teórico e investigação científica nesse campo específico da liderança.

9. Liderança Inspiradora

9.1. Definição

A liderança inspiradora é um conceito que descreve a capacidade de um líder em motivar, influenciar e guiar sua equipe de forma a inspirar o melhor de cada membro do grupo. O líder inspirador tem a habilidade de conectar-se emocionalmente com seus liderados, proporcionando um ambiente de trabalho positivo e estimulante.

A liderança inspiradora vai além de simplesmente dar ordens e supervisionar o trabalho realizado pela equipe. Ela envolve o estabelecimento de objetivos e visões compartilhadas, comunicação clara e eficaz, encorajamento do desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, estímulo ao trabalho em equipe e criação de um clima de confiança e respeito mútuo.

Esse tipo de liderança geralmente se baseia na capacidade do líder de demonstrar valores, princípios e comportamentos éticos coerentes. Ele atua como um modelo a ser seguido, transmitindo confiança e servindo de exemplo para sua equipe.

Uma liderança inspiradora tem o poder de despertar a motivação intrínseca nos colaboradores, fazendo com que se sintam valorizados, engajados e comprometidos com os objetivos da organização. Ao inspirar seus liderados, o líder também fortalece a cultura organizacional, promove o crescimento pessoal e profissional dos membros da equipe e impulsiona o alcance de resultados excepcionais.

Em resumo, a liderança inspiradora é aquela que motiva, influencia e guia os outros através de seu exemplo, com comunicação efetiva e criação de um ambiente positivo e estimulante. Ela incentiva o desenvolvimento pessoal e profissional, encoraja o trabalho em equipe e gera resultados excepcionais através do engajamento e comprometimento dos colaboradores.

9.2. Benefícios

A liderança inspiradora é desejada por empresas, liderados e até pelo próprio líder. Quem não gostaria de atuar dentro de um ambiente interno humanizado, não é mesmo? Isso porque, além dos benefícios que já conhecemos, ele traz segurança e qualidade de vida para todos. A liderança ganha cada vez mais relevância à medida

que as inovações, tecnologias e os conhecimentos ganham amplitude, cobrindo a todos aqueles que estão na jornada da vida.

O líder inspirador é uma pessoa que entende seus valores e os segue sem restrições. Eles exibem convicção sincera em suas crenças e não se curvam às pressões do ambiente externo, porque acreditam nisso.

A liderança inspiradora busca desenvolver pessoas para atingir a sua máxima potência, inspirando-as, motivando-as e desafiando-as. Verdade é que pela volatilidade dos negócios, não existe uma abordagem única para ser um bom líder. Pode-se de tempos em tempos apontar algumas características-chave que tendem a se aplicar a todos aqueles considerados inspiradores.

Resumidamente, uma liderança eficaz tende a ter muitos benefícios para empresas e seus resultados. Ser humano e construir um bom relacionamento com seus colaboradores vai estimular melhor o trabalho em equipe e um melhor potencial: estabelecer conceitos e engajamento motivacional.

10.Principais Características de um Líder Inspirador

Já parou para pensar quais são as características de um bom líder atualmente? Ele é essencial para o desenvolvimento da empresa e o rendimento mais eficiente de qualquer equipe, que vê em quem ocupa o cargo de liderança um exemplo a ser seguido.

Então, é importante conhecer quais os aspectos indispensáveis no perfil dos profissionais desses postos. De toda forma, liderar não significa apenas ser capaz de dar ordens e supervisionar tarefas.

Contar com uma liderança de qualidade na empresa pode ajudar na hora de conquistar resultados expressivos e se diferenciar da concorrência. Por meio deles, você consegue ter uma equipe mais engajada e produtiva.

Além disso, melhora o clima organizacional e conta com funcionários dispostos a cooperar para o crescimento da empresa. Portanto, encontrar um bom líder é papel fundamental, o qual deve ser desempenhado pelo RH.

Um líder inspirador é aquela pessoa que faz realçar o melhor de si e dos outros para alcançar a performance esperada, considerando a conquista dos resultados desejados.

É preciso saber comandar, ouvir, orientar, engajar, reconhecer, valorizar, incentivar e agir alinhado à missão, visão e valores da empresa, sem descuidar da moral e satisfação dos colaboradores.

“A diferença entre um chefe e um líder: um chefe diz: vá! Um líder diz: vamos!”
– George Edward Maurice Kelly.

