

ANÁLISE DO IMPACTO DOS DIFERENTES ESTILOS DE LIDERANÇA SOBRE O COMPORTAMENTO DOS COLABORADORES, CLIMA ORGANIZACIONAL E PRODUTIVIDADE EM UMA ORGANIZAÇÃO

AUGUSTO HENRIQUE HIPÓLITO GUIARE¹

EMILY CAMILY ALVES DA SILVA¹

EVANDRO JARDIM DOS SANTOS¹

RESUMO

Ao longo da história, a liderança foi caracterizada em diversos contextos, como uma autoridade divina na antiguidade e a autoridade aristocrática na Idade Média. Na Revolução Industrial, surgiu a liderança empresarial que tinha foco na eficiência e no controle. Atualmente, a globalização e a revolução digital exigem outros tipos de líderes, devendo ser adaptáveis e inovadores, capazes de gerir os recursos e lidar com a diversidade. Esses estilos impactam diretamente no comportamento, produtividade e o bem-estar dos colaboradores. Líderes que promovem a comunicação, colaboração e feedback contínuo incentivam um ambiente positivo e engajado. Em contrapartida, líderes ineficazes geram desmotivação, conflitos, doenças ocupacionais e afetam negativamente o desempenho e a reputação das organizações. Um bom líder é essencial para alinhar a equipe aos objetivos organizacionais, promover inovação e garantir um ambiente saudável, contribuindo para o sucesso da empresa.

Palavras-chave: Liderança; Motivação; Desenvolvimento; Doenças ocupacionais.

ABSTRACT

Throughout history, leadership has been characterized in different contexts, such as divine authority in ancient times and aristocratic authority in the Middle Ages. During the Industrial Revolution, business leadership emerged, focusing on efficiency and control. Today, globalization and the digital revolution require other types of leaders, who must be adaptable and innovative, capable of managing resources and dealing with diversity. These styles directly impact employee behavior, productivity and well-being. Leaders who promote communication, collaboration and continuous feedback encourage a positive and engaged environment. On the other hand, ineffective leaders generate demotivation, conflicts, occupational diseases and negatively affect the performance and reputation of organizations. A good leader is essential to align the team with organizational goals, promote innovation and ensure a healthy environment, contributing to the company's success.

Keywords: Leadership; Motivation; Development; Occupational diseases.

¹ Faculdade de Tecnologia de Adamantina (Fatec), Adamantina-SP, Brasil

1 INTRODUÇÃO

A liderança é um tema essencial no estudo das organizações, visto que ela desempenha um papel essencial na mobilização de recursos humanos para o alcance de metas e no alinhamento dos valores organizacionais (SILVA, ZANATTA e RUFFATO, 2024). Diferente de chefiar, que se baseia na hierarquia e no poder formal, a liderança vai além, tendo aspectos fundamentais para a criação de ambientes organizacionais mais produtivos e inovadores (UNIFOA, 2024). Desde as primeiras civilizações, a liderança esteve associada ao poder divino e à autoridade inquestionável, como a de Ramsés II no Egito Antigo e no Império Romano, com Júlio César, sendo líderes que usaram o carisma, o simbolismo e a estratégia para consolidar seu poder e influenciar suas sociedades (VALENTE, 2024; COSTA, 2024; CAMPOS, 2023; MITOS E LENDAS, 2024).

Com a chegada da Revolução Industrial, a concepção da liderança passou a se associar ao ambiente empresarial. Nesse período, líderes como Henry Ford e John D. Rockefeller foram pioneiros em implementar práticas de administração focadas na eficiência, produtividade e controle de processos, com um estilo de liderança autocrático que ao mesmo tempo, incentivava o desenvolvimento e o bem-estar dos funcionários para darem maiores resultados (PORTAL FEI, 2023; PODER DA ESCUTA, 2019; MATIAS, 2024; FRAZÃO, 2021).

Atualmente, a globalização traz novos desafios aos líderes, que precisam operar em um ambiente cada vez mais complexo e dinâmico. A necessidade de adaptação, flexibilidade e inclusão se torna fundamental para enfrentar a diversidade e as demandas sociais e culturais presentes no mercado. Estilos de liderança como o transformacional, que se concentra em inspirar e desenvolver os colaboradores, e o situacional, que ajusta as práticas de liderança conforme as circunstâncias, surgem como respostas a essas exigências, visando maximizar o potencial das equipes e alinhar seus objetivos com os da organização (FREITAS, 2023; LUNDGREN, 2024).

