

**CENTRO ESTADUAL PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA IRMÃ AGOSTINA
Técnico em Recursos Humanos**

**Eduarda Maria Soares da Silva
Kely Jesus de Sá
Marcia Cosma da Silva
Maria do Carmo Silva Souza
Simone de Sousa Fernandes
Thiffany Gabriely da Silva Gomes**

**PROJETO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
MODALIDADE CONSULTORIA
Brakematic**

**São Paulo
2024**

Eduarda Maria Soares da Silva
Kely Jesus de Sá
Marcia Cosma da Silva
Maria do Carmo Silva Souza
Simone de Sousa Fernandes
Thiffany Gabriely da Silva Gomes

PROJETO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
MODALIDADE CONSULTORIA
Brakematic

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola Técnica “Irmã Agostina” como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos, sob a orientação da Professora Especialista Renata Borges.

São Paulo
2024

DEDICATÓRIA

Dedicamos este Trabalho de Conclusão de Curso às pessoas que nos apoiaram e incentivaram ao longo dessa jornada acadêmica: Aos nossos familiares, por seu amor incondicional, compreensão e apoio durante todo o período de estudo. Suas palavras de encorajamento foram fundamentais para seguirmos em frente. Aos nossos amigos, por compartilharem conosco momentos de alegria, descontração e de estudo. Sua amizade tornou os desafios mais leves e as conquistas mais significativas. Aos nossos orientadores, pelo constante auxílio, orientação e feedback construtivo que nos guiaram na elaboração deste trabalho. A todas as pessoas que, de alguma forma, contribuíram para o sucesso desta empreitada, expressamos nossa mais profunda gratidão.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus por ter nos concedido forças para não desistirmos no meio do caminho, a cada familiar; pais, mães, cônjuges, filhos e amigos por nos incentivarem e apoiarem diariamente nos objetivos individuais e coletivos de cada membro deste grupo e aos nossos professores pelo dom de partilhar seus conhecimentos, pela dedicação e paciência. Também agradecemos a cada componente deste grupo de trabalho, que não largaram as mãos umas das outras, que passaram motivação e resiliência.

“O importante não é a cor da pele,
a língua que se fala, a religião que se pratica.
O importante é respeitarmos uns aos outros e
considerar que todos somos seres vivos.”

- Malala Yousafzai

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar como os líderes podem afetar o bem-estar dos colaboradores, impactando diretamente na produtividade.

Para garantir que os colaboradores estejam satisfeitos, é fundamental ter uma comunicação clara, reconhecer e valorizar seu trabalho, investir no desenvolvimento tanto da liderança quanto da equipe, e estabelecer metas alcançáveis.

Pesquisas ressaltam que líderes tóxicos podem prejudicar o ambiente de trabalho e a satisfação dos funcionários, levando a problemas como desmotivação e estresse.

Por outro lado, uma liderança que prioriza o apoio e o trabalho em equipe, promovendo um ambiente de confiança e cooperação, tem impacto positivo na satisfação dos colaboradores. Práticas de liderança positiva, como reconhecer o esforço da equipe e apoiar o desenvolvimento profissional, estão associadas a maior satisfação e bem-estar dos colaboradores.

Em resumo, a maneira como os líderes conduzem suas equipes e promovem um ambiente de trabalho saudável é essencial para garantir a satisfação e o engajamento dos colaboradores.

Palavras-chave: liderança, valorização e desenvolvimento profissional.

ABSTRACT

This study aims to analyze how leaders can affect the well-being of employees, directly impacting productivity.

To ensure that employees are satisfied, it is essential to have clear communication, recognize and value their work, invest in the development of both leadership and the team, and establish achievable goals.

Research highlights that toxic leaders can harm the work environment and employee satisfaction, leading to problems such as demotivation and stress. On the other hand, leadership that prioritizes support and teamwork, promoting an environment of trust and cooperation, has a positive impact on employee satisfaction. Positive leadership practices, such as recognizing team effort and supporting professional development, are associated with greater employee satisfaction and well-being.

In short, the way leaders lead their teams and promote a healthy work environment is essential to ensuring employee satisfaction and engagement.

Keywords: leadership, appreciation and professional development.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	10
2.	HISTÓRIA DA CONSULTORIA.....	11
	2.1 MISSÃO.....	11
	2.2 VISÃO.....	11
	2.3 VALORES.....	11
3.	HISTÓRIA DA BRAKEMATIC	11
	3.1 MISSÃO.....	11
	3.2 VISÃO.....	12
	3.3 VALORES.....	12
4.	PROBLEMATIZAÇÃO	12
5.	CONSTRUÇÃO DE HIPÓTESES	12
6.	OBJETIVOS	12
	6.1 OBJETIVO GERAL.....	12
	6.2 OBJETIVO ESPECÍFICO	13
7.	JUSTIFICATIVA	13
8.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
	8.1 O CAMINHO PARA AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO E CONECTADO.....	14
	8.2 LIDERANÇA RESPONSÁVEL: FUNDAMENTOS E MEDIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES.	15
	8.3 CLIMA ORGANIZACIONAL: DIAGNÓSTICO E TRANSFORMAÇÃO PARA AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEIS:.....	16
9.	IMPLEMENTAÇÃO DA PESQUISA DE CLIMA	17
10.	METODOLOGIA.....	20
11.	CRONOGRAMA.....	21
12.	CUSTOS	22
13.	ANÁLISE SWOT.....	22
14.	CONCLUSÃO.....	23
	REFERÊNCIAS.....	24
	ANEXOS	25
	Anexo 1: Pesquisa explicativa	25
	ANEXO 2: AUTORIZAÇÃO DE IMAGEM.....	28

ANEXO 3: PESQUISA DE CAMPO.....	29
---------------------------------	----

1. INTRODUÇÃO

No dicionário, a palavra liderança tem algumas definições, como “espírito de chefia; autoridade, ascendência”. “Segundo Chiavenato (1992; 147) a liderança é definida como uma influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos”.

A Visão Consultoria RH entra em ação a partir desse momento, para entender como a liderança pode afetar a produtividade e a satisfação dos colaboradores, criando laços de confiança, conexões emocionais, prevenindo possíveis danos à empresa e motivando a colaboração entre os funcionários. Desta forma, uma comunicação clara engaja os clientes internos trazendo mais eficácia, que é o essencial para uma colaboração bem-sucedida.

