

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

VITÓRIA APARECIDA DE ALMEIDA

ESTILOS DE LIDERANÇAS E SUA RELAÇÃO COM O ADOECIMENTO MENTAL

**PATOS DE MINAS
2019**

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

VITÓRIA APARECIDA DE ALMEIDA

ESTILOS DE LIDERANÇAS E SUA RELAÇÃO COM O ADOECIMENTO MENTAL

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Psicologia para finalidade de obtenção do título de Bacharel, podendo gozar dos direitos de Psicólogo.

Orientadora: Profa. Ma. Constance Resende Bonvicini

**PATOS DE MINAS
2019**

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

VITÓRIA APARECIDA DE ALMEIDA

ESTILOS DE LIDERANÇAS E SUA RELAÇÃO COM O ADOECIMENTO MENTAL

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta em 18 de novembro de 2019.

Orientadora: Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 1: Profa. Esp. Cíntia Cristina de Moura
Faculdade Patos de Minas

Examinador 2: Prof. Esp. Bráulio Emílio Maciel Faria
Faculdade Patos de Minas

DEDICO este trabalho aos profissionais da área de Psicologia Organizacional, aos recrutadores humanos e gestores.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, me dando força e determinação para cumprir o meu primeiro objetivo, a ele que é o maior mestre que alguém pode conhecer.

A instituição Faculdade Patos de Minas (FPM) pela oportunidade de fazer o curso.

Ao meu coordenador Gilmar Antoniassi Junior por todo o apoio e ter feito um papel tão importante na minha graduação.

Agradeço em especial a minha orientadora Profa. Ma. Constance Bonvicini, pela orientação, confiança, apoio, amizade e dedicação neste trabalho, pela suas aulas, pelas nossas conversas e oportunidades que despertaram em mim a paixão por aprender e querer aprender mais sobre a área da psicologia organizacional e do trabalho.

A minha professora Dra. Luciana de Araújo pela dedicação, paciência e confiança para a realização deste trabalho.

A minha professora Ma. Delza Ferreira pela dedicação, escuta, confiança e amizade mostrado durante a minha trajetória no curso.

A todos os meus professores por me proporcionar o conhecimento, por me motivarem a crescer profissionalmente, por tanto que se dedicaram a mim. Todos os meus mestres terão os meus eternos agradecimentos.

Agradeço a minha mãe Maria Marlene, heroína que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo e cansaço. Que deste o início de tudo sempre esteve ao meu lado. Se cheguei até aqui é por mérito seu.

Obrigado aos meus irmãos, sobrinhos e afilhado que nos momentos de ausência dedicados ao estudo superior sempre compreenderam. A cada um de vocês obrigada pela contribuição valiosa, pelo amor e pela amizade sempre presente em nossas relações.

Ao meu namorado Guilherme e sua família gratidão pelo companheirismo, por estarem do meu lado, me incentivando a não desistir, pela determinação apoio e amor mostrado principalmente no último ano do curso.

Meus agradecimentos as minhas amigas pelo apoio antes mesmo de entrar para o ensino superior, obrigada pela escuta, dedicação e amizade.

Líderes incríveis saem da sua rotina para melhorar a autoestima de sua equipe. Se as pessoas acreditam nelas, é incrível o que elas podem conquistar.

Sam Walton

ESTILOS DE LIDERANÇAS E SUA RELAÇÃO COM O ADOECIMENTO MENTAL

LEADERSHIP STYLES AND THEIR RELATIONSHIP WITH MENTAL ADVICE

Vitória Aparecida de Almeida¹

Constance Rezende Bonvicini²

RESUMO

O estudo sobre liderança está em constante evolução, mostrando cada vez mais a sua importância. O objetivo deste estudo, realizado na forma de revisão conceitual de literatura, é levantar conhecimentos sobre os estilos de lideranças apontados na literatura, enfatizando a sua influência na saúde mental do sujeito no ambiente organizacional. O presente trabalho apresenta os estilos de liderança e suas posturas, analisando o modo como o líder comanda uma organização e os seus liderados. É de grande valia que os líderes saibam como manter a autoridade sobre os funcionários, sendo um líder bem-sucedido, o qual exerça influência positiva e motivação aos colaboradores, produzindo, juntos, um ambiente de trabalho saudável, a fim de cumprirem as metas e objetivos organizacionais.

Palavras-chave: Saúde mental. Líder. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

The leadership study is constantly increasing and showing its importance. This study was conducted as a conceptual literature review and, it aims to raise knowledge about the leadership styles pointed out in the literature, emphasizing its influence on the individual's mental health in the organizational environment. This paper presents the leadership styles and attitudes, analyzing how leaders head an organization and its followers. It is of great value for leaders to know how to maintain authority over employees by being a successful leader who exerts positive influence and motivation on employees, producing together a healthy work environment to achieve goals and organizational purposes.

Keywords: Mental Health. Leader. People management.

¹ Graduanda em Psicologia pela Faculdade Patos de Minas (FPM). vitoriaap2020@gmail.com

² Mestre em administração pela Centro Universitário Unihorizonte. Docente e orientadora do Departamento de Graduação em Psicologia da FPM. constancebonvicini@yahoo.com.br

Comentado [L1]: Evite deletar os números para não eliminar o rodapé. No rodapé deve-se colocar a afiliação institucional dos autores como está no modelo. Declarar a titulação do orientador colocando instituição onde adquiriu o título, bem como vínculo acadêmico institucional atual, e endereço eletrônico para contato.

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade, as sociedades vêm apresentando necessidades mais complexas em termos de análises organizacionais. Assim, tem-se ampliado, cada vez mais, os estudos dentro desta área (Garcia & Santa-Bárbara, 2009), mostrando a importância de pesquisas referentes a lideranças.

Segundo Merhi, Vasconcelos, Lopes e Silva (2010), há relevância dos estudos sobre as qualidades, as particularidades dos líderes, assim como o foco nos traços e características da personalidade e estilo dos gestores no momento de atuação em sua função. Os autores ainda mencionaram sobre o início da década de 50, período em que começaram a surgir as teorias sobre os estilos de liderança, momento em que há influência dos estudiosos da escola comportamentalista, já que conduziam os estudos de como os líderes constituíam, elaboravam e executavam as funções e tarefas proporcionados a eles.