11. Desafios e Obstáculos para se tornar um Líder Inspirador

11.1. Como Agem Grandes Líderes?

Não é tão simples ser líder, tampouco inspiração para outras pessoas, e, para isso, alguns comportamentos e atitudes devem imperar na liderança. O líder deve ter como base o respeito e a empatia, esses dois pontos são primordiais na liderança. O exercício do respeito para com os liderados levará a equipe a respeitá-lo e ouvi-lo. Isso é essencial para que o líder tenha domínio sobre a equipe. A empatia, por outro lado, rompe a barreira sentimental que existe entre o líder e seu colaborador, dando ao colaborador o que ele precisa, que é ser visto com humanidade, ser reconhecido com valor dentro da organização e um fator indispensável na equipe. O exercício desses comportamentos contribuirá para que o líder tenha domínio sobre a equipe, a confiança dos liderados e a visão de inspiração deles.

Temos que entender a função de um líder. O líder tem a árdua função de mostrar o caminho para seus liderados, e não somente mostrar, mas ensiná-los como caminhar. O grande líder deve entender que, além de ser responsável por rendimentos monetários, ele é responsável por vidas, pelas emoções de sua equipe. Entendido isso, ele terá que contribuir para o equilíbrio emocional da equipe antes de tudo. Sun Tzu, em seu livro “A Arte da Guerra”, aborda a importância de os liderados estarem em concordância com o líder, algo que ele chama de “Tao”. Ele diz:

“O Tao é aquilo que faz com que o povo esteja em harmonia com seu governante, de modo que esteja pronto para segui-lo para onde for, sem que se tema” (TZU).

Além desses fatores já citados, o líder deve motivar sua equipe, afinal, um dos propósitos de ele estar atuando na organização com essa função é a responsabilidade de, através dos Recursos Humanos, trazer rendimentos para a empresa e contribuir na qualidade dos serviços prestados aos clientes. Partindo desse ponto, fica claro que ele deverá manter seus colaboradores motivados para dar continuidade em suas funções com muita maestria, tarefa essa complexa, mas que Nelson Mandela, ativista dos direitos dos negros e um dos principais líderes do movimento Antiapartheid, disse em um dos seus discursos:

“A maior glória em viver não está em nunca cair, mas em levantarmos cada vez que caímos. Todos podem superar suas circunstâncias e alcançar o sucesso se forem dedicados e apaixonados pelo que fazem” (MANDELA).

Sendo assim, o líder inspirador terá que trabalhar o respeito e a empatia entre sua equipe, auxiliá-la nos exercícios de suas funções e manter a confiança neles, além de ter esse grupo bem engajado e motivado. Essas são as principais características de como um líder inspirador age.

11.2. Quais são os Principais Desafios da Liderança?

Os principais desafios para o líder são: tomar decisões, motivar e inspirar outros, lidar com mudanças, administrar conflitos e criar uma cultura de confiança e respeito. Os líderes também devem ser capazes de compreender e adaptar-se às diferentes dinâmicas de sua equipe e organização.

12. Colaboradores e seus Comportamentos Ontogenéticos

O ser humano é fascinante e sua capacidade ontogenética¹ é incomparável, e o líder deverá saber utilizar os comportamentos ontogenéticos a favor da empresa.

¹Ontogenética: “que se refere à ontogênese².”

²Ontogênese: “processo evolutivo acerca das alterações biológicas sofridas pelo indivíduo, desde o seu nascimento, até seu desenvolvimento final’ (DICIONÁRIO ONLINE DICIO).

As pessoas, a todo tempo, estão aprendendo novos comportamentos, atualizando suas linhas de raciocínio e aprendendo novas maneiras de fazer e conseguir aquilo que almejam. É importante que o líder da equipe procure entender de quais pontos de partidas seus colaboradores partem para obter aquilo que querem, como eles agem e por que eles agem de determinada forma. Tendo ciência disso, ele pode utilizar os conhecimentos de seus funcionários e também seu aprendizado nas empresas anteriores para favorecer e aumentar o desempenho e eficácia de sua nova função, agora na nova organização.

O líder que preza por ter um domínio pleno sob sua equipe deve levar em consideração as experiências comportamentais que seus novos e veteranos funcionários viveram no passado em outras empresas, algo que o renomado escritor,

psicólogo e psiquiatra chamado Augusto Cury retrata no seu livro chamado “Prisioneiros da Mente”.

Augusto Cury retrata que a personalidade incisiva, objetiva, lógica, ansiosa, fria e crítica do personagem Theo Fester (o personagem Theo Fester retrata a vida do autor), foi aprendida, devido a sua infância conturbada e cheia de desafios sociais e familiares.

Ou seja, é importante saber como foi a experiência de seu colaborador nas empresas anteriores, seus aprendizados e temperamentos, pois tais comportamentos ontogênicos afetam diretamente no ambiente organizacional, no desempenho operacional e na eficiência em suas novas tarefas.