Na prática, liderança é a arte de liderar pessoas com o propósito de atingirem uma meta, lidar com desafios dentro e fora de sua equipe e criar estratégias para que alcancem ou superem seus objetivos. Entender como a liderança afeta na satisfação dos colaboradores, tanto para o lado positivo, como para o negativo, é de extrema importância. E a empresa Brakematic, compreendendo esse propósito será nosso ponto de partida para execução desta entrega.

É sobre isso que iremos apresentar no decorrer deste trabalho de conclusão de curso, através de entrevista, análise SWOT, pesquisas e muito estudo.

2. HISTÓRIA DA CONSULTORIA

A Visão Consultoria RH oferece serviços personalizados em recursos humanos para impulsionar o sucesso das empresas através do desenvolvimento de equipes. Estamos comprometidos em entender as necessidades individuais de cada cliente e agregar valor aos seus negócios.

2.1 MISSÃO

Transformar Talentos em Sucesso.

Ajudar empresas a transformar talentos em sucesso com soluções inovadoras em gestão de pessoas.

2.2 VISÃO

Ser a Melhor em RH.

Nos tornamos a consultoria de RH mais reconhecida por nossa qualidade, inovação e impacto positivo.

2.3 VALORES

Honestidade; Criatividade; Qualidade; Respeito; Trabalho em Equipe e Responsabilidade.

3. HISTÓRIA DA BRAKEMATIC

A BRAKEMATIC, empresa com mais de 15 anos de experiência, produz válvulas e componentes para freio a ar. Com mais de 100 colaboradores, a empresa valoriza qualidade, respeito, envolvimento, responsabilidade, espírito de equipe, profissionalismo e transparência. Sua missão é oferecer produtos de alta qualidade a preços justos, visando a satisfação dos clientes.

3.1 MISSÃO

Comprometer-se com as necessidades dos clientes, investindo em infraestrutura e profissionais qualificados para oferecer produtos de alta qualidade e preço justo, assim atendendo a enorme necessidade do Mercado de Auto Peças para linha pesada.

3.2 VISÃO

Ser referência no segmento de Auto Peças, oferecendo produtos com alta qualidade e competitividade para a satisfação dos nossos clientes, que junto de nós buscam destacar-se no mercado de Transportes Rodoviários Pesados do Brasil e do mundo.

3.3 VALORES

Respeito, Envolvimento, Responsabilidade, Espírito de Equipe, Sustentabilidade e Empreendedorismo definem e resume a Brakematic. Além de todo trabalho e empenhos ser desenvolvido com Honestidade, Profissionalismo e Transparência, e assim contar com a confiança de todos os nossos parceiros.

4. PROBLEMATIZAÇÃO

Como a liderança afeta a produtividade e a satisfação dos colaboradores?

5. CONSTRUÇÃO DE HIPÓTESES

- Feedbacks corretivos que expõe os profissionais podem gerar desmotivação na equipe.
- A falta de feedbacks positivos por parte da liderança pode ter como consequência a insatisfação do colaborador.
- A falta de treinamento para desenvolvimento da liderança pode impactar a satisfação dos colaboradores.
- A falta de um clima organizacional saudável pode impactar a produtividade e a satisfação dos colaboradores.
- Há necessidade de desenvolver as lideranças para tomada de decisões difíceis, muitas vezes com informações limitadas.

6. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GERAL

Analisar os impactos da liderança na produtividade e satisfação dos colaboradores.

6.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Desenvolver a liderança para conduzir feedbacks corretivos de maneira adequada.
- Desenvolver um programa de treinamento para a liderança.
- Treinar as lideranças nas conduções de feedbacks positivos.
- Fazer uma avaliação de Clima Organizacional e o seu impacto na produtividade e na satisfação dos profissionais.
- Conduzir um programa de mentoring/tutoria para desenvolvimento individual da liderança.

7. JUSTIFICATIVA

Para motivar os colaboradores, é importante reconhecer e recompensar seu bom desempenho, oferecer oportunidades de desenvolvimento, promover um ambiente de trabalho agradável, estabelecer metas claras e desafiadoras e ouvir suas opiniões e sugestões, além de permitir a tomada de decisões dentro da organização.

A Brakematic precisa de lideranças que tenham pulso firme, mas que também tenha empatia para entender que pressão em funcionário apenas o desmotiva, a liderança tem um papel fundamental de alinhar expectativas, orientar e promover a sintonia do time para conduzi-los rumo aos mesmos objetivos. Não há uma fórmula ideal para gerir, já que cada negócio possui uma cultura, mas é crucial que os líderes se desenvolvam constantemente para entregarem uma gestão eficiente ao colaborador e os melhores resultados ao negócio.

Para avaliar o desempenho da liderança, levando em consideração tanto performance quanto confiança e a satisfação dos colaboradores, nada melhor do que ouvir o feedback dos próprios liderados. Uma boa liderança vai muito além de saber delegar funções. Como já diz o nome, liderança é o ato de ser um exemplo e guiar a equipe na direção certa, e é isso que diferencia os líderes dos chefes.

A empresa Brakematic apesar de ser consolidada no mercado de autopeças e ter uma visão do futuro, enfrenta algumas dificuldades por parte da liderança é fundamental implementar rapidamente novas iniciativas de inovação para

aumentar a produtividade e reorganizar o sistema de gestão, oferecer treinamentos e traçar uma nova estratégia para alcançar os resultados desejados.

8. REFERENCIAL TEÓRICO

8.1 O CAMINHO PARA AMBIENTE DE TRABALHO POSITIVO E CONECTADO

Kim Scott (2019) introduz a Empatia Assertiva como um princípio fundamental para um feedback efetivo, unindo honestidade direta à genuína preocupação com o bem-estar do próximo. Ela argumenta que a comunicação no local de trabalho precisa ser transparente e verdadeira para prevenir confusões e simplificar a solução de conflitos.

Scott destaca que "ser radicalmente honesto não significa ser rude; significa ser transparente," destacando a relevância de um retorno proveniente de indivíduos que realmente se importam. Ademais, ela propõe que os líderes devem fomentar uma cultura de retorno através do exemplo e da solicitação constante de críticas, estabelecendo assim um ambiente saudável e produtivo.