A perspectiva adotada para análise das funções de um líder dizem de saber como ele coordena uma organização, um sistema esperado, ou seja, com valores e objetivos que sejam iguais a todos dentro da cultura desta organização, o que, evidentemente, pode torná-la uma cultura resistente, alcançado, assim, o efeito bem almejado da organização (Vasconcelos, Merhi, Junior, & Silva, 2013).

Deste modo, ressalta-se que é de grande relevância que o chefe/gestor das empresas possua entendimento de como liderar seus funcionários, ou melhor, de como ser um líder bem-sucedido. Parte-se do pressuposto de que o trabalho do líder irá induzir a todos os incluídos nos processos da empresa, valorizando, conseqüentemente, a importância da saúde mental para o colaborador.

Na opinião de Vasconcelos e Faria (2008), vive-se em uma sociedade em que, cada vez mais, as organizações exigem muito dos colaboradores, principalmente em relação à produtividade, como as iniciativas, mudanças e adaptações rápidas para enfrentar a demanda do mercado, o qual muda constantemente, por causa das competições excessivas entre organizações.

Então, ficando clara a importância de se discutir e tencionar uma concepção de vinculação entre o sujeito e o trabalho, entendendo o todo que abrange o seu serviço, porque esta relação tem significados e sentidos para ele, para o seu mundo interno, externo, social. Sendo relevante também identificar os pontos de vista, os elementos das organizações, os quais beneficiam a saúde mental e o bem-estar do

trabalhador. Já as organizações que não vislumbram a saúde mental, e sim facilitam o adoecimento do trabalhador, podem apresentar-se com um ambiente que se relaciona à doenças ocupacionais (Ribeiro, Mattos, Antonelli, Caneo, & Junior, 2011).

A discussão sobre a temática e a liderança abrange aspectos que exigem argumentos nas várias áreas do conhecimento, e, por conseguinte, na área da psicologia organizacional. Este estudo aponta que, no cenário das organizações de trabalho, as lideranças exercem grande influência sobre seus subordinados, sobretudo, quando se analisa quais os benefícios ou malefícios há para a saúde mental dos servidores, assim, correlacionando-se a importância da psicologia ao tema.

Desta forma, o presente trabalho justifica-se pela tentativa de se conhecer os estilos de lideranças nas organizações e como estes estilos relacionam-se à qualidade de vida do funcionário, enfatizando-se a sua saúde mental.

Toma-se como problema a pergunta: quais são as relações dos estilos de liderança com a saúde mental do colaborador?

Definiu-se como objetivo geral levantar conhecimentos sobre os estilos de liderança, relacionando-se à saúde mental do funcionário no ambiente organizacional. Já como objetivos específicos da pesquisa, pretende-se identificar os estilos de liderança, verificar os fatores de adoecimento mental nas organizações e relacionar os tipos de liderança para a saúde mental do trabalhador.

2 LIDERANÇAS

O estudo sobre o contexto de liderança está crescendo cada vez mais, mostrando a sua importância, pois possui responsabilidades sobre uma organização no desenvolvimento, nos avanços e nas melhorias dos processos. Desta forma, requer dos gestores mais eficácia, táticas e métodos para obter um relacionamento satisfatório entre os colaboradores; para que eles se interessem em alcançar os objetivos alinhados à política da organização e, portanto, possam ter uma melhor forma para alcançar as metas pretendidas (Sant'anna, Campos, & Lótfi, 2012).

A partir dos estudos de Abbade e Brenner (2009), apronta-se que as organizações estão sempre em busca da melhoria dos recursos utilizados, do fortalecimentos destes recursos e também na procura pela redução dos custos.

Sendo assim, há de se dizer que esta procura envolve os departamentos da empresa e carece da observação de múltiplos fatores, como, por exemplo, o estilo de liderança dos gestores, foco do presente estudo. Um bom desenvolvimento empresarial, rumo ao sucesso da organização, necessita do envolvimento das qualidades humanas, ou seja, do líder com seus colaboradores, com suas aptidões nas relações entre pessoas e na resolução de problemas, conceituando-se, assim, a relevância que os líderes possuem para a organização.

Logo, a liderança tem um posicionamento que identifica, pode melhorar, avança e conduz o enriquecimento das habilidades dos funcionários e do todo que está ligado à empresa. Então, nota-se que é relevante o chefe saber ser um bom gestor, tendo como qualidade manter um relacionamento tranquilo com as pessoas, o que se torna algo extremamente importante, independente das discussões sobre as características de personalidade e dos estilos dos líderes (Araújo et al., 2013).

Consequentemente, alguns autores, como Dias e Borges (2015) mencionam que para os líderes não é fácil manter o nível de competência dos colaboradores e a produção dos trabalhadores para que se obtenham as metas que a empresa almeja, tornando-se, por isso, um objetivo para os gestores. Para os colaboradores alcançarem as metas das organizações é preciso produção, através de domínio para um trabalho eficiente, alcançando-se as metas desejadas. Mas, para que isso aconteça, o desempenho dos colaboradores das organizações tem que melhorar, sendo essencial, portanto, o gestor ter um bom papel como líder. Neste sentido, completa-se que, uma vez que um gestor implementa uma boa liderança, os colaboradores exercem melhor sua função, e há, consequentemente, bons resultados e sucesso organizacional (Bemfica, Moura e Bonvicini, 2018).

Estes autores retratam a importância dos estudos sobre a liderança, esclarecendo a relevância do assunto em uma organização para obtenção de sucesso e também de bons resultados com os seus colaboradores. Deve-se pensar em um bom ambiente de trabalho e na necessidade de se conhecer e compreender os comportamentos dos líderes. Neste artigo, estabeleceu-se a explicação de quatro estilos: Situacional, Transformacional, Transacional e o estilo Carismático de liderança.

2.1 Estilo situacional

Hersey e Blanchard (1986) acreditam que neste estilo há um contato de potencialização e fortalecimento entre os gestores e seus colaboradores, com destacada relação de precisão de ajustamento entre os liderados para a realização de suas funções e entre o estilo do líder diante destas demandas. Hersey e Blanchard criam um modelo em que os gestores precisam predominar. Eles mencionam que são quatro estilos que fazem combinação de duas variáveis, a primeira, tendo ênfase na estruturação do trabalho e a segunda, focando o relacionamento interpessoal. Desta maneira, existe uma boa relação entre ambos, a qualidade de um bom desempenho dos liderados depende do líder, pois é através de bons recursos presentes nas organizações que os colaboradores desempenham ações almejadas pelo chefe.