Dessa forma, o objetivo geral é analisar a evolução da liderança e impacto dos seus estilos na era moderna, analisando como diferentes estilos afetam o comportamento dos colaboradores, a produtividade, o clima organizacional e, consequentemente, o desempenho das empresas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A liderança é a capacidade de influenciar pessoas e motivá-las a aderir um objetivo em comum. No mundo corporativo, a habilidade de liderar se torna um tema notório, uma vez que, na prática é a forma de se dar direcionamento a uma equipe ou organização, alinhando a visão e valores de tal (SILVA, ZANATTA e RUFFATO, 2024). Há grande diferença entre liderar e chefiar, principalmente na perspectiva e no impacto que tem sobre as pessoas (UNIFOA, 2024). A liderança vai além da formalidade, se discernindo do ato de chefiar por tópicos como inspiração, influência e motivação (UNIFOA, 2024).

2.1 Contexto histórico

A gestão tem atuado essencialmente desde as primeiras civilizações, onde na Era Antiga (4000-3500 a.C. até 476 d.C) a liderança era vinculada ao poder real e divino. Os imperadores romanos eram vistos como a representação dos deuses na Terra e os faraós do Egito Antigo como governantes e figuras divinas. Eram detentores de todo o poder, sendo autoridades inquestionáveis, desde a administração de seus reinos até o comando de guerras (WIKIPÉDIA, 2024; JUNIOR, 2014; COSTA, 2023).

Na Era Antiga, diversos líderes se destacaram pela influência e poder que tinham sob suas civilizações. Júlio Cesar (100-44 a.C.), conquistou grandes territórios através de sua habilidade militar, reformando significativamente a política e conquistando admiração e lealdade de seus seguidores. Foi reconhecido por inovar no seu estilo de liderança de forma eficaz. Era persuasivo, convencendo as pessoas a segui-lo nas campanhas militares, incorporando diversas culturas. Flexível e adaptável, Júlio tomava decisões rápidas, sendo um estrategista brilhante onde tais habilidades o fizeram inspirar seu povo e conquistar vastas áreas (REDONET, 2022; VALENTE, 2024).

Ramsés II (1303-1213 a.C.) foi um dos faraós mais ilustres do Egito Antigo. Sua liderança era baseada no culto a sua figura divina e campanhas militares (FRAZÃO, 2024). Também conhecido como Ramsés, o Grande, governou o Egito Antigo durante o período de 1279 a 1213 a.C, sendo um mestre em promover sua imagem como poderoso e divino líder através templos e monumentos para glorificação de suas conquistas. Liderou diversas

campanhas militares bem-sucedidas de forma estratégica para expansão de seu domínio e proteção de seu reino. Responsável por vários projetos, Ramsés coordenou a criação de estruturas defensivas, templos e palácios, assim aumentando a força da economia do Egito (CAMPOS, 2023; E FRAZÃO, 2024).

Na Idade Média, reis e rainhas possuíam poder absoluto visto que a conceituação da liderança era ligada a nobreza. Deste modo, os senhores feudais gerenciavam as terras em nome da realeza e o poder era transferido hereditariamente (SILVA, 2022). A igreja exercia grande influência através do Papa e os bispos, muitas vezes se sobrepujando as autoridades do período (JUNIOR, 2023).

Ricardo Coração de Leão (1157-1199) foi Rei da Inglaterra, conhecido por sua aptidão militar, carisma e bravura, se tornando lendário na história inglesa. Reconhecido por suas habilidades estratégicas e táticas, era um comandante experiente, liderando pessoalmente suas tropas. Seu senso de justiça e princípios eram notáveis. Ricardo buscava assegurar a ordem sob seus domínios, respeitando as leis com determinação (FRAZÃO, 2021; WIKIPÉDIA, 2024).

Se tornou figura central da igreja medieval. Ficou conhecido pela sua liderança rígida, sendo defensor da ideia de que a igreja deveria ser independente em relação aos governantes de seu século. Conseguiu mobilizar apoio dentro da igreja mesmo com os desafios políticos, como conflitos com o Imperador Henrique IV, se tornando uma autoridade papal consolidada, influenciando a política e sociedade da época (FRAZÃO, 2021; WIKIPÉDIA, 2024).

2.2 Revolução industrial

Com a Revolução Industrial surge uma nova forma de se liderar: a liderança empresarial. Proprietários das empresas começaram a exercer autoridade sobre seus funcionários e a eficiência e produtividade se tornaram o foco principal (MATIAS, 2024). Nesse período, começaram a surgir líderes influentes como Henry Ford e John Davison Rockefeller que apresentaram novos métodos de gestão para o desenvolvimento empresarial, dando início a elaboração de teorias formais de liderança (PORTAL FEI, 2023; PODER DA ESCUTA, 2019; MATIAS, 2024; FRAZÃO, 2021).

Fundador da Ford Motor Company, Henry Ford objetivava tornar os

automóveis acessíveis ao público em geral. Com sua liderança autocrática, Ford esperava que os funcionários seguissem sua visão definida de como queria sua empresa, sem questionamentos. Embora seu estilo de liderança fosse concentrado em si, ele acreditava na importância de um bom tratamento com seus empregados, onde instituiu a remuneração de cinco dólares diários que ficou acima da média salarial da época. Esta centralização de coordenação permitiu-lhe manter o controle sobre o processo de produção, sendo uma de suas maiores invenções (BEZERRA, sem data; ESCOBAR, 2017; PERCÍLIA, 2006).