13.A Liderança e o Estresse no Trabalho

13.1. Conceito de Estresse

Segundo Hans Selye, médico endocrinologista da Universidade de Montreal, o estresse é “um conjunto de relações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço para adaptação” (VIEIRA DE CARVALHO, CLEN GOMES SERAFIM; 1995. P. 123-124). Ele está presente no cotidiano humano, seja na área acadêmica, em casa, no trabalho, entre outras áreas da vida. Sua existência está ligada tanto aos estresses comuns quanto aos que levam a um possível transtorno mental. Não seria diferente no ambiente organizacional, o qual pode ser estressante tanto para a equipe quanto para o líder, seja através de uma sobrecarga de tarefas, conflitos interpessoais, mudanças repentinas e inesperadas, entre outras situações ocorrentes no cotidiano empresarial.

13.2. Sintomas do Estresse

Alguns sintomas do estresse são: cansaço excessivo; insônia; perda de desempenho nas tarefas; irritabilidade; dificuldade de concentração; manchas roxas; isolamento social; melancolia; dores de cabeça; aceleração do batimento cardíaco; tristeza; esgotamento; depressão.

13.3. Causas do Estresse no Trabalho

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), as situações de competição são as principais causas de estresse associado ao trabalho. As estatísticas apontam que uma a cada cinco pessoas no trabalho podem sofrer de algum problema de saúde mental. Além disso, outros fatores que causam estresse são:

- **Baixa Resistência à Frustração:** característica do indivíduo que se aborrece facilmente; isto é, quando o empregado não consegue aceitar uma situação que fugiu das suas expectativas e, logo, se decepciona.
- **Ameaças Constantes:** pessoas que se sentem intimidadas, gerando atitudes de recuo e afastamento;
- **Competitividade Tóxica:** a competitividade saudável ocorre quando os empregados competem juntos, como num jogo, por um prêmio ou bonificação a partir do alcance de uma meta desejada, estipulada pelo líder, de forma pacífica e respeitosa; já a competitividade tóxica pode afetar negativamente os colaboradores, os quais se veem apenas como inimigos, disputando incansavelmente com o intuito de promover superioridade entre a equipe.
- **Falta de Tempo para Si Mesmo:** afeta o indivíduo que possui falta de organização para administrar seu próprio tempo;
- **Estresse de Fim de Carreira:** afeta o indivíduo que não se preparou psicologicamente para essa etapa da vida;
- **Baixa Autoestima:** afeta o indivíduo que não se gosta, não se valoriza nem enxerga seu potencial;
- **Síndrome de Burnout (Esgotamento):** indivíduo que sofre de esgotamento emocional devido à sobrecarga de trabalho sem momentos de descanso. Essa

síndrome é resultado da execução de muitas tarefas desgastantes que sugam a energia por demandarem muita competitividade e responsabilidade.

13.4. Consequências do Estresse no Trabalho

Como consequência do estresse no trabalho, temos um baixo desempenho e uma falta de rendimento empresarial, o que, além de prejudicar a empresa, prejudica o empregado que não se encontra bem emocionalmente. Afinal, antes de ser colaborador, ele é um ser humano, que possui dificuldades pessoais, profissionais, etc.

Portanto, ele precisa de cuidados, até porque um ser desestabilizado, com alta concentração de hormônio cortisol no organismo, não se encontra nas condições adequadas para realizar tarefas trabalhistas. Então, são necessárias ações dos líderes que motivem e incentivem esses colaboradores nessas situações.

13.5. Alternativas para Cuidar do Estresse no Trabalho

As alternativas que um líder pode escolher são:

- **Gympass:** benefício espontâneo que possibilita que o colaborador pratique atividades em diferentes academias e estúdios, sem contrato ou custo adicional. Bem verdade é que a prática de exercícios físicos reduz o estresse, trazendo muitos benefícios. André Oliveira, educador físico e coordenador do Serviço de Atenção à Saúde do Trabalhador (SASS) da Secretaria Municipal de Saúde, confirma que:

“Esses benefícios vão desde aspectos biológicos, com a liberação de hormônios bons para o organismo, como a endorfina e serotonina, até aspectos de interação social relacionado à prática de esportes coletivos”.

- **Sala de Jogos:** ajuda no relaxamento dos empregados, possibilitando momentos de lazer e descanso, os quais promovem o aumento do rendimento de trabalho, a motivação e o incentivo ao pensar em sua diversão;

- **Bonificação por Metas:** trata-se de uma forma de trazer uma competição saudável, na qual há uma gratificação em jogo do colaborador que alcançar a meta estabelecida;
- **Onboarding (Integração):** trata-se do acolhimento de novos colaboradores na empresa para retenção de talentos, aumento do engajamento, crescimento do negócio, alinhamento com a cultura organizacional e redução do turnover (taxa de rotatividade dos empregados).