Já Duarte e Papa (2011) afirmam que este estilo vem para mudar a teoria de liderança tradicional no contexto atual, que é rígida e hierarquizada, ou seja, em termos de conhecimentos, as organizações estão cada vez mais concorrentes e permanentes, não sendo tão possível manter os antigos modelos. Então, estes autores acreditam que os líderes têm que estar aptos para lidar com todas as situações, saber como liderar com os indivíduos, saber trabalhar em grupos e conhecer seu empreendimento. Além do mais, o gestor deve saber como resolver as diversas situações que possam acontecer e também conhecer os colaboradores de sua empresa para que, deste modo, possa saber a quem recorrer diante das demandas presentes. Então, o líder tem que conhecer o todo que compõe a sua empresa, tanto os funcionários como o espaço. Assim, estará apto para exercer a função e estabelecer estratégias de liderança.

Nesta Teoria, aborda-se, especificamente, a questão da situação, dando sentido ao seu próprio nome. Importante mencionar que em outras pesquisas teóricas o líder considerado eficaz apresenta uma personalidade típica, tornando-a exclusiva diante de seus aspectos e traço. Por conseguinte, em outras perspectivas teóricas, fica-se o desejo de se aprofundar em conhecer qual seria o estilo adequado a cada situação existente e também conhecer a atitude/comportamento levado de cada líder. Diante do exposto, pode-se considerar que a liderança situacional ressalta uma convicção entre a situação da organização e o estilo do líder (Garcia, & Santa-Bárbara, 2009).

Considerando o que foi exposto, a liderança situacional é definida com um líder que coopera com os funcionários no que for preciso: na direção, no treinamento, no apoio ou nas metas. Neste estilo, o colaborador poderá aprimorar sua motivação e também suas habilidades, ou seja, o objetivo das ações do gestor é produzir condições para que as pessoas tornem-se cada vez mais automotivadas e autodirigidas.

2.2 Estilo transformacional

Alguns autores, como Strapasson e Medeiros (2009), Neto, Tanure, Santos e Lima (2012) argumentam que este estilo é favorável tanto para os líderes como para os liderados. O gestor tem uma estruturação a qual abrange o todo de sua organização; ele conhece sobre cultura, visão, valores e metas, estimulando o grupo todo a apresentar ações rumo à transformação, com iniciativa, criatividade e mantendo os valores da empresa. Os autores afirmam ainda que este estilo é formado pela confiança e torna a relação positiva tanto para os liderados como para o líder. Acredita-se que, com este vínculo, obter-se-ão o sucesso da organização e uma relação saudável, de modo que os liderados vão em busca do propósito e das metas do ambiente. Por isso, este estilo é considerado benéfico, não traz sucesso e valores somente para o líder e a organização, mas também para os liderados, que, através de sua satisfação, obtém um melhor desempenho.

Pessoa, Dimas, Lourenço e Rebelo (2018) salientam a relação do líder com os liderados com as mesmas ideias: que os gestores influenciam positivamente os colaboradores, fazendo que tenham iniciativa e desempenho, ou seja, este líder é eficaz e transmite isso para o grupo, tornando-o melhor. Diante das ideias destes autores, pode-se inferir que o estilo transformacional é definido como um comportamento ideal de um gestor, o qual estimula e motiva seus funcionários e tem uma boa influência e inspiração. O estilo é baseado na confiança, respeito, colaboração e comprometimento. O líder Transformacional sabe aproveitar o potencial de cada um de seus funcionários de maneira ampla e cultivar a sincronia entre gestores e equipe, garantindo, por consequência, a obtenção de resultados satisfatórios para todos.

2.3 Estilo transacional

A liderança transacional é diferente da transformacional, porque tem um posicionamento de vínculo empregatício. É deixado claro que para a motivação e o desempenho há as gratificações, assim sendo, neste estilo, as funções, as questões de empregabilidade, as constituições e os benefícios são bastantes explícitos. Então, nota-se que o gestor o qual exerce este tipo de liderança acaba tendo uma relação de recompensa com a sua equipe, ou seja, a partir de uma precisão do colaborador, esse terá gratificações indo ao encontro de seu bom desempenho (Barreiro, Kishore, Reis, Baptista, & Medeiros, 2013). Fonseca e Porto (2013) citam que há dois tipos de gerenciamento de comportamentos de recompensa. O primeiro é comportamento de recompensa contingente, conduzido por isenção ativo (Líder); e o segundo, conduzido por isenção passiva (Liderado), de maneira que a recompensa contingente inclui a definição de funções e também uma noção do que precisa ser criado para as condições de recompensas, realizando a troca de obtenção de resultados esperados através de bons desempenhos.

Segundo Calaça e Vizeu (2015), o gestor com este estilo tem reconhecimento através de seu autoritarismo. Como líder, usa-se disso para que seus liderados sigam as regras e metas da organização, faz uso da sua habilidade, colocando o colaborador para desempenhar tarefas através de recompensas de seus interesses. Para alcançar as metas da organização, faz-se uso da manipulação, assim, todos obtém os objetivos individuais, e o não líder, sendo considerado como benéfico para os liderados.

Assim, constata-se que, no estilo transacional, o gestor não age como líder e sim como um chefe. Seus métodos são exercidos através da obediência às regras e da realização das metas estabelecidas, seguindo um conceito de recompensa proporcional ao desempenho do funcionário. Neste tipo de liderança, o gestor não se interessa em compreender as motivações de sua equipe ou em precipitar-se aos problemas, ele apenas cumpre as demandas.

É relevante mencionar que James Mac Gregor Burns é o criador dos dois últimos estilos de liderança citados, a transformacional e transacional, e consigna uma breve diferença entre os dois estilos. De acordo com Burns (1978), citado por Castro & Silva (2017), existem dois estilos de liderança: a liderança transacional e a

liderança transformante, estes dois estilos são diferentes, porém os dois têm auxílio em questões de contato do líder com os liderados.

2.4 Estilo carismático

Max Weber foi o primeiro teórico a começar a argumentar e a debater sobre o comportamento do gestor carismático, destacando que o estilo do líder é capaz de inspirar e estimular os outros e, ainda assim, ser um líder eficaz e que possui competência para solucionar os problemas, sendo uma pessoa segura e confiante (Baesso, Lopes, Morais, & Rodrigues, 2017).

Para Silva e Neto (2012), a autoridade carismática é desenvolvida pelo grupo, quando um indivíduo destaca-se como herói, salvador, podendo acontecer em qualquer situação. O carismático é visto como um indivíduo que é mestre e diferente, principalmente, os políticos que são reconhecidos assim, sendo esta a parte externa, já na parte interna, destacam-se as questões religiosas.