John D. Rockefeller foi fundador da Standard Oil Company, uma empresa no segmento petrolífero que rapidamente se expandiu graças as suas estratégias empresariais e inovações, se tornando um império no ramo. Como Henry Ford, Rockefeller era um líder paternalista, acreditando no valor de cuidar de seus funcionários e em troca de seu desempenho e lealdade, oferecia segurança no trabalho, entre outros benefícios para promover o bem-estar. Com foco na eficiência e corte de custos, era um líder estrategista, com habilidades de desenvolver estratégias a longo prazo, planejando cada ação. Implementou rígidas práticas de gestão e contabilidade para que maximizar a eficiência e os lucros. Adotou novas tecnologias fruto do investimento em pesquisas para melhorar o transporte e refinaria, sendo Standard Oil Company uma das primeiras empresas a adotar oleodutos para o deslocamento de petróleo (WIKIPÉDIA, 2024; FRAZÃO, 2021).

2.3 Lideranças contemporâneas e seus diversos estilos

Hoje, liderar está se tornando cada vez mais complexo. Com a globalização e a revolução digital os líderes enfrentam diversos desafios. Eles precisam operar em um ambiente digital, praticamente sem barreiras, onde estar constantemente atualizado sobre seu segmento de mercado e buscar novas maneiras de gerir seus recursos, se tornou primordial (FREITAS, 2023; LUNDGREN, 2024). A celeridade das variações no mundo todo faz com que os líderes devam ser ágeis, adaptáveis e inovadores para que produzam vantagem competitiva a organização. Para gerenciar os recursos, demanda-se uma série de habilidades voltadas a área de comunicação e inclusão com a perspectiva multicultural, uma vez que a diversidade social é uma realidade

(MISAILIDIS, 2022; OROFINO, 2024). Nesse contexto e como resposta as variáveis demandas, surgem diversos estilos de liderança.

a. Liderança Transformacional: O líder transformacional define uma visão de futuro vistosa, com foco no desenvolvimento individual e emocional dos liderados, ele é inspirador. O compartilhamento de sua visão e a comunicação clara trás motivação e inspiração para os seus seguidores, resultando em maior criatividade e inovação no meio em que estão inseridos (MOURA, 2024; GOMES, 2021; GOMES, 2024);

b. Liderança Transacional: Baseada em gratificações e punições, o gestor transacional foca em tarefas específicas e controle contínuo dos padrões preestabelecidos. Por meio do monitoramento dos colaboradores, é feita a correção dos desvios por meio de punição e a troca de recompensas pelo desempenho do liderado (DUCAIS, 2024);

c. Liderança Servidora: Os líderes concentram-se na capacitação e desenvolvimento de seus colaboradores, os apoiando e focando em desenvolver um ambiente respeitoso e colaborativo para o bem-estar de todos, colocando as necessidades de seus seguidores em primeiro plano, com empatia e humildade (FRST, 2024);

d. Liderança Autêntica: Baseando-se na honestidade e transparência, o líder autêntico é consistente em suas ações, buscando promover um ambiente organizacional de integridade e confiança. O gestor possui autenticidade e autoconhecimento, agindo em concordância com seus valores morais e pessoais com seus liderados (SERER, 2024);

e. Liderança Situacional: A liderança situacional molda o estilo de liderar ao contexto e as necessidades dos subordinados. Os líderes desta natureza são caracterizados pela sua flexibilidade, pois adaptam a sua atuação para maximizar a eficiência e avaliam continuamente as situações e a precisão dos liderados, sendo capazes de utilizar diferentes tipos de liderança (TELES, 2024);

f. Liderança Carismática: Utilizando da persuasão e carisma para estimular e motivar seus seguidores, os líderes nesse estilo são vistos como visionários, capazes de entusiasmar e gerar lealdade com uma visão clara e convincente. Comunicação eficaz, presença marcante e magnetismo pessoal são outras habilidades dos líderes carismáticos (INTELIGÊNCIA HUMANA, 2024);

g. Liderança Adaptativa: Esse estilo de liderança consiste em guiar a organização e seus colaboradores diante de mudanças desafiadoras. Auxiliando perante difíceis contextos, esses líderes conseguem lidar com incertezas buscando solucionar problemas complexos, incentivando seus liderados a desenvolverem novas capacidades (SANKHYA, 2024);

h. Liderança Colaborativa: Enfatizando a construção da cooperação através do trabalho em equipe, os líderes ressaltam a importância da participação e colaboração para alcance dos objetivos coletivos. Outras características desses líderes são a comunicação aberta e a capacidade de criar e manter parcerias (OROFINO, 2024).