Com base nesse conceito, algumas ações podem ser implementadas para promover o desenvolvimento e o crescimento dos líderes:

Dar feedbacks pessoalmente: é fundamental para ser um líder eficaz e humano. Muitos líderes se concentram tanto em resultados que esquecem de cuidar das necessidades das pessoas. Conversar pessoalmente é importante porque ajuda o colaborador a perceber as emoções verdadeiras do líder e cria uma conexão mais forte entre eles. Isso faz com que os funcionários se sintam respeitados e valorizados, deixando o ambiente de trabalho mais positivo!

Incentivar a cultura de receber críticas construtivas: Isso envolve não apenas dar feedbacks sinceros, mas também estar aberto a recebê-los. Essa pode ser a parte mais difícil, pois exige coragem para ouvir críticas sobre o próprio trabalho e estilo de liderança. Quando os líderes mostram que estão dispostos a ouvir e reconhecer seus erros, isso cria um ambiente de confiança e lealdade na equipe. Os funcionários percebem que até o CEO, uma figura poderosa, valoriza o sucesso da equipe mais do que seu próprio ego. Isso fortalece as relações e melhora o clima organizacional.

Não tenha medo de propor desafios para sua equipe: Quando você sugere novos desafios, mostra que acredita no potencial do colaborador e que ele pode fazer mais. Além disso, isso ajuda a evitar que ele fique confortável demais em sua rotina, o que pode prejudicar a produtividade e influenciar negativamente os colegas. Desafios fazem todos crescerem e melhorarem juntos!

Converse mais a fundo com seus colaboradores para que eles se sintam valorizados: É importante que eles se identifiquem com os objetivos da empresa. Um bom líder deve conhecer melhor seus colaboradores, saber sobre suas vidas, de onde vêm e quais são seus objetivos. As pessoas não deixam uma empresa, mas sim os líderes. Isso mostra como é fundamental ter uma boa relação com a equipe!

Elogie os grandes feitos em público: Todo mundo precisa de reconhecimento para se sentir motivado a crescer. Quando um colaborador faz um bom trabalho ou supera as expectativas, é importante elogiá-lo na frente de todos.

Por outro lado, se precisar corrigir alguém, faça isso em particular, de maneira sincera e construtiva.

8.2 LIDERANÇA RESPONSÁVEL: FUNDAMENTOS E MEDIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES.

Daniel Spinelli (2020) ressalta que a liderança responsável ultrapassa a simples administração, enfatizando a relevância de inspirar e fomentar o potencial alheio. A percepção, a cooperação e a habilidade de escutar são destacadas como componentes essenciais para a formação de ambientes de trabalho salubres e eficientes. Spinelli defende que mudanças relevantes nas instituições começam com a alteração interna do líder, enfatizando a noção de que a liderança consciente é crucial para gerar um efeito positivo nas dinâmicas organizacionais.

Com base nesse conceito, algumas ações podem ser implementadas para promover o desenvolvimento e o crescimento dos líderes:

Mentoria e Coaching: Estabelecer programas onde líderes mais experientes orientem os recém-chegados líderes, auxiliando-os a aprimorar suas competências de escuta e empatia.

Formação em Comunicação: Proporcionar oficinas que ensinem métodos de comunicação assertiva e proativa, aprimorando a habilidade de escutar e colaborar.

Feedback Constante: Estabelecer uma cultura de feedback onde líderes e equipes compartilhem pontos de vista com frequência, incentivando a transparência e a aprendizagem conjunta.

Exame de Consciência Emocional: Executar testes de inteligência emocional para auxiliar os líderes a compreenderem suas próprias emoções e as alheias, ampliando a consciência.

Implementação de Ambientes Colaborativos: Estabelecer locais de trabalho que promovam a cooperação e a troca de ideias, promovendo a inovação e a participação ativa.

8.3 CLIMA ORGANIZACIONAL: DIAGNÓSTICO E TRANSFORMAÇÃO PARA AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEIS:

Luiz Pasquali (2018) analisa minuciosamente o conceito de clima organizacional, caracterizando-o como a visão compartilhada dos funcionários sobre o ambiente laboral. Ele sugere que o ambiente de trabalho é formado por várias dimensões, tais como contentamento, comunicação, liderança e interação interpessoal, que, em conjunto, formam o ambiente e impactam a motivação e o rendimento dos funcionários. Esta perspectiva destaca a relevância de entender e avaliar o ambiente organizacional para implementar ações efetivas que aprimorem a experiência dos funcionários e, conseqüentemente, os resultados da empresa.

A partir deste princípio, várias estratégias podem ser implementadas para estimular o crescimento e a melhoria das competências de liderança.

Importância da Liderança no Clima: A liderança exerce um papel crucial na formação do clima organizacional, influenciando diretamente a motivação e o desempenho dos colaboradores.

Avaliação da Liderança: Avaliar como a liderança é percebida pelos colaboradores é essencial para identificar áreas de melhoria e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Fatores que Influenciam a Liderança: Aspectos como comunicação eficaz,

feedback, empatia e reconhecimento por parte da liderança são fundamentais para moldar o clima em uma organização.

Impacto da Liderança na Cultura: Uma liderança positiva contribui para uma cultura organizacional forte, onde os colaboradores se sentem valorizados, engajados e motivados a contribuir.

Mudanças Necessárias na Liderança: Transformações no clima organizacional devem ser acompanhadas de ações concretas por parte da liderança, envolvendo todos os níveis da empresa para garantir um ambiente colaborativo e inspirador.

9. IMPLEMENTAÇÃO DA PESQUISA DE CLIMA

A pesquisa de clima organizacional será conduzida através de um questionário disponível na plataforma online Google Forms. Este questionário tratará da satisfação dos colaboradores com a liderança, visando analisar diversos elementos do ambiente de trabalho. As perguntas abrangem os temas: Liderança, Feedback e Ambiente de Trabalho.