Segundo Gomes e Cruz (2007)

Partindo dessa análise, Weber questionou a possibilidade de o carisma não fazer apenas parte do domínio religioso e poder também ajudar a compreender o sucesso e o impacto social das grandes individualidades. Para o autor, o carisma seria apanágio de alguém que, perante uma situação complicada, conseguiu reunir sua volta um conjunto de indivíduos que acreditaram nas suas capacidades para apontar o melhor caminho a seguir, encarando-o como uma pessoa visionária e inspiradora de valores fundamentais. (p. 145).

Nas visões dos autores citados anteriormente, estes tipos de líderes demonstram uma maior tendência a mover uma visão inspiradora em suas organizações, pois espalha a sua missão de vida e conquista a atenção e admiração dos liderados. São líderes que cativam e, taticamente, fazem uso de seus atributos comportamentais para acrescentar um maior número de seguidores. A liderança carismática reflete em uma visão de futuro elaborado e com articulação eficaz. Então, a visão estratégica é uma parte óbvia no comportamento do líder carismático, pois compreende o ambiente interno e externo com mais facilidade.

3 SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR

O trabalho faz parte da estruturação social do sujeito, ou seja, está presente na busca e na criação da identidade, portanto, a organização da qual o trabalhador faz parte é um ambiente de produção e reprodução do indivíduo. As organizações de trabalho representam algo simbólico e que possui um significado humano para o mundo. Sendo assim, a busca e a criação da identidade poderão implicar a satisfação e prazer no trabalho (Araújo, Palma, & Araújo, 2017). Bottega e Merlo (2017), em seus estudos, compreendem que o trabalho é colaborador para a construção da identidade e associa-se entre a vida pessoal e a social do sujeito. Outrossim, o trabalho facilita e proporciona a saúde mental, mas também a organização do trabalho. Do mesmo modo que pode dar agrado ao indivíduo, também pode criar sofrimento, estresse, ansiedades, sendo esses, sintomas de adoecimento mental.

É relevante notar que o sujeito estando satisfeito no seu trabalho, possivelmente conseguirá ter e conservar equilíbrio tanto na sua profissional como pessoal, provavelmente o sujeito obterá benefícios positivos em questões de saúde mental (Gomes & Bonvicini, 2016).

É importante mencionar também sobre as transformações no mundo, a era da tecnologia que vem ocorrendo cada vez mais rápido, a era digital que afetou em geral o meio social, incluindo o mercado de trabalho. Diante desta modificação, os líderes identificaram a relevância da subjetividade e o comportamento humano no ambiente do serviço, entenderam que as expressões de sentimentos e emoções e também os atos e posicionamentos dos colaboradores são definidos através de referências sociais, como política, economia, religiosos e os morais (Vergara, 2009). Então, para Kanan e Arruda (2013), a satisfação e a motivação no serviço é um fator importante, pois o uso da tecnologia como parte da organização irá precisar de pessoas e de rendimento para funcionar, e, com funcionários contentes e saudáveis, isso será mais possível para os líderes alcançar os objetivos. Por isso, a relevância de se ter um ambiente organizacional motivado.

Zanelli (2010) também menciona que o trabalho tem significado importante para o sujeito, sendo considerado como fator para construção e aprimoramento do autoconceito e também sendo relevante para melhora da autoestima. O autor trouxe a importância de estudar este assunto, compreendendo a relevância que a

organização pode agregar positivamente para o trabalhador em sua construção pessoal e social e, conseqüentemente, o que acarretará na sua saúde mental.

Braga, Carvalho e Binder (2010), em seus trabalhos, mencionaram que, durante muito tempo, o trabalho foi interpretado, pela maioria das pessoas, como um sofrimento, angústia, dor e, até mesmo, morte. Como a história retrata, e atualmente nota-se, o trabalho é constituído pela exploração e pelas diferenças, ou seja, esta visão ainda prevalece sobre a temática do trabalho, compreendendo que é presente este acontecimento. As autoras acentuam que, em épocas atrás, o adoecimento no trabalho era algo conhecido e que, com o passar do tempo, foi se desenvolvendo e, assim, ficou mais compreensiva a associação entre o trabalho e o que isso pode causar em adoecimentos físicos e mentais do trabalhador. Através desta compreensão, houve um progresso em várias áreas do conhecimento, pois tem ajudado, principalmente, as áreas da epidemiologia, psicologia social, ergonomia e outros.

Cada vez mais, há rivalidade entre as empresas, e, pensando em termos organizacionais, em relação à saúde, é evidente que os colaboradores podem sofrer com isso, até mesmo, pela competição que pode existir dentro da organização entre funcionários, em casos de quererem se destacar profissionalmente melhor que o outro diante das demandas. Pela cobrança excessiva, pelas metas que têm que ser atingidas, vai resultando em cansaço e em um forte abalo na vida profissional do sujeito, o que, conseqüentemente, vai tornando um significado importante na sua saúde mental (Pietrani, 2010).

A tristeza no ambiente do trabalho é considerada algo vedado, ou seja, os indivíduos, dentro de uma organização, não têm disponibilidade para ouvir as pessoas que estão tristes e deprimidas. Com a demanda excessiva e rivalidade não se obtém tempo para acolhimento da pessoa e da sua tristeza, tornando-se difícil criar laços efetivos dentro de uma corporação. Os autores ainda mencionam sobre a competição nas organizações, relacionando que trabalhar e viver tem deixado os indivíduos tristes, logo, a concorrência em muitas empresas acaba gerando desconfortos (Brant & Minayo-Gomez, 2008). Em um mundo competitivo, então, cada vez mais, estão presentes as intrigas e desavenças entre os funcionários e os líderes das organizações, não se tendo um ambiente saudável e, conseqüentemente, sem saúde mental.

Na visão de Reis (2017), os colaboradores são fáceis de passarem por momentos de estresses, em decorrência do fato de estarem submetidos à exigência de seus chefes em relação ao aumento da produtividade e de jornadas de trabalho. O trabalhador deve, neste contexto, conformar-se com o salário e adaptar-se à organização, associado a um sentimento constante de medo do desemprego. Isso gera tristeza, desânimo para o trabalho e afeta diretamente a saúde mental do trabalhador, que perderá a sua subjetividade e também resultará em doenças físicas.