É evidente que a liderança desempenha um papel crucial no ambiente organizacional. A capacidade de influenciar, motivar e inspirar colaboradores se destaca como um dos fatores mais importantes para o atingimento das metas, inovação e bem-estar no ambiente de trabalho. Ao longo da história, a liderança evoluiu desde seu vínculo com poder divino até os estilos contemporâneos que se adaptaram às exigências do mundo globalizado e digital. Independentemente do estilo de liderança adotado, o elemento comum entre líderes eficazes é a habilidade de promover o desenvolvimento contínuo de suas equipes e alinhar suas ações às expectativas organizacionais, garantindo não apenas resultados, mas também um ambiente de trabalho saudável e positivo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No ambiente corporativo, os líderes apresentam grande influência sobre os colaboradores, impactando, consequentemente, no clima organizacional. Metas, comportamentos, doenças ocupacionais e bem-estar possuem forte ligação com o estilo de liderança. "Conforme a Harvard Business Review, cerca de 75% dos funcionários afirmam que seu superior imediato constitui a pior parte do seu trabalho 65% aceitaria um corte de seu salário se o seu chefe fosse substituído" (EXAME, 2022).

Este estudo indica que a liderança exerce um impacto direto e indireto significativos nos resultados de uma empresa, pois a relação dos líderes com os colaboradores é essencial para o desenvolvimento contínuo e o aprimoramento de suas habilidades, refletindo positivamente na organização.

3.1 Impacto da liderança no comportamento dos colaboradores

A liderança tem um impacto significativo no aspecto comportamental, afetando diretamente a motivação, relação, produtividade e até mesmo o ambiente organizacional. O estilo da liderança pode promover comportamentos positivos ou negativos, afetando o desempenho individual e grupal. Líderes eficazes são capazes de inspirar os funcionários, se conectando com seus vontades e necessidades. Eles levam confiança e um caminho claro para o desenvolvimento, resultando em maior engajamento. Quando os funcionários se sentem valorizados, num ambiente seguro e parte de uma causa maior, eles tendem a trabalhar e contribuir mais com suas ideias. Os líderes que incentivam a autonomia dos funcionários e que demonstram empatia e transparência, os estimulam a serem mais proativos e a tomarem suas próprias decisões. Isso reduz a rotatividade de colaboradores, diminui as faltas por doenças ocupacionais e aumenta a produtividade.

Estilos de liderança que incentivam o trabalho em equipe, influenciam positivamente seu comportamento, pois promovem práticas de apoio e colaboração. Quando os líderes incentivam o envolvimento e a comunicação, as equipes se tornam mais unidas, alcançando melhores resultados. Líderes que se propõem a desenvolver seus funcionários e que oferecem feedback contínuo, incentivam a aprendizagem constante. Os funcionários ficam mais abertos a melhorar suas competências e desenvolver maior resiliência, o que cria um ambiente de crescimento para eles. Uma liderança eficaz diminui comportamentos como conflito, baixa produtividade e resistência à mudança.

Por outro lado, uma liderança ineficaz pode ter diversos impactos negativos no ambiente de trabalho, afetando o comportamento dos colaboradores, a produtividade, o clima organizacional e, conseqüentemente, o desempenho da empresa. Quando líderes não inspiraram e motivam seus colaboradores, deixam de reconhecer seu trabalho e não oferecem feedback contínuo, os funcionários tendem a se desmotivar. Além disso, não promover um ambiente de respeito e colaboração, pode gerar um clima onde conflitos surgem com frequência, a comunicação é ineficaz e os funcionários se sentem inseguros. A falta de eficácia também pode afetar a reputação da empresa.

A divulgação de um ambiente de trabalho negativo, com relatos de uma má gestão, pode comprometer a imagem da empresa, dificultando a atração de novos talentos. Uma liderança que não promove valores e não incentiva um

ambiente inclusivo também pode gerar desconfiança dos stakeholders, afetando o posicionamento da empresa no mercado.

3.2 Impacto da liderança no batimento de metas

Um bom líder é capaz de dirigir e motivar a sua equipe a alcançar as metas e objetivos definidos pela organização. Para o alcance de tal, é necessário que a liderança tenha uma visão clara e alinhada dos objetivos para se certificar que seus colaboradores compreendam o que foi estabelecido e a importância de seu papel neste processo, em que incentivar e inspirar sua equipe é crucial para que haja dedicação para alcançar os resultados impostos.

Capacitar e desenvolver habilidades, traz melhorias as competências comportamentais e técnicas dos funcionários, preparando-os para resolução de problemas de maneira cada vez mais eficaz. O reconhecimento do papel e dos feitos dos colaboradores contribui no engajamento e incentivo dos comportamentos positivos que contribuíram para o alcance dos resultados, fazendo com que seja reconhecido a importância da sua contribuição.