1. A liderança da sua equipe é inspiradora e motivadora?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

2. Você sente que os líderes da organização têm uma visão clara para o futuro?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

3. Seus líderes estão acessíveis e disponíveis para discutir questões importantes?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

4. Você recebe orientação adequada dos seus líderes em relação às suas tarefas?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

5. A comunicação dos líderes é clara e eficaz?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

6. Você sente que seu líder valoriza o seu trabalho e suas contribuições?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

7. Os líderes reconhecem e tratam problemas de forma eficaz?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

8. Há um ambiente de confiança entre os colaboradores e a liderança?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

Feedback:

9. Você recebe feedback regular sobre seu desempenho no trabalho?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

10. O feedback que você recebe é construtivo e útil para seu desenvolvimento profissional?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

11. Você sente que há espaço para discutir sobre seu desempenho com seu líder?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

12. O feedback é dado no momento certo e não só em avaliações formais?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

13. Você sente que as críticas recebidas são justas e baseadas em fatos?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

14. Seu líder oferece apoio para ajudá-lo a crescer profissionalmente?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

Ambiente de Trabalho:

15. A cultura organizacional promove um clima colaborativo.
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente

16. Você está satisfeito(a) com a dinâmica da sua equipe.
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente
17. Existem oportunidades para crescimento profissional na organização.
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente
18. A liderança da sua equipe influencia positivamente a produtividade?
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente
19. Você se sente confortável para expressar suas opiniões sem medo de retaliação.
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente
20. Os colaboradores são incentivados a dar feedback sobre a liderança.
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente
21. Existe um canal aberto para sugestões e críticas construtivas na organização.
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente
22. As decisões da liderança são transparentes e bem comunicadas à equipe.
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente
23. A falta de alinhamento entre líderes e colaboradores gera frustração no ambiente de trabalho.
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente
24. Está disposto(a) a permanecer na empresa se houver melhorias na liderança e no feedback.
() Discordo Totalmente () Discordo () Concordo () Concordo Totalmente
25. Você acredita que a organização valoriza o bem-estar dos seus colaboradores em suas decisões estratégicas.

Discordo Totalmente Discordo Concordo Concordo Totalmente

26. A falta de apoio da liderança contribui para o aumento do estresse no trabalho.

Discordo Totalmente Discordo Concordo Concordo Totalmente

27. A liderança que não demonstra empatia aumenta a desmotivação no trabalho.

Discordo Totalmente Discordo Concordo Concordo Totalmente

28. Os líderes promovem um ambiente de inclusão e diversidade?

Discordo Totalmente Discordo Concordo Concordo Totalmente

A divulgação da pesquisa será realizada através do e-mail institucional da empresa, sendo compartilhada em todas as áreas. Isso garantirá que todos os colaboradores tenham acesso à pesquisa e possam participar ativamente, contribuindo com suas percepções e feedback.

A participação de todos os funcionários é fundamental para que possamos obter uma visão abrangente e precisa do clima organizacional.

Os resultados obtidos serão utilizados para identificar oportunidades de aprimoramento e promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para todos.

10. METODOLOGIA

Com base em entrevistas com a representante da Brakematic, a Visão Consultoria RH realizou uma análise para identificar áreas que necessitam de melhorias para promover o crescimento ordenado da empresa. Esta avaliação, juntamente com o depoimento de outros colaboradores, levou ao desenvolvimento de hipóteses para orientar o desenvolvimento do plano de consultoria.

Os integrantes da equipe Visão Consultoria RH elaboraram cerca de 28 perguntas direcionadas aos gestores e demais colaboradores para avaliar sua percepção sobre a liderança da empresa sob as duas perspectivas,

abrangendo tanto a perspectiva empresarial quanto a dos colaboradores. As questões sondam as interpretações dos colaboradores com relação a seus líderes com o objetivo de compreender a satisfação e produtividade dentro da empresa e criar ferramentas que ajudem a compreender a relação entre a empresa e os seus colaboradores no contexto da organização.

Esse método facilita a identificação de oportunidades de melhoria com base nos objetivos desejados, levando em consideração o bem-estar dos colaboradores e os interesses dos gestores da Brakematic. Também consultamos livros, sites e arquivos sobre liderança, clima organizacional e ambiente de trabalho positivo e conectado. A escolha da problemática foi embasada na análise de obras que sintetizam as conclusões e evidências de especialistas, na revisão de artigos que exploram detalhadamente o tema e na análise contínua de informações pertinentes à Brakematic, visando a análise e proposição de soluções fundamentadas, eliminando suposições infundadas.

11. CRONOGRAMA

Cronograma de Execução das Propostas					
		Jan/25	Fev/25	Mar/25	Abril/25
Proposta 1	Diagnóstico Inicial	X			
Proposta 2	Planejamento das Soluções	X			
Proposta 3	Implementação do Programa de Desenvolvimento de Habilidades de Liderança		X		
Proposta 4	Treinamento em Comunicação Eficaz e Feedback			X	
Proposta 5	Programas de Suporte à Saúde Mental		X		
Proposta 6	Acompanhamento e Avaliação				X
Proposta 7	Relatório Final e Recomendações				X

12. CUSTOS

- Tempo Total: 240h
 - Valor Hora: R\$317,00
 - Investimento total: R\$ 76.000,00;
 - Investimento mensal: 4x de R\$ 19.000,00
- O investimento contempla:
- Equipe de consultoras especializada e dedicada;
 - Equipamentos para treinamentos e workshops.
 - Materiais visuais (gráficos, slides);
 - Ferramentas de feedback.

13. ANÁLISE SWOT

<p><u>FORÇAS</u> (INTERNO)</p> <p>Liderança comprometida.</p> <p>Liderança com visão estratégica.</p> <p>Líderes responsáveis.</p>	<p><u>OPORTUNIDADES</u> (EXTERNO)</p> <p>Investimento em desenvolvimento de liderança.</p> <p>Melhoria da Cultura Organizacional, por meio de feedbacks.</p> <p>Implementar pesquisa de satisfação em relação às práticas da liderança.</p>
<p><u>FRAQUEZAS</u> (INTERNO)</p> <p>Falta de desenvolvimento de habilidades da liderança.</p> <p>Comunicação ineficaz entre líderes e colaboradores.</p> <p>Cultura de trabalho tóxica promovida pela liderança.</p>	<p><u>AMEAÇAS</u> (EXTERNO)</p> <p>Turnover, retenção de talentos devido a insatisfação com a liderança.</p> <p>Risco de impacto na saúde mental, por falta de treinamento adequado da liderança.</p> <p>Clima Organizacional afetado por falta de práticas adequadas da liderança.</p>

14. CONCLUSÃO

Com base na entrevista realizada pelo grupo de alunas dessa turma, buscamos explorar o papel essencial da liderança na promoção da satisfação dos colaboradores dentro das organizações. Ao longo da pesquisa, analisamos uma variedade de teorias, modelos e práticas relacionadas à liderança e à satisfação dos funcionários, com o objetivo de compreender melhor como os líderes podem influenciar positivamente o ambiente de trabalho e o bem-estar dos colaboradores.