Oliveira e Araújo (2017) citam sobre o adoecimento mental causado na área da saúde, dando destaque a situações ocupacionais geradoras de estresses. Neste campo, os trabalhadores devem ter cuidados bem específicos, porque as exigências são excessivas e também há pouco reconhecimento pelos seus gestores, principalmente, nos setores públicos. Sendo assim, o colaborador da saúde está, cada vez mais, sujeito a ter estresse, ficando também exposto a situações de desequilíbrios relacionados aos esforços para realização das tarefas sem reconhecimento. O trabalhador pode, então, ficar sem satisfação e motivação no trabalho, tendo como consequência adoecimento mental.

As organizações são compostas por regras e normas e, dependendo da exigência sobre o colaborador e das experiências vividas no ambiente, pode-se acarretar sofrimento psíquico, uma vez que as relações podem acarretar sentimentos negativos no próprio funcionário, o qual se sente incapaz para as atividades e funções propostas ofertadas pela corporação (Ziliotto & Oliveira, 2014).

Schindwein (2013) menciona que, no ambiente organizacional, os trabalhadores também podem se sentir ofendidos pelos os líderes, diante de atividades que não ficam ao seu agrado. Isso se torna negativo para o trabalho, passando para o subjetivo de ressentir-se e, assim, o trabalhador passa a ter mais dificuldades para obter poder sobre a sua demanda, não tendo mais aptidão de iniciativa, o trabalho, por consequência, declina-se no seu desempenho psicológico. Diante destas ideias, o trabalho tem significado relevante para o desenvolvimento do sujeito, em termos de saúde mental. É necessário, portanto, que as organizações tenham um olhar diferente para os colaboradores, a fim de se ter trabalhadores mais saudáveis, o que pode ser também de benefício para as organizações.

Brotto e Dalbello-Araujo (2012) afirmam que também há pontos positivos que as organizações e os líderes podem executar. Como por exemplo: os trabalhadores

têm que ser reconhecidos como membros ativos dentro das organizações, assim, obtendo envolvimento participativo, o que contribuirá positivamente para a saúde mental do colaborador. Compreende-se, aqui, que é possível o colaborador ter motivação e obter saúde mental no ambiente do trabalho.

4 RELAÇÃO DOS ESTILOS DE LIDERANÇAS E ADOECIMENTO MENTAL DO COLABORADOR

O poder começa a partir do surgimento da origem da raça humana, desde então, foi-se criando condições para se permanecer e manter a ideia de posse, de ordem e de dominação dos liderados. Com a Revolução Industrial, o poder começou a fazer parte das organizações com o objetivo de garantir produtividade. Para ser mais fácil de obter lucros, os chefes, então, passaram a ter aspectos e atitudes autoritárias e de superioridade em relação aos seus colaboradores, não pensando no que isso poderia gerar em relação à saúde, tanto física como a psicológica dos seus liderados (Kanan, 2010).

Para Bendassolli (2011), o sofrimento no trabalho, recentemente, vem sendo estudado, e, agora, é considerado como um fator de mal-estar, que pode prejudicar a saúde psicológica e também a física do sujeito inserido no contexto organizacional. Compreendendo que o trabalho é um fator importante para constituição psicológica do ser humano, como espaço para novas possibilidades e compreensão da subjetividade do trabalhador.

É relevante compreender que, no momento atual, vive-se em crises existentes de emprego, o que pode causar uma dinâmica de disputas para se conseguir encontrar empregos e disputas para se manter nas organizações. Os indivíduos não têm muitas escolhas, a não ser, a todo momento, lutar pelo seu lugar no contexto do trabalho para se manter empregado, forçando-se a ter determinação, ser um bom funcionário, oferecer sempre bons resultados para a sua empresa, o que, às vezes, pode prejudicar a saúde mental, uma vez que se está inserido em um processo de empenho, esquecendo-se de si mesmo (Sólio, 2008).

Para Freitas (1997), acreditar que as pessoas têm uma percepção de que vão conseguir ter uma colocação no mercado de trabalho é uma oportunidade e que, assim, são capazes de manterem em silêncio causas e efeitos negativos que podem atrapalhar no seu serviço.

Quanto à observação dos comportamentos dos colaboradores, nota-se que há envolvimento de aspectos específicos que são manifestos quando há determinado estímulo. Exemplo é o sentimento de poder que os sujeitos constroem em seus vínculos organizacionais, analisados através de estudos feitos sobre os comportamentos dos sujeitos nas empresas. Vários são os tipos de fatores que contribuem para que o trabalhador tenha este sentimento de poder pelos vínculos que se estabelecem na empresa. Diante disso, podendo imaginar qual, então, seria o tipo da relação entre o trabalhador e o seu gestor, percebe-se, neste momento, o que pode trazer de benefício ou malefício para ambos (D' Arrigo, Bertolini, Prantz, & Dorion, 2016).

Houve um agrupamento sobre traços, habilidades e motivos de estilos de lideranças, fazendo com que o conceito teórico de liderança desse ênfase em três tópicos: Primeiro, o líder tem a característica de exercer uma certa influência nas pessoas, o que acaba estimulando a comportarem-se e reagirem de modo preciso. Segundo, o procedimento da influência exercida pelo líder é atribuído agregando-se ao enquadramento do grupo em geral. E, finalizando, passando por estes aspectos, o líder influencia o comportamento dos indivíduos de uma equipe em sentido às metas que a colaboração deseja atingir.

Corroborando tal ideia, Chiavenato (2006) acredita que a liderança é um processo social, porque, geralmente, faz efeito em grupos sociais. Tem como sentido a influência, ou seja, em geral, os líderes causam influência nos indivíduos (liderados), em determinadas situações, através de métodos de comunicação e comportamento, gerando, assim, poder sobre os sujeitos. Há três fundamentos que podem ser considerados o conceito de liderança: a influência, as pessoas e o poder.

Normalmente, as colaborações têm metas para atingir, o que, em consequência, gera empresas ambiciosas em resultados e, por alinhamento, os líderes compreendem que, para alcançar os objetivos, precisam de pessoas para formar um bom grupo e fazer dar certo. Mas, para ter um grupo de qualidade e êxito na organização, os colaboradores precisam estar contentes, determinados e com expectativas positivas diante do ambiente em que trabalham, porque, se tiverem com estes efeitos, certamente, haverá harmonização e correspondência dos objetivos pessoais dos indivíduos com o desempenho da organização, trazendo bons benefícios, tanto para a empresa como para o funcionário (Ivan & Terra, 2017).