13.6. Papel de um Líder Diante do Estresse no Trabalho

Digamos que o gerente responsável pela operação não desenvolva novos métodos de incentivo para o funcionário. Esse trabalhador tenderá a se sentir fadigado da mesma rotina e, com o tempo, poderá ser encarada a rotina de trabalho como maçante.

De acordo com o psicólogo Berhus Frederick Skinner no Behaviorismo Radical, quando o comportamento de um indivíduo recebe um novo estímulo ele tende a ter uma resposta comportamental nova.

Ou seja, se o gerente for criativo em sua liderança corporativa e sempre estiver trazendo novos estímulos para sua equipe, dificilmente ele terá colaboradores entediados com a rotina de trabalho.

Um bom líder deve analisar cuidadosamente qual estratégia utilizar, pois precisa trazer benefícios tanto para o empregado quanto para a empresa, buscando alternativas de cuidados à saúde mental e atitudes que tragam lucro.

14. Desenvolvimento de Habilidades de uma Liderança Inspiradora

- **Comunicação Efetiva:** uma liderança inspiradora é capaz de se comunicar de forma clara, concisa e motivadora. Eles conseguem transmitir sua visão de forma persuasiva, estabelecendo metas e expectativas claras para a equipe;
- **Empatia e Compreensão:** líderes inspiradores são capazes de colocar-se no lugar de seus colaboradores, compreendendo suas necessidades, expectativas e dificuldades. Eles demonstram empatia e mostram interesse genuíno pelo bem-estar e desenvolvimento de suas equipes;
- **Foco no Desenvolvimento das Pessoas:** uma liderança inspiradora investe no desenvolvimento das habilidades e talentos individuais de sua equipe. Eles identificam as potencialidades de cada colaborador e fornecem oportunidades de crescimento e aprendizado, promovendo um ambiente de trabalho estimulante;
- **Construção de Confiança:** líderes inspiradores constroem relacionamentos de confiança com sua equipe. Eles são honestos, justos e consistentes em suas ações e decisões. Isso cria um ambiente seguro e colaborativo, onde os membros da equipe se sentem valorizados e dispostos a dar o seu melhor;
- **Visão Estratégica:** uma liderança inspiradora tem uma visão clara do futuro e é capaz de comunicá-la de forma persuasiva. Eles são capazes de pensar de forma estratégica, identificando oportunidades e enfrentando desafios de forma adaptativa e inovadora;
- **Resolução de Problemas:** líderes inspiradores são hábeis em identificar problemas e encontrar soluções eficazes. Eles são capazes de analisar situações complexas, tomar decisões assertivas e motivar sua equipe a agir de acordo com as soluções propostas;

- **Resiliência e Determinação:** líderes inspiradores são modelos de resiliência e determinação. Eles enfrentam os desafios de frente, superam obstáculos e mantêm uma atitude positiva, inspirando sua equipe a fazer o mesmo;
- **Reconhecimento e Celebração:** uma liderança inspiradora reconhece o esforço e os resultados alcançados por sua equipe. Eles celebram as conquistas, fornecem feedback construtivo e incentivam a colaboração e a criatividade;
- **Autenticidade:** líderes inspiradores são autênticos e genuínos em suas ações e palavras. Eles não têm medo de mostrar vulnerabilidade e são capazes de construir conexões pessoais significativas com sua equipe;
- **Liderança pelo Exemplo:** por fim, uma liderança inspiradora lidera pelo exemplo. Eles são os primeiros a agir de acordo com os valores e expectativas que estabeleceram para sua equipe, demonstrando integridade e dedicação. Isso inspira confiança e motivação em sua equipe levando a um desempenho excepcional.

15. Implicações Futuras da Liderança

A liderança inspirada tem implicações significativas para o presente e o futuro das organizações e sociedades. Ela desempenha um papel fundamental na motivação, no engajamento e no desenvolvimento das pessoas, bem como na construção de culturas organizacionais fortes e saudáveis. Além disso, tem implicações profundas e rigorosas para o sucesso das organizações e para a sociedade como um todo. Abaixo, descrevo algumas implicações futuras da liderança inspirada.