Uma das descobertas mais significativas deste estudo é a forte correlação entre a qualidade da liderança e os níveis de satisfação dos colaboradores. Ficou claro que líderes que demonstram empatia, comunicação eficaz, apoio ao desenvolvimento profissional e um compromisso genuíno com o bem-estar de suas equipes tendem a ter funcionários mais engajados e satisfeitos.

No entanto, também reconhecemos que a satisfação dos colaboradores não é apenas responsabilidade dos líderes. As políticas organizacionais, a cultura corporativa e o ambiente de trabalho também desempenham um papel crucial na determinação do nível de satisfação dos funcionários. Portanto, é fundamental que as organizações adotem uma abordagem holística, abordando não apenas as habilidades de liderança, mas também os fatores estruturais e culturais que afetam o bem-estar dos colaboradores.

Ao cultivar líderes capacitados, comprometidos e empáticos, as organizações podem criar ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e gratificantes para todos os seus membros.

Em última análise, acreditamos firmemente que investir no desenvolvimento de líderes capacitados e na avaliação de culturas organizacionais que valorizem o bem-estar dos colaboradores não apenas beneficia os indivíduos envolvidos, mas também contribui para o sucesso e a sustentabilidade das organizações a longo prazo.

REFERÊNCIAS

- Agribusiness - HOME (brakematic.com.br) 651889.pdf (aedb.br)
<https://www.qulture.rocks/blog/lideranca>
<https://mereo.com/blog/lideranca/> <https://www.pontotel.com.br/lideranca/>
<https://www.competue.com.br/blog/os-impactos-de-uma-lideranca-ineficaz>
<https://jvalerio.com.br/pesquisa-lider-tem-influencia-de-ate-70-noengajamento-dos-funcionarios/>
<https://www.siteware.com.br/blog/lideranca/caracteristicas-mau-lider/>
<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/impacto-da-lideranca-nas-organizacoes/>
<https://www.unaerp.br/revista-cientifica-integrada/edicoes-anteriores/volume4-edicao-3/3532-rci-lideranca-negativa-o-poder-que-pode-gerar-danos-dez2019/file>
<https://www.nomus.com.br/blog-industrial/erros-de-lideranca/>
<https://pt.semrush.com/blog/analise-swot/>
<https://pt.linkedin.com/pulse/an%C3%A1lise-swotaplica%C3%A7%C3%A3o-na-lideran%C3%A7a-estrat%C3%A9gicamariely-thamara-59kyf>
<https://rockcontent.com/br/blog/radical-candor/>
<https://danielspinelli.com.br/a-potencia-da-lideranca-consciente/>
- SCOTT, Kim.** Empatia Assertiva: Seja Um Chefe Exempla Sem Perder a Humanidade. São Paulo: Editora Alta Books, 2019.
- SPINELLI, Daniel.** A Potência da Liderança Consciente. São Paulo: Editora Gente, 2020.
- PASQUALI, Luiz.** Clima Organizacional: Identificação, Análise e Intervenção. São Paulo: Editora Atlas, 2018.

ANEXOS

Anexo 1: Pesquisa explicativa

1- Quais são os principais desafios enfrentados pela Brakematic em relação a liderança?

- A falta de investimento no desenvolvimento de habilidades de liderança tem impacto direto no desempenho e na motivação das equipes, limitando o potencial de crescimento e inovação das organizações. Além disso, a ausência de líderes bem-preparados pode resultar em ambientes de trabalho desafiadores e desmotivadores.
- Comunicação Ineficaz: A comunicação deficiente da liderança pode levar a mal-entendidos, falta de alinhamento e rumores dentro da organização. Isso pode prejudicar a moral da equipe, a coesão e a eficácia geral.
- A liderança que promove um ambiente de trabalho tóxico pode prejudicar a motivação dos colaboradores, diminuir a eficiência e afetar o bem-estar de todos. Além disso, isso pode levar à saída de bons profissionais e afetar a reputação da empresa.

2- O que a Brakematic poderia fazer para alcançar a satisfação dos colaboradores em relação a liderança?

- Investir em programas de desenvolvimento de liderança para os gestores, visando melhorar suas habilidades de comunicação e gestão de equipe.
- Realizar pesquisas de clima organizacional para entender as necessidades e expectativas dos colaboradores em relação à liderança, e agir com base nos resultados obtidos.
- Implementar um sistema transparente de feedbacks, onde os colaboradores possam expressar suas opiniões sobre a liderança de forma construtiva e segura.

3- Quais são os principais desafios enfrentados pelos líderes da Brakematic que impactam negativamente na satisfação e produtividade dos colaboradores?

- Turnover: Alta rotatividade e dificuldade na retenção de talentos devido à insatisfação com a liderança.
- Falta de reconhecimento pelo bom desempenho dos colaboradores.
- A sobrecarga de trabalho podendo prejudicar a saúde mental dos colaboradores, causando estresse e exaustão.
- Clima Organizacional afetado negativamente, resultando em desmotivação, falta de engajamento, conflitos internos por falta de práticas adequadas da liderança.

4- Quais são os principais pontos fortes da liderança da Brakematic que contribuem para a vantagem competitiva da empresa e para a satisfação dos colaboradores?

- Na Brakematic, a liderança é transparente e íntegra em todas as ações e comunicações.
- A segurança dos colaboradores é uma prioridade para liderança, garantindo um ambiente de trabalho seguro.
- A liderança proativa na Brakematic é capaz de avaliar situações e tomar medidas antecipadas quando necessário.

5- Quais são as principais áreas onde a liderança está falhando?

A ausência de uma variedade de treinamentos, incluindo treinamento de integração para novos funcionários, treinamento comportamental para aprimorar habilidades interpessoais, treinamento técnico para aprimorar competências específicas e treinamento motivacional para promover engajamento e produtividade, impacta negativamente o desenvolvimento e desempenho dos colaboradores, limitando o potencial da equipe e da organização como um todo.