Já Davel, Rolland e Tremblay (2000) mencionam sobre as dificuldades que os líderes podem passar sobre ter as responsabilidades de um cargo como chefe. Mesmo causando influência, é importante saber como isso irá causar efeito nos liderados, procurando, sempre, o sentido de ser positivo e buscar lucros e benefícios para a organização sendo flexível. É importante, nesta configuração, saber sobre os estilos de lideranças e o que pode causar à organização.

No estilo situacional, Brant (2012) alude à importância deste tipo de gestor, cujo estilo proporcionou avanços positivos. Depende também do tipo de comportamento que ele executará diante do liderado e esta relação. O funcionário deixa de ter um papel passivo nesta relação. O líder ajuda, estimula e motiva o colaborador.

Para Balsanelli, Cunha e Whitaker (2008), há quatro categorizações neste estilo situacional, sendo estas: a determinação, a persuasão, o compartilhamento e a delegação, as quais relacionam uma associação de comportamento de atividades e relacionamento. Nesta linha de raciocínio, compreendendo que não existe uma única forma de influenciar, o líder deve saber executar bem o seu cargo e comportar-se de maneira adequada, conduzindo, motivando e reconhecendo os esforços do seu funcionário, desta forma, agregará ao sucesso da empresa.

No estilo Transformacional, o líder também estimula e motiva os liderados de modo que obtenham expectativas positivas e mostrem importância e interesse pessoal pelo bem da empresa. Neste tipo de liderança há uma relação de confiança e comprometimento entre gestor e funcionário (Fonseca, Porto, & Barroso, 2012).

Segundo Maciel e Nascimento (2013), a liderança Transformacional é mais corretamente indicada por vários tipos de comportamentos, como as inspirações de visão, impulso de sacrifícios, influências de atitudes e motivações que os gestores transformacionais têm sobre os seus liderados, o comprometimento e estímulos que os funcionários têm e também o interesse pessoal positivo gerado diante das motivações proporcionados.

A liderança Transformacional é baseado através de um fenômeno dual, ou seja, há uma interação entre líder e liderado, o que possibilita uma mudança no padrão de comportamento do colaborador, de um modo que facilita o autodesenvolvimento e também o progresso grupal em sentido a um ambiente corporativo independente. Por isso, este modelo tem se sucedido como um estilo favorável ao atual contexto organizacional, pois entende que o ambiente de trabalho

é marcado por um cenário de situações turbulentas e intensas, como, por exemplo, o compromisso de seus funcionários e confiança das empresas diante da sociedade. Por conseguinte, registra-se a relevância de um gestor transformacional (Vizeu, 2011).

O estilo Transacional tem seus procedimentos através das regras da organização. Neste modelo, o gestor tem como um dos seus objetivos oferecer recompensas diante de resultados satisfatórios do que foi abordado, sendo uma técnica de trocas em relações às atividades propostas, e não individualizando as necessidades de seus liderados, não tendo, portanto, preocupação diante do progresso pessoal de seus funcionários. Assim, não importância atribuída à motivação do colaborador (Cruz, Frezatti, & Bido, 2015).

Para Batista, Killmnlk e Neto (2016), a liderança Transacional é manifestada através de acordos os quais estabelecem o que é fundamental ser produzido e, assim, instituem a recompensa satisfatória. O gestor, a todo momento, analisa os desvios-padrão e os erros dos liderados para estabelecer as normas e regras corretas.

A liderança Carismática é estudada através das influências que o gestor desempenha sobre seus colaboradores e também o modo do vínculo existente entre líder e liderado. Os funcionários veem o chefe com características de glorioso, corajoso (Rosado, 2010).

O estilo Carismático é aquele conhecido pelos seus colaboradores como aquele de habilidades heroicas ou até mesmo raras. São líderes que possuem carisma e efetividade. Tem o poder e o domínio de influenciar, podendo ser exemplo e motivando os colaboradores, obtendo, então, a satisfação de seus liderados (Fonseca, Porto, & Borges-Andrade, 2015).

As teorias de liderança são bastante pesquisadas no ramo científico, tendo como ênfase a análise de personalidade, o comportamento e o poder praticado pelo líder e o que isso causa nos seus liderados, se traz benefícios a saúde psicológica e física dos colaboradores e para a organização (Yulk, 2002).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho retratou as funções de um líder, discutindo sobre a forma como ele coordena uma organização através do estilo que adota para gerir pessoas.

Sobretudo, enfatizou os valores e objetivos que se deseja alcançar com seu estilo de gestão, alinhando-os com a cultura organizacional, de forma a enriquecê-la com os resultados almejados pela equipe. É de grande relevância que os líderes das empresas possuam entendimento de como exercer a autoridade frente a seus funcionários e de como ser um líder bem-sucedido. Parte-se do pressuposto de que o trabalho do líder pode induzir a todos a agirem de maneira produtiva e positiva nos processos da empresa, conseqüentemente, valorizando e proporcionando benefícios à saúde mental do colaborador.

O objetivo deste estudo foi levantar conhecimentos sobre os estilos de lideranças apontados na literatura, dando ênfase à sua influência na saúde mental do sujeito no ambiente organizacional. Foi realizado um estudo de revisão conceitual, com busca realizada na literatura acadêmica, mediante a leitura de artigos obtidos em diferentes bases de dados científicos, com produção relacionadas à temática proposta. Neste estudo, foram citados 4 tipos de lideranças e cada uma delas tem relações diferentes com o impacto na saúde mental do trabalhador, sendo positivas ou negativas. Conforme obras citadas no estudo, os estilos considerados positivos e mais saudáveis, tanto para o líder como para o colaborador, foram o estilo situacional, o estilo transformacional e o estilo carismático. O tipo negativo apontado é o estilo de liderança transacional.

Quanto aos estilos positivos, o líder Situacional relaciona-se com a saúde mental positivamente, sendo interessante para a organização, porque o seu modo de liderar abre espaço para que o liderado aja de forma ativa; o gestor saberá conduzir, motivar, reconhecer os esforços do seu funcionário, desta forma, agregando para o sucesso da empresa. Já o líder Transformacional, é um estilo positivo, sendo atraente para a empresa, porque há uma relação com a motivação, a confiança e o comprometimento entre gestor e funcionário, de forma que influencia para que os colaboradores mostrem importância e interesse pessoal pelo bem da empresa.