- 15.1. Atração de Talentos:** líderes inspiradores tendem a atrair e reter talentos de alta qualidade. As gerações mais jovens, como os Millennials e a Geração Z, muitas vezes valorizam a liderança que os inspira e os capacita, e estão dispostos a se comprometer com organizações que oferecem isso. Isso é especialmente importante em um mercado de trabalho altamente competitivo.
- 15.2. Inovação e Criatividade:** líderes inspiradores encorajados à inovação e à criatividade, o que é fundamental em um mundo em constante mudança. Eles criam um ambiente em que os membros da equipe sentem vontade de propor novas ideias e soluções, impulsionando a adaptabilidade e a evolução das organizações.
- 15.3. Desenvolvimento de Lideranças Futuras:** a liderança inspirada servirá como um modelo a ser seguido. Líderes que inspiram tendem a desenvolver sucessores que acompanham suas qualidades de renovação, criando um ciclo de liderança forte e contínuo.
- 15.4. Cultura Organizacional Positiva:** líderes inspiradores destacados para a criação de culturas organizacionais positivas, onde os funcionários se sentem valorizados, apoiados e motivados. Isso, por sua vez, melhora a satisfação dos funcionários e a retenção, bem como a qualidade do trabalho e a produtividade.

15.5. Responsabilidade Social e Sustentabilidade: Líderes inspiradores muitas vezes estão focados não apenas no sucesso financeiro da organização, mas também no seu impacto social e ambiental. Eles podem liderar iniciativas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade, alinhando a organização com valores mais amplos da sociedade.

No entanto, é importante notar que a liderança inspirada não é um conceito estático e que as expectativas e exigências da liderança podem evoluir ao longo do tempo. Os líderes inspiradores devem se adaptar às mudanças na sociedade e nas organizações, bem como às necessidades e expectativas em constante mutação de suas equipes.

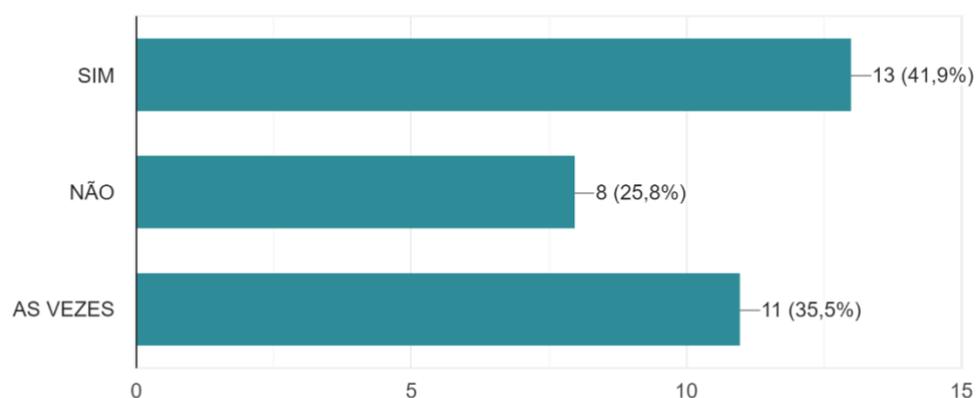
16. Estudo de Caso: Pesquisa de Campo

Foi desenvolvida uma pesquisa com colaboradores de diversas empresas e ramos, pois assim conseguimos identificar a questão de gestão de pessoas não de apenas um líder. Com isso, podemos encontrar uma possível solução para a gestão de pessoas e ter melhores líderes no mercado de trabalho.

Obtemos 32 respostas, segue abaixo os gráficos:

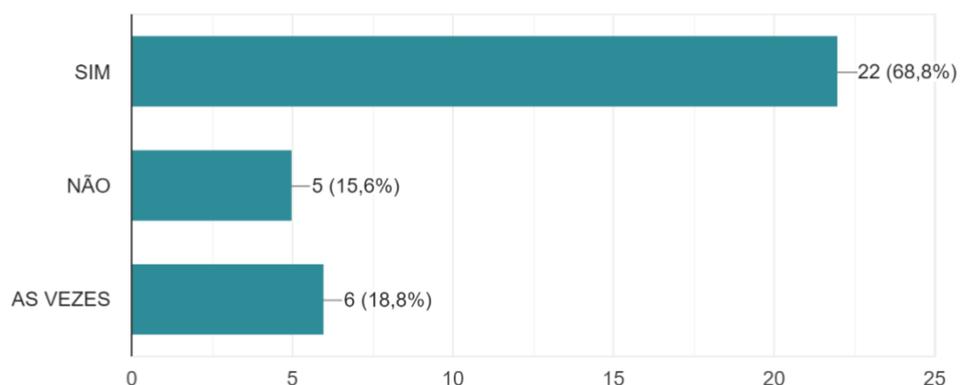
Seu líder consegue incentivar a equipe ?