6- A Brakematic tem Pesquisa de Clima que avalia a satisfação dos colaboradores?

Não, no entanto, a empresa reconhece a importância de entender as necessidades e preocupações da equipe.

7- Quais são os valores e a cultura da Brakematic, e como eles são refletidos nas ações da liderança na satisfação dos colaboradores?

Sustentabilidade, respeito, envolvimento, responsabilidade, empreendedorismo, espírito de equipe, porém falta muito para chegar neste resultado, pois precisa vir o respeito e os valores das lideranças para passar aos seus colaboradores e assim assumir uma liderança de respeito e trocas entre a liderança e os colaboradores, a missão é comprometer-se com as necessidades dos clientes, oferecer produtos de alta qualidade e preço justo.

8- Como motivar e capacitar os líderes da Brakematic para influenciar positivamente suas equipes e alcançar resultados superiores?

É importante oferecer chances para que os líderes da Brakematic cresçam, como através de orientação ou treinamento personalizado. Incentivar que participem de projetos que os desafiem, promover uma comunicação aberta e incluí-los na tomada de decisões. Além disso, reconhecer seu bom desempenho com recompensas materiais e não materiais é essencial.

9- Como os líderes da Brakematic equilibram seu tempo entre gerenciar a equipe e concluir suas próprias tarefas de forma eficaz?

Os líderes da Brakematic têm tido algumas dificuldades para equilibrar seu tempo entre gerenciar a equipe e concluir suas próprias tarefas, resultando em sobrecarga de trabalho, falta de acompanhamento adequado da equipe e atrasos em projetos importantes. Isso tem afetado a produtividade e vem criando um ambiente estressante.

10- Como a liderança da Brakematic lida com conflitos durante os períodos de mudanças na empresa?

A liderança da Brakematic enfrenta dificuldades ao lidar com conflitos durante os períodos de mudanças na empresa, resultando em falta de comunicação eficaz, desmotivação da equipe e aumento da tensão no ambiente de trabalho.

Isso pode levar a um clima organizacional negativo e impactar negativamente o desempenho e a satisfação dos colaboradores.

ANEXO 2: AUTORIZAÇÃO DE IMAGEM



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTOS

Eu, MARCIA COSMA DA SILVA, RG: 48370646-2, CPF:404.990.598-16, neste termo sinalizado como representante pelas informações coletadas na empresa: BRAKEMATIC LTDA depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, e estar ciente que não tenho a obrigação de seguir nenhuma orientação proposta, bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento, AUTORIZO, através do presente termo, os pesquisadores (Eduarda Maria Soanes da Silva, Kely Jesus de Sá, Marcia Cosma da Silva, Maria do Carmo Silva Souza, Simone de Sousa Fernandes, Thiffany Gabriely da Silva Gomes) do projeto de pesquisa acadêmico com a finalidade de realização do Trabalho de Conclusão de Curso a realizar a fotos que se façam necessárias e/ou a colher meu depoimento a respeito de minha empresa sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes.

Ao mesmo tempo, libero a utilização destas fotos e/ou depoimentos para fins científicos e de estudos (livros, artigos, slides e etc.), em favor dos pesquisadores da pesquisa, acima especificados.

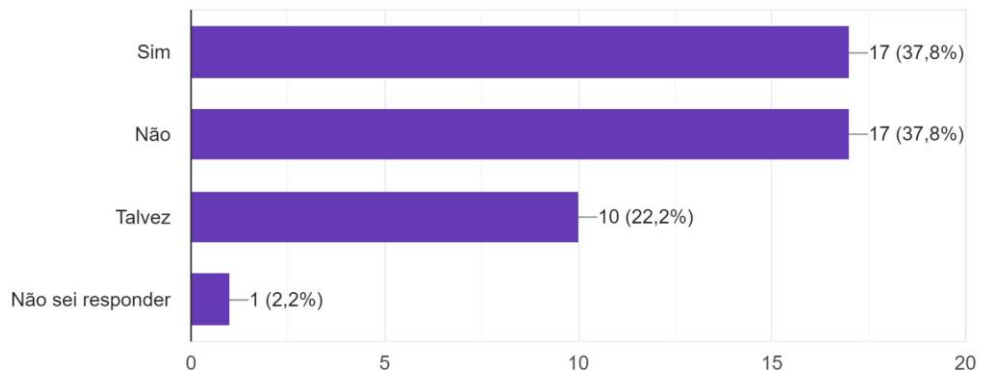
São Paulo, 26 de MARÇO de 2024.


Representante da empresa

ANEXO 3: PESQUISA DE CAMPO

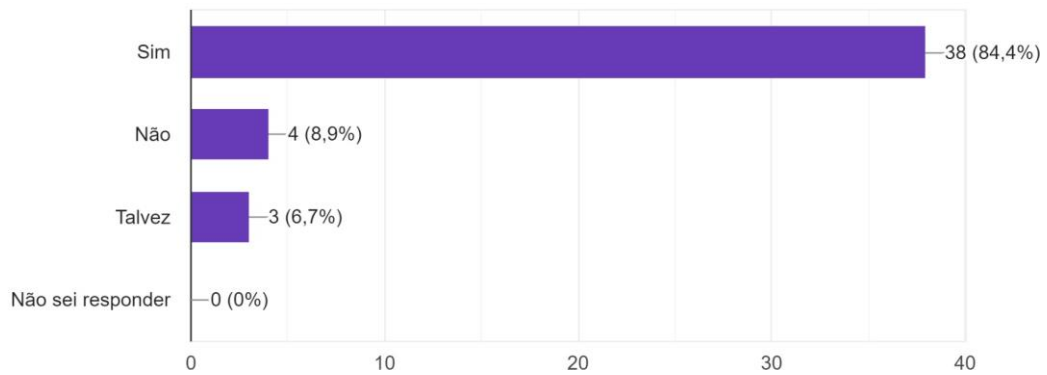
Você acredita que a liderança da sua empresa possui as habilidades necessárias para conduzir a equipe de maneira eficaz?