Através desta pesquisa, pôde-se notar que existe uma relação entre o estilo de liderança, a forma como o líder comporta-se e o reflexo no bem-estar dos colaboradores, o que pode agregar benefício ou malefício à saúde mental dos liderados.

REFERÊNCIAS

- Abbate, E. B., & Brenner, F. (2009). Perfil de liderança e tomada de decisão. *Revista de Administração FACES*, 8(1), 107-127.
- Araújo, M. R. M., Silva, L. C. O., Gois, C. C., Sousa, D. A., Mendonça, P. F., Lima, T. C., et al. (2013). Preferência por tipos de liderança: um estudo em empresa sergipana do setor hoteleiro. *Estudos de Psicologia*, 18(2), 203-211.
- Araújo, T. M., Palma, T. A., & Araújo, N. C. (2017). Vigilância em Saúde Mental e Trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(10), 3235-3246.
- Baesso, M. F., Lopes, G. S. C., Morais, D. P., & Rodrigues, A. (2017). A liderança carismática em organizações de saúde do sul de Santa Catarina. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 7(3), 19-33.
- Balsanelli, A. P., Cunha, I. C. K., & Whitaker, I. Y. (2008). Estilos de liderança e perfil profissional de enfermeiros em Unidade de Terapia Intensiva. *ACTA*, 21(2), 300-304.
- Barreto, L. M. T. S., Kishore, A., Reis, G. G., Lopes, L. B., & Freire., C. A. M. (2013). Cultura Organizacional e liderança: uma relação possível?. *Revista de administração: RAUSP*, 48(1), 34-52.
- Batista, N. P. O., Killmnik, Z. M., & Neto, M. T. R. (2016). Influência dos estilos de liderança na satisfação no trabalho: um estudo em uma entidade de fins não econômicos. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 6(3), 24-39.
- Bemfica, J., de Moura, C., & Bonvicini, C. (2018). Lacombe, F. J. M (2011). Recursos Humanos: princípios e tendências (2a ed.). São Paulo: Saraiva. *Psicologia E Saúde Em Debate*, 4(2), 148-155.
- Bendassolli, P. F. (2011). Mal estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. *Revista Mal estar e Subjetividade*, 6(1), 65-98.
- Bottega, C. G., & Merlo, A. C. (2017). Clínica do trabalho no SUS: possibilidade de escuta aos trabalhadores. *Psicologia & Sociedade*, 29, 1-11.
- Braga, L. C., Carvalho, L. R., & Binder, M. C. P. (2010). Condições de trabalho e transtornos mentais comuns em trabalhadores da rede básica de saúde de Botucatu (SP). *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(1), 1585-4596.
- Brant, L. C., & Minayo-Gomez, C. (2008). Dá tristeza à depressão: a transformação de um mal-estar em adoecimento no trabalho. *Interface: Comunicação, Saúde, Educação*, 12(26), 667-676.
- Brant, P. S. (2012). *A relação entre líderes e membros (LMX), estilos de liderança e seus impactos na satisfação no trabalho*. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade Fumec, Belo Horizonte.

- Brotto, T. C. A., & Dalbello-Araújo, M. (2012). É inerente ao trabalho em saúde o adoecimento de seu trabalhador?. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 290-305.
- Calaça, P. A., & Vizeu, F. (2015). Revisitando a perspectiva de James MacGregor Burns: qual é a ideia por trás do conceito de liderança transformacional?. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(1), 121-135.
- Castro, P. K. L. B., & Silva, F. M. V. (2017). Liderança organizacional em uma incubadora de empresas de base tecnológica. *NAVUS: Revista de gestão e Tecnologia*, 7(3), 71-85.
- Chiavenato, I. (2006). Abordagem Humanística. In I. Chiaveto, *Administração Geral e Pública*. (pp. 325-390). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Cruz, A. P. C., Frezatti, F., & Bido, D. S. (2015). Estilo de liderança, controle gerencial e inovação: papel das alavancas de controle. *RAC: Revista de Administração Contemporânea*, 19(6), 772-794.
- D' Arrigo, F. P., Bertolini, A. V. A. G., Prantz, C., & Dorlon, E. C. (2016). Propriedade psicológica, poder e intenção de compartilhar conhecimento nas organizações. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10(4), 17-29.
- Davel, E., & Machado, H. V. (2001). A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas. *RAC*, 5(3), 107-126.
- Davel, E., Rolland, D., & Tremblay, D. G. (2000). A nova distribuição de responsabilidades na organização do trabalho em equipe em Quebec. In E. Davel, & C. Oliveira (Orgs.), *Gerência em ação: singularidades e dilemas do trabalho gerencial*. (1a ed.) (pp. 95-101). Rio de Janeiro, RJ: FGV.
- Dias, M. A. M. J., & Borges, S. G. R. (2015). Estilo de liderança e desempenho no setor público. *Revista Eletrônica de Administração*, 21(1), 200-221.
- Duarte, G. A., & Papa, A. C. (2011). A utilização da liderança situacional como diferencial estratégico para as organizações contemporâneas. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 4(3), 364-377.
- Fonseca, A. M. O., & Porto, J. B. (2013). Validação fatorial de escala de atitudes frente a estilos de liderança. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 157-166.
- Fonseca, A. M. O., Porto, J. B., & Barroso, A. C. (2012). O efeito de valores pessoais nas atitudes perante estilos de liderança. *RAM: Revista de Administração Mackenzie*, 13(3), 122-149.
- Fonseca, A. M. O., Porto, J. B., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Liderança: um retrato da produção científica brasileira. *RAC*, 19(3), 290-310.