31 respostas



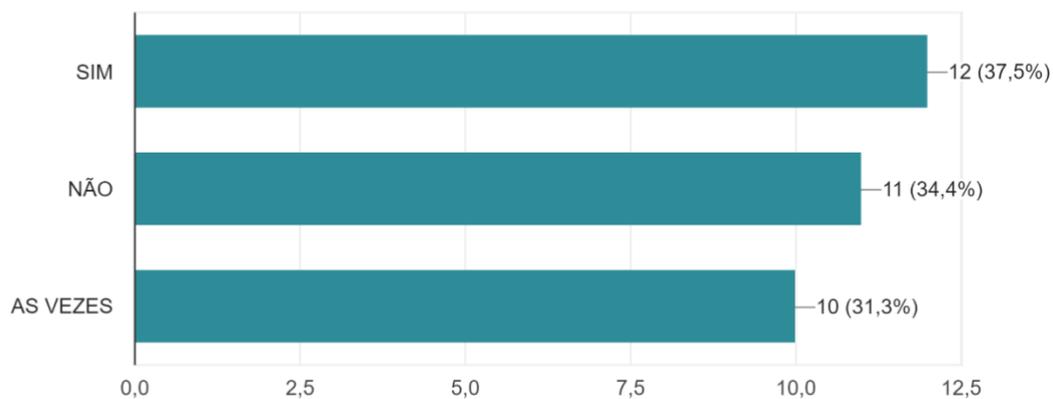
O Clima organizacional, impacta no seu desenvolvimento ?

32 respostas



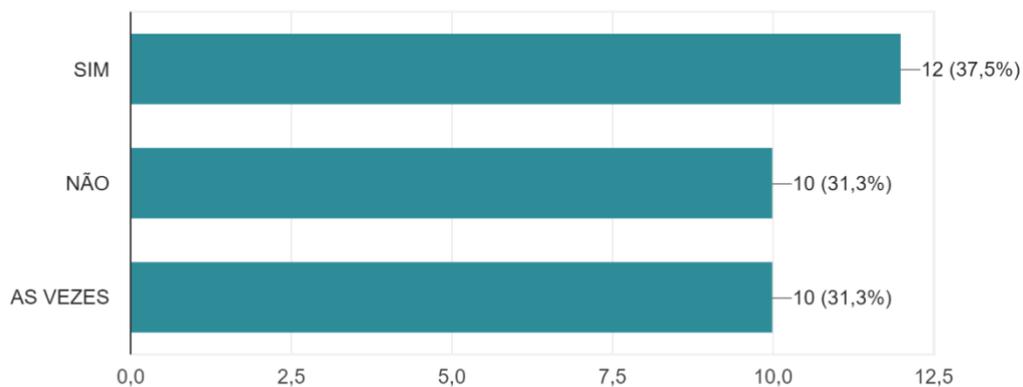
Você se sente inspirado por seu líder?

32 respostas



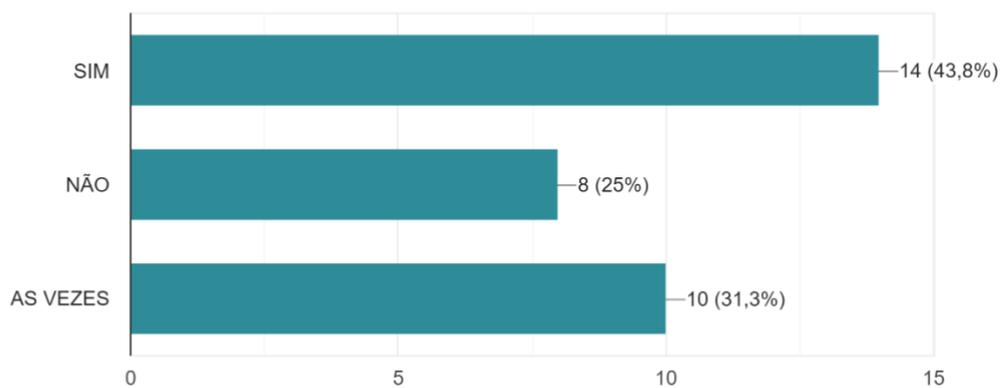
Seu líder aplica feedbacks positivo ou negativos, para o seu desempenho?