45 respostas



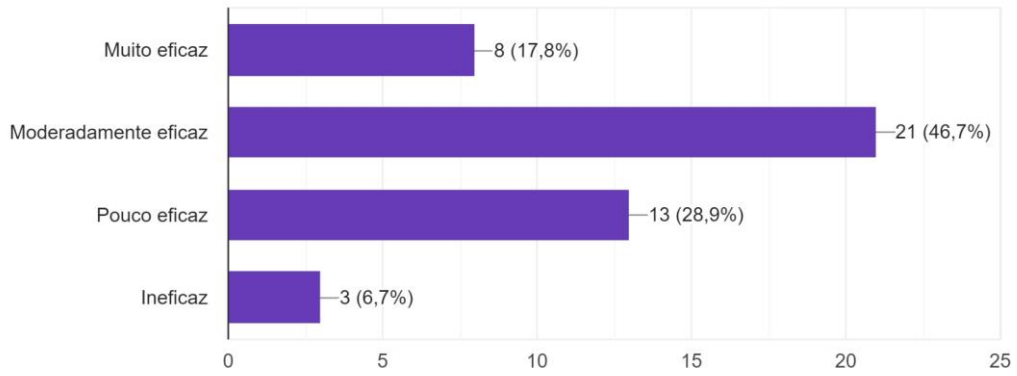
Em sua opinião, há necessidade de maior investimento no desenvolvimento de habilidades de liderança na empresa?

45 respostas



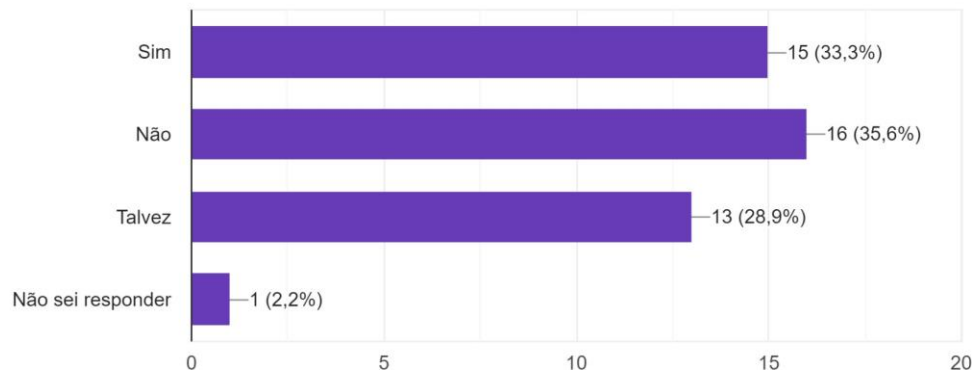
Como você avalia a comunicação entre os líderes e os colaboradores na sua empresa?

45 respostas



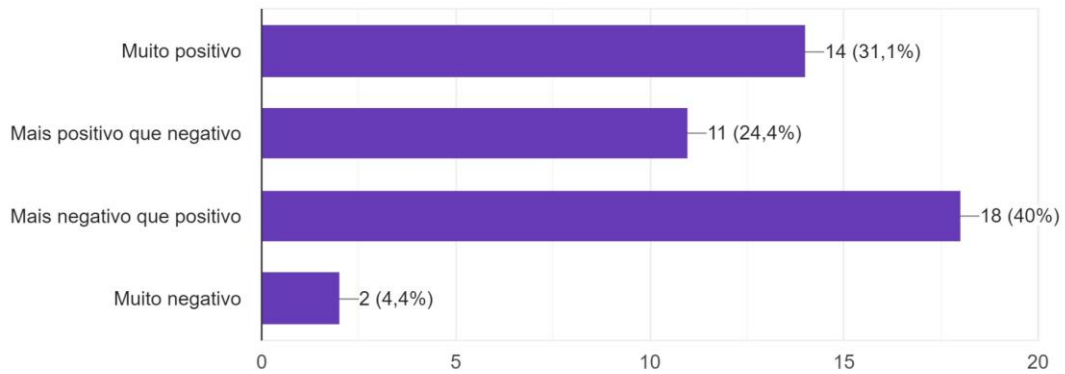
Você sente que há clareza nas informações passadas pela liderança?

45 respostas



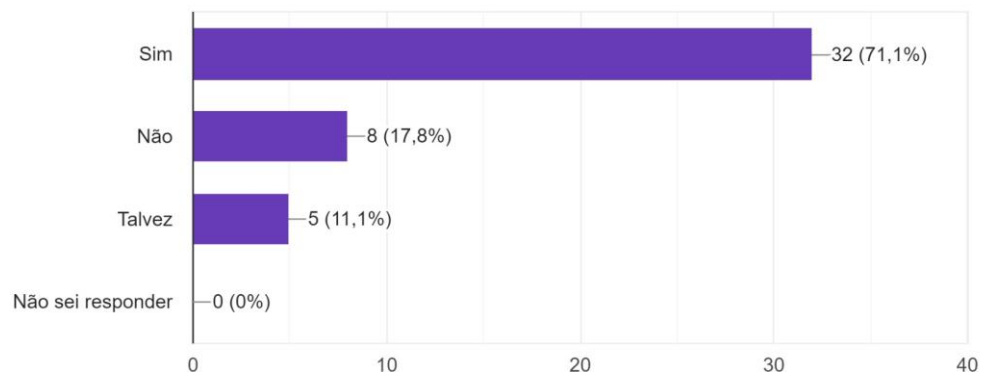
Você considera que a liderança da empresa contribui para um ambiente de trabalho positivo ou negativo?

45 respostas



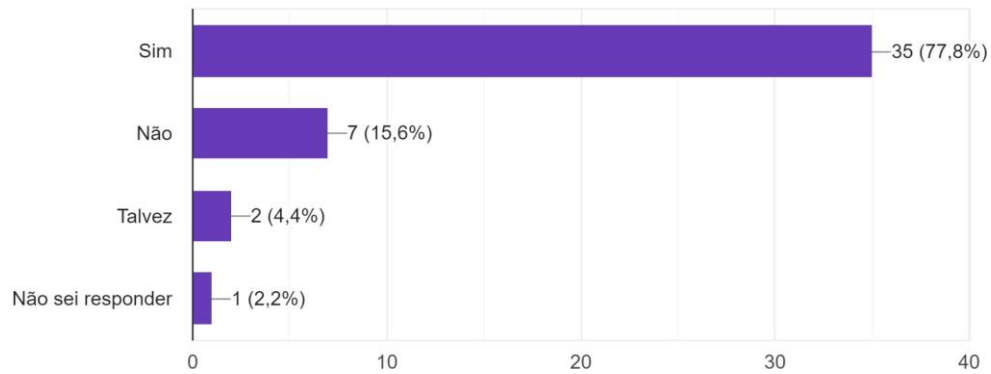
Em algum momento você já sentiu que o comportamento dos líderes contribuiu para uma cultura de trabalho tóxica?