O contrário também é verdadeiro. O líder pode afetar negativamente o atingimento das metas, caso não haja clareza e direção do seu planejamento. Isso faz com que a equipe fique desorientada e até mesmo confusa por não ter um plano claro definido, dificultando o alinhamento entre a equipe. Situação essa que acarreta a perda de eficiência nos processos e consequentemente, compromete o alcance dos objetivos. Líderes que também mudam de forma constante a execução dos processos e suas expectativas sem uma justificativa consistente, perdem sua confiabilidade devido a insegurança que causam na equipe.

Além de justificativas claras, é necessário que o líder tenha outras competências, como ser empático e propiciar feedback contínuo. Caso não haja empatia, o clima organizacional se torna desmotivador, pois os colaboradores se sentem inseguros, desvalorizados e pressionados, gerando até mesmo excesso de estresse e ansiedade, fatores esses que aumentam a rotatividade de colaboradores e diminui a retenção de talentos.

O ambiente de trabalho também impactado severamente por líderes que tomam decisões sem considerar as opiniões e sugestões de sua equipe e que favorecendo funcionários específicos. O ambiente tende a ficar tenso pois tais

ações desencorajam a comunicação entre a equipe e a participação dos colaboradores no processo de desenvolvimento e estabelecimento das metas e gera conflitos internos, onde há o sentimento de injustiça. Isto prejudica a produtividade dos indivíduos, impactando diretamente no alcance dos objetivos.

3.3 Impacto da liderança nas doenças ocupacionais

Metas muito desafiadoras, expectativas de resultados desproporcionais ao tempo e recursos disponíveis, liderança autoritária e controladora, faz com que os colaboradores sejam expostos níveis elevados de estresse, sendo um dos principais fatores que geram as doenças ocupacionais, como *burnout*, ansiedade, depressão, e outros transtornos psicossomáticos. Líderes que não promovem um ambiente de trabalho saudável, equilibrado, com reconhecimento e auxílio, acabam gerando uma sobrecarga emocional, o que contribui diretamente no surgimento ou até mesmo, no agravamento dessas doenças.

A ansiedade no trabalho é frequentemente causada por metas não proporcionais, curto prazo apertados e uma carga excessiva de trabalho. Ela se manifesta em uma sensação excessiva de tensão e preocupação, levando até mesmo a problemas físicos, como a insônia e dores de cabeça, e psicológicos, como irritação e dificuldade de concentração. A depressão causada pelo ambiente de trabalho tóxico pode surgir quando a ansiedade não é tratada, evoluindo para um estado severo de desesperança e desmotivação.

Esta doença mental resulta em uma queda significativa de produtividade, aumento do absenteísmo e um impacto negativo na vida pessoal do colaborador. O *burnout* é um estado extremo de estresse físico e mental causado por exaustão crônica, onde mesmo com descanso, não há melhoras dos sintomas. Estas doenças se caracterizam por sentimentos que fazem com que o indivíduo se sinta desconectado do próprio trabalho e colegas, e uma sensação de falta de realização pessoal. Este estado ocorre quando as exigências do trabalho são constantemente superiores aos recursos disponíveis e ao suporte oferecido dentro do local de trabalho.

Essas doenças possuem forte ligação entre si. A ansiedade prolongada pode evoluir para depressão se não for tratada, enquanto o *burnout* pode ser um resultado de uma exposição extrema ao estresse e ansiedade. Além das doenças

mentais, a falta de atenção dos líderes em identificar e corrigir os riscos de problemas físicos como ergonomia inadequada, jornadas extensas de trabalho e condições laborais com falta de segurança, podem resultar em problemas físicos, como lesões musculares, doenças respiratórias ou outras patologias geradas pelo ambiente de trabalho.

Em contrapartida, uma liderança eficaz pode prevenir e mitigar o surgimento das doenças ocupacionais ao criar uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos colaboradores.

Líderes que se importam com a saúde mental e física dos funcionários, incentivando práticas de autocuidado, pausas regulares, e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, tendem a reduzir a probabilidade de ocorrência de doenças ocupacionais. Investir em treinamentos para conscientizar sobre tais riscos e garantir que as condições de trabalho sejam seguras e confortáveis faz parte de uma liderança eficiente e traz resultados positivos para os colaboradores e para a organização.

A promoção de um ambiente de trabalho equilibrado e seguro é fundamental para reduzir os riscos à saúde dos colaboradores, melhorar a qualidade de vida e, consequentemente, aumentar a produtividade e a satisfação do trabalho.

Líderes transformacionais se destacam nas organizações devido a várias características essenciais que eles possuem. Primeiramente, eles conectam os colaboradores aos objetivos da organização, garantindo que todos estejam alinhados e com uma visão clara. Esse tipo de líder se preocupa com o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, investindo em melhorias e capacitação.

Além disso, eles são conhecidos por fornecer feedback contínuo, ajudando os colaboradores a melhorarem seu desempenho e desenvolver suas habilidades. Isso contribui para a construção de um ambiente positivo, onde a relação de confiança e transparência é fortalecida. A flexibilidade e a capacidade de se adaptar às mudanças são outros pontos fortes desses líderes, permitindo que as equipes passem por momentos de mudanças com mais tranquilidade.