32 respostas



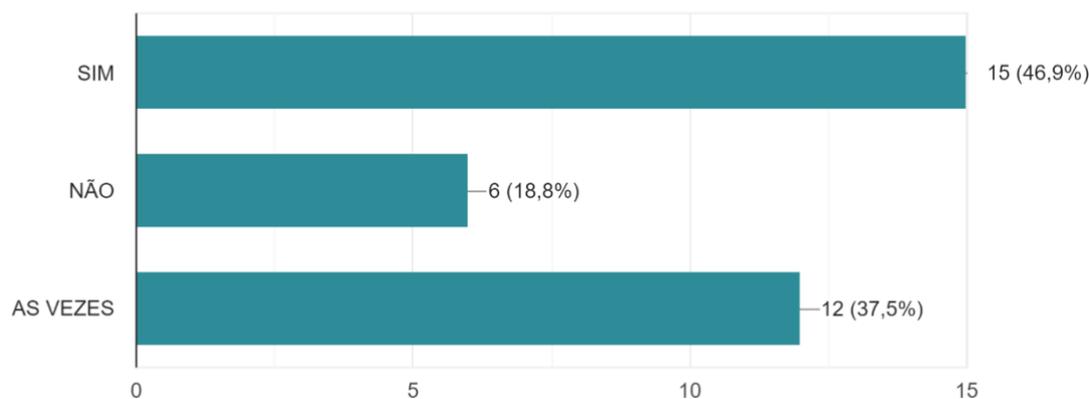
O líder tem uma boa comunicação com a equipe?

32 respostas



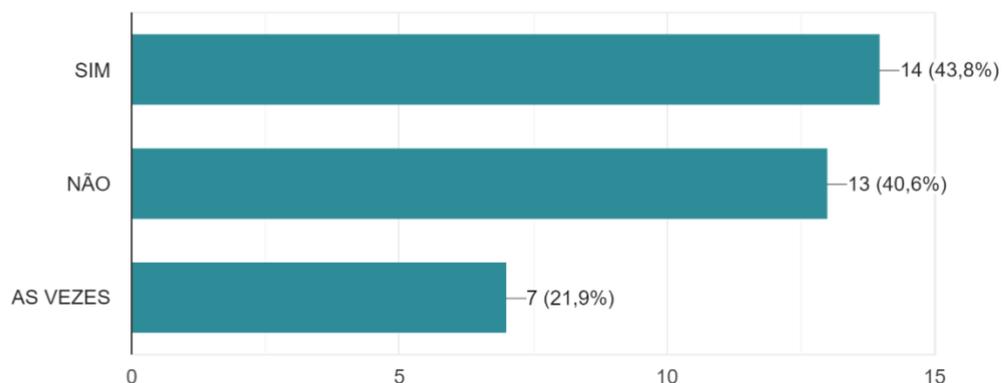
Seu líder te incentiva a ser um melhor profissional?

32 respostas



Você sente o desejo de ser um líder?

32 respostas



Respostas de: o precisa ser melhorado na liderança?

Trabalho em equipe.

Comunicação.

Frequência de feedbacks.

Diálogo.

Ter mais organização para melhorar.

O desenvolvimento de novos métodos de abordagem, tanto em equipe como clientes.

Acredito que mais feedbacks constantes.

Primeiramente, para ser líder precisamos entender qual a função que o líder exerce. Líder não é simplesmente ordenar, mas sim saber organizar, dialogar, mandar sim a equipe em sintonia para que possa ter amplo desenvolvimento.
O clima organizacional.
Comunicação, posicionamento, e ser mais complexo com as coisas.
Organização, desempenho, união de grupo, metas alcançadas, engajamento, desejo de trabalhar, vontade de fazer melhor. Tudo seria diferente.
Ocorrer feedbacks sobre o seu desempenho profissional.
Eu acredito que a comunicação entre a sua equipe e seu líder precisa está alinhada.
Ser mais humanizado com os colaboradores, não pensar em apenas números.
Você precisa ser o exemplo para ser um líder.
Precisa entender que como líder também erra e ter humildade faz seu time acreditar em ti.

Baseado nas respostas da pesquisa aplicada, podemos identificar que a maioria da liderança não tem empatia com os colaboradores, falta dialogo. Então como solução para uma liderança melhor, encontramos um curso na formação de líderes, onde ensina como ter uma liderança inspiradora e alcançar as metas, tendo mais humanização. Assim, o líder consegue obter mais habilidades de como liderar pessoas. Além disso, foi desenvolvida uma pesquisa quinzenal para ser aplicada a equipe para poder acompanhar o desenvolvimento do líder.

17. Solução

De acordo com a pesquisa, a fim de trazer uma solução às perguntas norteadoras, uma liderança inspiradora estimula um senso de pertencimento nas equipes, além de ser capaz de gerar uma ligação de respeito, valorização e confiança. Esse vínculo desperta, naturalmente, o orgulho de “vestir a camisa” da organização, uma vez que nos sentimos pertencentes a ela. Como todos temos a necessidade de nos sentirmos parte de uma comunidade ao longo de nossas vidas, quando nos sentimos valorizados na organização, também a valorizamos.