45 respostas



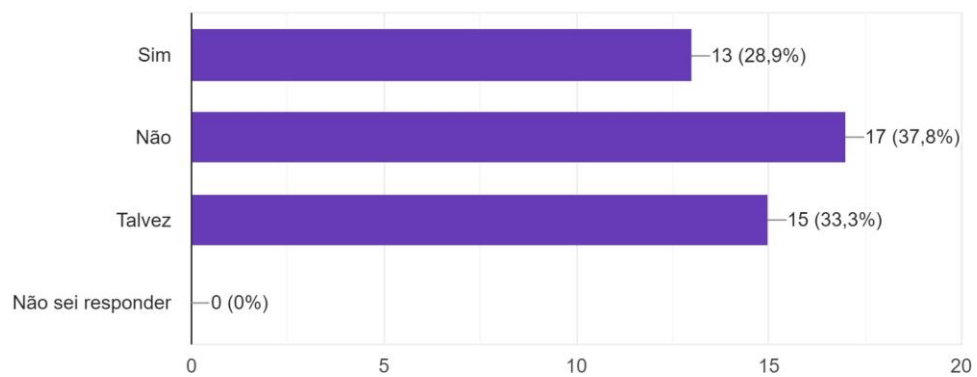
Na sua opinião, a insatisfação com a liderança contribui para o aumento da rotatividade de funcionários na empresa?

45 respostas



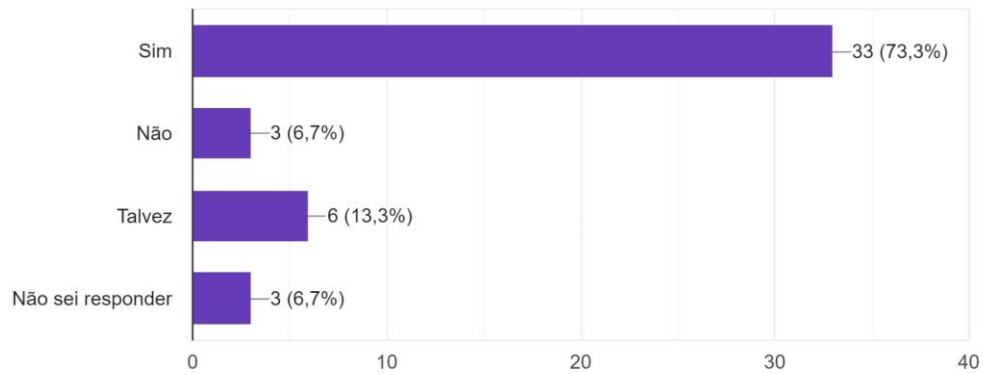
Você acredita que os líderes têm adotado práticas adequadas para reter talentos?

45 respostas



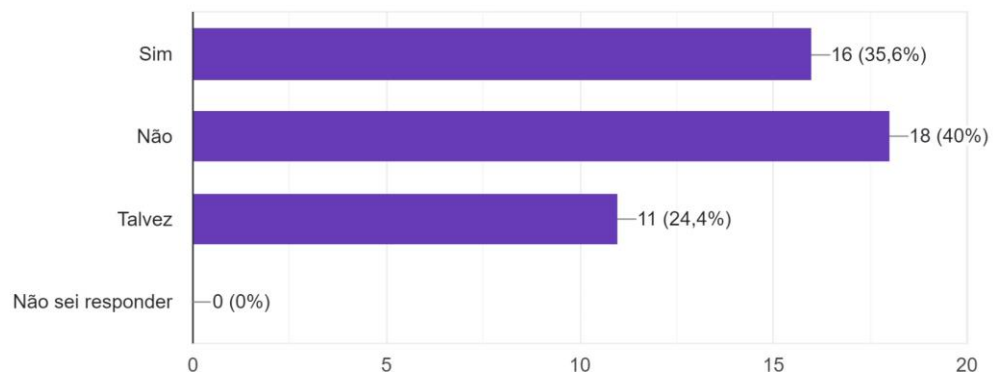
Você acredita que a falta de treinamento da liderança pode estar impactando negativamente a saúde mental dos colaboradores?

45 respostas



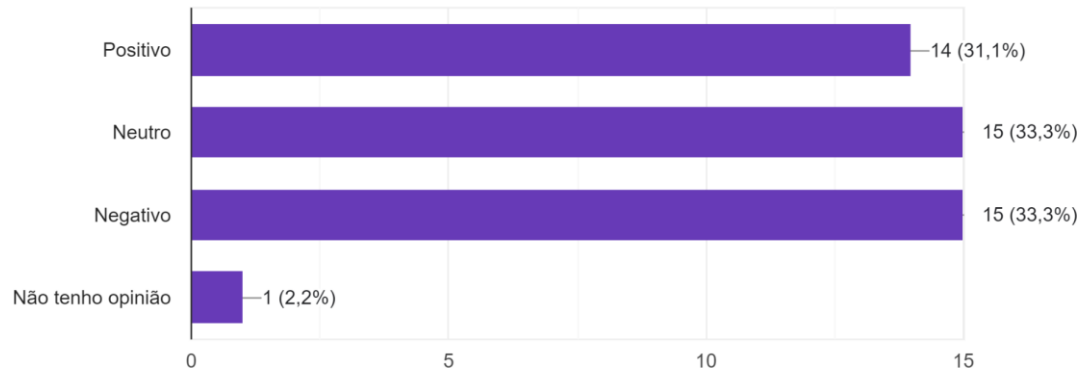
Você sente que a liderança está preparada para lidar com questões relacionadas ao bem-estar dos colaboradores?

45 respostas



Como você avalia o impacto da liderança no clima organizacional da sua empresa?

45 respostas



Em sua opinião, a falta de práticas adequadas por parte da liderança tem prejudicado o ambiente de trabalho?

45 respostas