A eficiência do líder transformacional está na sua habilidade de unir a equipe em torno de um propósito comum, promovendo o desenvolvimento contínuo e criando um ambiente de trabalho motivador e colaborativo. Como resultado, há um aumento na inovação e produtividade, levando ao alcance das metas impostas. Este estilo de liderança é vital para o sucesso a longo prazo de qualquer empresa, pois inspira e capacita os colaboradores a darem o seu melhor.

4 METODOLOGIA

A elaboração deste trabalho deu-se por meio de um estudo exploratório. Inicialmente, os pesquisadores tiveram o interesse de se aprofundar sobre as teorias envolvendo liderança e seus impactos em todos os tipos de organizações e, para isso, foram consultados canais formais e de credibilidade incontestável. O trabalho também apresenta uma abordagem de natureza qualitativa, uma vez que pretende analisar informações valiosas colhidas na fase de pesquisa primária e, a seguir, tecer discussões fundamentadas a partir de suficientes argumentações.

A obtenção de dados deu-se de forma secundária, a partir de fontes como livros, periódicos e, principalmente, artigos científicos disponíveis online em base de dados.

O recorte temporal foi especificamente o primeiro e segundo semestres do ano de 2024, tempo destinado a coleta e tratamento de dados, o que limitou a obtenção de dados e sua tabulação. Contudo, havia um cronograma que definia limites temporais para a realização completa da pesquisa, sua validação e a publicação dos resultados.

Os dados foram analisados e discutidos através da comparação entre os dados obtidos na fase teórica com as experiências dos pesquisadores enquanto discentes do curso superior em Gestão Comercial da Fatec Adamantina, contando ainda com a experiência profissional dos pesquisadores, que atuam em empresas que possuem estratégias de lideranças no seu cotidiano, o que permite analisar o que a teoria afirma e comparar com o que é exposto diariamente em campo real.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi satisfatório por possibilitar a confirmação e apresentação de ideias e informações, de modo que entendamos os impactos dos estilos de liderança e a importância da gestão dos líderes nas organizações. Fazendo uma revisão no contexto histórico, é possível observar grandes mudanças e evoluções na maneira de liderar e estar à frente de uma gestão que deve valorizar o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores, fazendo com que o ambiente de trabalho tenha um clima organizacional leve e

positivo, resultando em diversos benefícios para a empresa, como o atingimento de metas e o empenho dos funcionários em desenvolver suas atividades.

Foi identificado que líderes transformacionais se destacam ao alinhar colaboradores com os objetivos organizacionais e ao estimular uma cultura de confiança e colaboração. Esse estilo de liderança tem sido fundamental para enfrentar os desafios impostos pela globalização e pelas rápidas mudanças tecnológicas, fatores que exigem líderes ágeis e adaptáveis. Além disso, a pesquisa destaca que, ao se promover um ambiente de trabalho equilibrado e com foco no bem-estar mental e físico dos funcionários, há uma mitigação dos riscos de doenças ocupacionais, como *burnout* e ansiedade, melhorando, assim, a qualidade de vida e o desempenho dos colaboradores.

Por outro lado, estilos de liderança autoritários, que negligenciam o bem-estar dos colaboradores possuem ligação com impactos psicológicos e uma cultura organizacional prejudicial, com efeitos negativos sobre a produtividade e a imagem da empresa. Assim, foi apresentado que, a eficácia da liderança não se restringe ao cumprimento de metas organizacionais, mas também ao papel fundamental que os líderes exercem na construção de um ambiente de trabalho saudável e na vida dos funcionários.

Este estudo contribui para a literatura ao demonstrar a importância dos diferentes estilos de liderança no contexto corporativo e ressalta que o investimento no desenvolvimento de lideranças eficientes e comprometidas com o bem-estar dos colaboradores deve ser uma prioridade estratégica para as empresas que desejam se manter competitivas.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, Juliana. Henry Ford. **Toda Matéria**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/henry-ford/>. Acesso em: 8 set. 2024.

CAMPOS, Thiago Soares. **Faraó**: tudo sobre o governante no Egito Antigo. MUNDO EDUCAÇÃO, 2023. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/farao.htm>. Acesso em: 10 ago. 2024.

COSTA, Jorge. **O culto imperial e a divinização dos imperadores na Roma Antiga**. VAMOS ESTUDAR, 2024. Disponível em:

<<https://vamosestudar.com.br/o-culto-imperial-e-a-divinizacao-dos-imperadores-na-roma-antiga/>>. Acesso em: 10 ago. 2024.

COSTA, Vitor. **Reis Poderosos**: a história dos monarcas mais influentes.

RABISCO DA HISTÓRIA, 2023. Disponível em:

<<https://rabiscodahistoria.com/reis-poderosos-a-historia-dos-monarcas-mais-influentes/>>. Acesso em: 14 set. 2024.