Segundo Martins e Busse (2017), em um mercado competitivo como o da atualidade, o papel do líder tornou-se fundamental, já que ele tem a capacidade de levar alguém a cooperar espontaneamente, a fim de alcançar objetivos estabelecidos. Nesse sentido, motivar os colaboradores e, sobretudo, mantê-los estimulados e comprometidos é um dos maiores desafios das lideranças. Portanto, esses profissionais são fundamentais para o crescimento de uma organização.

Portanto, a empresa precisa ter essas principais lideranças:

- **Autoritária**

A liderança autoritária é aquela que tem tudo sob controle: dita quem, quando, onde e como fazer. Nas reuniões, costuma falar mais que os outros e suas ideias se destacam naturalmente. Mas, calma, o estilo autoritário não é, necessariamente, grosseiro, ofensivo ou mal-educado.

- **Democrática**

Essa envolve o tipo de líder que o pessoal ama: conhece bem o time, sempre considera tudo o que todos falam, é amigo, cortês e fiel. Escuta todos e fala pouco.

- **Liberal**

A liderança liberal parte do pressuposto de que os funcionários sabem o que devem fazer e como, por isso, o papel do líder liberal é manter a coesão do que está sendo feito e a visão do todo, sem influenciar diretamente o micro gerenciamento dos

seus liderados. Ele acompanha o time, mas faz intervenções mínimas quando solicitado.

- **Paternalista/matriarcal**

O “paizão” ou a “mãezona”. É um tipo de líder marcante, de muita personalidade e que arrasta multidões com eles. Gostam de fazer as pessoas se sentirem à vontade e trabalham com os conceitos de preferidos e preteridos. Eles são exigentes e diretos, mas reconhecem e recompensam muito bem os “filhos obedientes”.

- **Técnica**

A liderança técnica é aquela que tem poucos rivais quando o assunto é conhecimento. Ela abrange o líder estudioso, um exemplo natural de crescimento de carreira e de desenvolvimento para os seus comandados.

18. Conclusão

Diante de todo estudo explanado acima, é possível concluir o quão essencial é a existência de um bom líder dentro de uma organização do mercado de trabalho, o qual seja inspirador e esteja atento à saúde e bem-estar de sua equipe, trazendo soluções diante das dificuldades dos colaboradores, tais como problemas de clima organizacional, choque cultural, estresse no trabalho, etc.

Bem verdade é que uma empresa funciona de forma eficiente e eficaz através de uma liderança inspiradora, pois ela interfere nos processos e resultados de seus colegas de trabalho, auxiliando nas necessidades de todos e visando o bem-estar mental, emocional e social. Por causa dela, as empresas têm ganhado cada vez mais espaço no mundo, tanto através de uma boa estratégia de marketing para chamar a atenção quanto pelo bom tratamento com os usuários de seus serviços.

Em suma, é essencial que um Técnico em Recursos Humanos e os demais leitores deste TCC absorvam o máximo de informações, estudem sobre as relações humanas e saibam o quanto as atitudes de um bom líder influenciam em sua equipe. Esse tema é de extrema importância no mercado de trabalho, o qual requer líderes inspiradores que motivem e incentivem seus colegas de empresa.

19. Referências

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Ed. 7. Editora Campus, 2003. P. 122.

Teoria Comportamental da Administração. P. 329-332.

VIEIRA DE CARVALHO, Antonio; CLEN GOMES SERAFIM, Oziléa. **Administração de Recursos Humanos**. Vol. 2. Pioneira Administração e Negócios. Editora Cengage, 1995. P. 123-124.

VIEIRA DE CARVALHO, Antonio; CLEN GOMES SERAFIM, Oziléa. **Administração de Recursos Humanos**. Vol. 2. Pioneira Administração e Negócios. Editora Cengage, 1995. P. 125-128.

VIEIRA DE CARVALHO, Antonio; CLEN GOMES SERAFIM, Oziléa. **Administração de Recursos Humanos**. Vol. 2. Pioneira Administração e Negócios. Editora Cengage, 1995. P. 130.

ONTOGÊNESE. Dicionário Online Dicio. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/ontogenese/>>. Acesso em 16 de setembro de 2023.

ONTOGENÉTICO. Dicionário Online Dicio. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/ontogenetico/>>. Acesso em 16 de setembro de 2023.

CORTELLA, Mario. **Qual é a tua Obra?**. Editora Vozes Nobilis. 2017. P. 62-63.