- Freitas, M. E. (1997). *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?*. Tese de Doutorado em Pós-Graduação Área de Concentração: organizações, recursos humanos e planejamento, EAESP/FGV, São Paulo, SP.
- Garcia, I. G., & Santa-Bárbara, E. S. (2009). Relação entre estilos de liderança e bases de poder das enfermeiras. *Revista Latino-am Enfermagem*, 17(3), 1-7.
- Gomes, B., & Bonvicini, C. (2016). Saúde mental e o trabalho de caminhoneiros de cargas nas rodovias. *Psicologia E Saúde Em Debate*, 2(Supl. 1), 8-11.
- Gomes, R. A., & Cruz, J. (2007). Abordagem carismática e transformacional: conceituais e contributos para o exercício da liderança. *Psicologia USP*, 18(3), 143-161.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1986). *Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional*. (4a ed.) São Paulo: EPU.
- Ivan, M. V., & Terra, L. A. A. (2017). A Influência da liderança na dinâmica organizacional. *Caderno Profissional de Administração da UNIMEP*, 7(1), 137-159.
- Kanan, L. A. (2010). Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. *Organizações & Sociedade*, 17(53), 243-257.
- Kanan, L. A., & Arruda, M. P. (2013). A organização do trabalho na era digital. *Estudos de Psicologia*, 30(4), 583-291.
- Lobo, P. K. B. C., & Meneguete, F. V. S. (2017). Liderança organizacional em uma incubadora de empresas de base tecnológica. *NAVUS: Revista de gestão e Tecnologia*, 7(3), 71-85.
- Maciel, C. O., & Nascimento, M. R. (2013). Em busca de uma abordagem não atomizada para o exame das relações entre liderança transformacional e comprometimento organizacional. *Revista de Administração – RAUSP*, 48(3), 544-559.
- Merhi, D. Q., Vasconcelos, K. C. A., Lopes, V. M. G., & Silva, A. R. L. (2010). Cultura, poder e liderança nas organizações: um estudo de caso no setor de celulose. *Read: Revista Eletrônica de Administração*, 16(3), 737-765.
- Neto, A. C., Tanure, B., Santos, C. M. M., & Lima, G. S. (2012). Executivos brasileiros: na contramão do perfil deificado da liderança transformacional. *Revista de Ciências da Administração*, 14(32), 35-49.
- Oliveira, A. M. N., & Araújo, T. M. (2017). Situações de desequilíbrio entre esforço-recompensa e transtornos mentais comuns em trabalhadores da atenção básica de saúde. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(1), 243-262.
- Pessoa, C. I. P., Dimas, I. D., Lourenço, P. R., & Rebelo, T. (2018). Liderança transformacional e a eficácia grupal: o papel mediador dos comportamentos de suporte. *Estudo de Psicologia*, 35(1), 15-28.

- Pietrani, E. E. M. (2010). Saúde mental no trabalho: um convite ao dialógico. *Revista da Abordagem Gestáltica*, XVI(1), 91-94.
- Reis, M. C. (2017). Trabalho, alienação e sofrimento mental: as metamorfoses no mundo do trabalho e seus reflexos na saúde mental do trabalhador. *Revista de Políticas Públicas*, 21(2), 797-811.
- Ribeiro, A. C. A., Mattos, B. M., Antonelli, C. S., Câneo, L. C., & Júnior, E. G. (2011). Resiliência no trabalho contemporâneo: promoção e/ou desgaste da saúde mental. *Psicologia em Estudo*, 16(4), 623-633.
- Rosado, J. P. P. G. (2010). *Liderança transformacional e carismática, personal branding e social média*. Tese de Mestrado em Inovação e Empreendedorismo Tecnológico, Universidade do Porto, Porto.
- Sant'anna, A. S., Campos, M. S., & Lótfi, S. (2012). Liderança: o que pensam executivos brasileiros sobre o tema?. *RAM: Revista de Administração Mackenzie*, 13(6), 48-76.
- Schindwein, V. L. D. C. (2013). Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio, moral e adoecimento no trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(2), 430-439.
- Silva, A. S., & Neto, A. C. (2012). Uma contribuição ao estudo da liderança sob a ótica Weberiana de dominação carismática. *RAM: Revista de Administração Mackenzie*, 13(6), 20-47.
- Sólis, M. B. (2008). Comunicação e poder nas organizações. *Em Questão*, 14(2), 207-222.
- Strapasson, M. R., & Medeiros, C. R. G. (2009). Liderança transformacional na enfermagem. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 62(2), 228-233.
- Vasconcelos, A., & Faria, J. M. (2008). Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Psicologia & Sociedade*, 20(3), 453-464.
- Vasconcelos, K. C. A., Merhi, D. Q., Junior, A. S., & Silva, P. O. M. (2013). Cultura, liderança e compartilhamento do conhecimento organizacional. *Revista de Administração FACES*, 12(1), 13-31.
- Vergara, S. C. (2009). *Gestão de pessoas*. (15a ed.) São Paulo: Atlas.
- Vizeu, F. (2011). Uma aproximação entre liderança transformacional e teoria da ação comunicativa. *RAM: Revista de Administração Mackenzie*, 12(1), 53-81.
- Yulk, G. (2002). *Leadership in organizations*. (5a ed.) New Jersey: Prentice Hall.
- Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed.

Ziliotto, D. M & Oliveira, B. O (2014). A organização do trabalho em Call Centers: implicações na Saúde Mental dos Operadores. *Revista Psicologia: Organizações e trabalho*, 14(2).

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**Autor Orientando:**

Nome completo: Vitória Aparecida de Almeida

Endereço: Avenida Juscelino Kubitscheck de Oliveira, nº 11602. Bairro: Cidade Nova

Telefone de contato: (34) 3818-2300

Email: vitoriaap2020@gmail.com

Comentado [L2]: Caso não queiram colocar o endereço e telefone pessoal podem colocar o institucional.

Autor Orientador:

Nome completo: Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini

Endereço: Avenida Juscelino Kubitscheck de Oliveira, nº 11602. Bairro: Cidade Nova

Telefone de contato: (34) 3818-2300

Email: constancebonvicini@yahoo.com.br

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Patos de Minas, 21 de outubro de 2019

Vitória Aparecida de Almeida

Constance Resende Bonvicini



FACULDADE PATOS DE MINAS



FACULDADE PATOS DE MINAS

Mantenedora – Associação Educacional de Patos de Minas

Portaria de Recredenciamento MEC – DOU N°. 1469 de 10 de Outubro de 2011.

Departamento de Graduação em Psicologia

Curso de Bacharelado em Psicologia

(Formação de Psicólogo)

Curso Reconhecido pela Portaria DIREG/MEC N°. 371 de 30/08/2011, renovado Reconhecimento de Curso pela Portaria DIREG/ME N°. 267 de 03/04/2017, publicado DOU em 04/04/2017, n°. 65, sessão 1, pág. 70-81

“Como Psicólogo, eu me comprometo a colocar minha profissão a serviço da sociedade brasileira, pautando meu trabalho nos princípios da qualidade técnica e do rigor ético. Por meio do meu exercício profissional, contribuirei para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão na direção das demandas da sociedade, promovendo saúde e qualidade de vida de cada sujeito e de todos os cidadãos e instituições.”

(Juramento do Psicólogo – Conselho Federal de Psicologia)