DUCAIS. **Liderança transacional**: resultados e engajamento. DUCAIS, 2024.

Disponível em: <<https://ducais.com.br/lideranca-transacional-como-maximizar-resultados-e-engajamento-em-sua-equipe/>>.

Acesso em: 27 out. 2024.

ESCOBAR, Pedro Henrique. **Henry Ford**: qual a sua importância para a administração. EGESTOR, 2017. Disponível em:

<<https://blog.egestor.com.br/quem-foi-henry-ford/>>. Acesso em: 8 set. 2024.

EXAME. **Conforme a Harvard Business Review, cerca de 75% dos funcionários afirmam que seu superior imediato constitui a pior parte do seu trabalho**. 65% aceitaria um corte de seu salário se o seu chefe fosse substituído. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/como-um-lider-pode-inspirar-o-seu-time-a-bater-metas/>>. Acesso em: 27 out. 2024.

FRAZÃO, Dilva. **Biografia de John Rockefeller**. EBIOGRAFIA, 2021. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/john_rockefeller/>. Acesso em: 8 set. 2024.

FRAZÃO, Dilva. **Ramsés II**: conheça a história do faraó mais famoso do Antigo Egito. E-BIOGRAFIA, 2024. Disponível em:

<https://www.ebiografia.com/ramses_ii/>. Acesso em: 10 ago. 2024.

FRAZÃO, Dilva. **Ricardo I**: Rei da Inglaterra. E-BIOGRAFIA, 2021. Disponível em:

<https://www.ebiografia.com/ricardo_i/>. Acesso em: 11 ago. 2024.

FREITAS, Lucas. **A Nova Era da Globalização e seus Impactos no Universo Socioeconômico**. RABISCO DA HISTÓRIA, 2023. Disponível em:

<<https://www.rabiscodahistoria.com.br/nova-era-globalizacao-impactos>>.

Acesso em: 8 set. 2024.

FRST. **Liderança servidora:** o que é, como aplicar e exemplos. FRST , 2024. Disponível em: <<https://blog.frstfalconi.com/lideranca-servidora/>>. Acesso em: 27 out. 2024.

GOMES, Emily. **Liderança transformacional:** conceito, exemplos e características do líder transformador. KORÚ, 2024. Disponível em: <<https://escolakoru.com.br/blog/lideranca-transformacional/>>. Acesso em: 27 out. 2024.

GOMES, Gustavo. **Liderança transformacional:** guia completo com definição, objetivos, exemplos e dicas para ser um líder transformacional. AGENDOR, 2021. Disponível em: <<https://www.agendor.com.br/blog/lideranca-transformacional/>>. Acesso em: 27 out. 2024.

INTELIGÊNCIA HUMANA. **O fascínio da liderança carismática:** um mergulho no poder da influência. INTELIGÊNCIA HUMANA, 2024. Disponível em: <<https://inteligenciahumana.com.br/o-fascinio-da-lideranca-carismatica-um-mergulho-no-poder-da-influencia/>>. Acesso em: 28 out. 2024.

JUNIOR, Antonio Gasparetto. **Direito divino dos reis.** INFOESCOLA, 2014. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/historia/direito-divino-dos-reis/>>. Acesso em: 14 set. 2024.

JUNIOR, Jair Messias Ferreira. **Igreja Medieval.** BRASIL ESCOLA, 2023. Disponível em: <<https://brasilescola.uol.com.br/historiag/igreja-medieval.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2024.

LUNDGREN, Ronaldo. **Desafios globais e mudanças organizacionais:** estilos de liderança. LIDERANÇA BLOG, 2024. Disponível em: <<https://www.liderancablog.com/desafios-globais-lideranca>>. Acesso em: 8 set. 2024.

MATIAS, Átila. **Fordismo.** BRASIL ESCOLA, 2024. Disponível em: <<https://brasilescola.uol.com.br/geografia/fordismo.htm>>. Acesso em: 8 set. 2024.

MISAILIDIS, Fernanda. **Liderança ágil:** entenda o que é, 7 características e como adotar no seu escritório. ETALENT, 2022. Disponível em: <<https://www.etalent.com.br/blog/lideranca-agil/>>. Acesso em: 8 set. 2024.

MITOS E LENDAS. **Marduque:** o poderoso deus babilônico. MITOS E LENDAS, 2024. Disponível em: <<https://www.mitoselendas.com.br/2024/08/marduque-o-poderoso-deus-babilonico.html>>. Acesso em: 31 ago. 2024.

MOURA, Amanda. **Liderança transformacional:** definição e exemplos. G4 EDUCAÇÃO, 2024. Disponível em: <<https://g4educacao.com/blog/lideranca-transformacional>>. Acesso em: 27 out. 2024.

OROFINO, Maria Augusta. **Liderança ágil e inovadora:** como desenvolvê-la nas empresas. MARIA AUGUSTA OROFINO, 2024. Disponível em: <<https://www.mariaaugusta.com.br/lideranca-agil-e-inovadora/>>. Acesso em: 8 set. 2024.

OROFINO, Maria Augusta. **Liderança colaborativa:** o que é e quais os benefícios para a inovação. MARIA AUGUSTA OROFINO, 2024. Disponível em: <<https://www.mariaaugusta.com.br/lideranca-colaborativa/>>. Acesso em: 28 out. 2024.

PERCÍLIA, Eliene. **Henry Ford.** BRASIL ESCOLA, 2006. Disponível em: <<https://brasilescola.uol.com.br/biografia/henry-ford.htm>>. Acesso em: 8 set. 2024.

PODER DA ESCUTA. **Liderança 4.0:** o que é, como implementar e mercado atual. PODER DA ESCUTA, 2019. Disponível em: <<https://poderdaescuta.com/lideranca-4-0-como-agir-nesse-novo-modelo-de-mercado/>>. Acesso em: 8 set. 2024.

PORTAL FEI. **Liderança 4.0:** entenda como acompanhar a evolução industrial e desenvolver uma liderança humanizada. PORTAL FEI, 2023. Disponível em: <<https://portal.fei.edu.br/noticia/1634/lideranca-4-0-entenda-como-acompanhar-a-evolucao-industrial-e-desenvolver-uma-lideranca-humanizada>>. Acesso em: 8 set. 2024.

REDONET, Fernando Lillo. **O génio militar de Júlio César.** NATIONAL GEOGRAPHIC, 2022. Disponível em: <https://www.nationalgeographic.pt/historia/o-genio-militar-julio-cesar_3127>. Acesso em: 10 ago. 2024.

SANKHYA. **Liderança adaptativa:** o que é e seus princípios básicos na prática. SANKHYA, 2024. Disponível em: <<https://www.sankhya.com.br/blog/lideranca-adaptativa/>>. Acesso em: 28 out. 2024.

SERER, Walter. **Liderança autêntica no ambiente corporativo:** como praticar e por que é essencial para o sucesso empresarial. Walter Serer, 2024. Disponível em: <<https://walterserer.com.br/lideranca-autentica-no-ambiente-corporativo-como-praticar-e-por-que-e-essencial-para-o-sucesso-empresarial/>>. Acesso em: 28 out. 2024.

SILVA, Andréia da; ZANATTA, Renata; RUFFATO, Róger. **Liderança:** o que é, tipos e qual a sua importância. METADADOS, 2024. Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/lideranca>>. Acesso em: 3 ago. 2024.

SILVA, Daniel Neves. **Absolutismo.** BRASIL ESCOLA, 2022. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/historia/o-que-e-absolutismo.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2024.

SILVA, Daniel Neves. **Júlio César.** MUNDO EDUCAÇÃO, 2022. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/julio-cesar.htm>>. Acesso em: 5 out. 2024.

TELES, Fabio. **Liderança situacional:** o que é, exemplos e como implementar. DESK MANAGER, 2024. Disponível em: <<https://deskmanager.com.br/blog/lideranca-situacional/>>. Acesso em: 28 out. 2024.

UNIFOA. **Líder e chefe:** entenda as diferenças. UNIFOA, 2024. Disponível em: <<https://www.unifoa.edu.br/lider-e-chefe-entenda-as-diferencas/>>. Acesso em: 3 ago. 2024.

VALENTE, Arthur. **Os grandes líderes e imperadores da Roma Antiga.** HISTÓRIA ANTIGA, 2024. Disponível em: <<https://www.historiaantiga.com/os-grandes-lideres-e-imperadores-da-roma-antiga/>>. Acesso em: 10 ago. 2024.

WIKIPÉDIA. **DIREITO DIVINO DOS REIS.** WIKIPÉDIA, 2024. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Direito_divino_dos_reis&oldid=68785469>. Acesso em: 9 out. 2024.

WIKIPÉDIA. **QUESTÃO DAS INVESTIDURAS.** WIKIPÉDIA, 2024. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Quest%C3%A3o_das_Investiduras&oldid=68752626>. Acesso em: 11 ago. 2024.

WIKIPÉDIA. RICARDO I DE INGLATERRA. WIKIPÉDIA, 2024. Disponível em:
<[https://pt.wikipedia.org/w/index.php?](https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Ricardo_I_de_Inglaterra&oldid=68883398)
title=Ricardo_I_de_Inglaterra&oldid=68883398>. Acesso em: 11 ago. 2024.

WIKIPÉDIA. **STANDARD OIL COMPANY**. WIKIPÉDIA, 2024. Disponível em:
<[https://pt.wikipedia.org/w/index.php?](https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Standard_Oil_Company&oldid=68863338)
title=Standard_Oil_Company&oldid=68863338>. Acesso em: 25 out. 2024.