



LIDERANÇA INSPIRADORA NO SETOR DO AGRONEGÓCIO: um estudo realizado na fazenda vale azul – Nova Santa Helena/MT

ADRIEL DA SILVA BARBOSA¹
DANIELE FERRAZZO MACHADO²
MARLI CHIARANI³

RESUMO: A Liderança é um fator determinante para o sucesso de qualquer organização, especialmente em setores como o Agronegócio, onde a eficiência e o desempenho das equipes são essenciais para alcançar resultados positivos. Nesse contexto, o conceito de liderança vai além de simplesmente gerenciar atividades; trata-se de inspirar, influenciar e direcionar os colaboradores em direção a um objetivo comum. O objetivo geral deste estudo foi analisar como a Liderança Inspiradora influencia a motivação dos colaboradores, identificando práticas de liderança que mais contribuem para o engajamento, satisfação e desempenho no ambiente de trabalho na Fazenda Vale Azul, em Nova Santa Helena/MT. A metodologia adotada consistiu em pesquisa de campo, com abordagem qualitativa e caráter descritivo. A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado aplicado de forma presencial aos colaboradores da empresa, composto por dez perguntas fechadas, durante o período de fevereiro a março de 2025. Os resultados obtidos demonstraram que a maioria dos colaboradores avalia positivamente a liderança da organização, destacando-se aspectos como ética, inspiração, incentivo ao desenvolvimento profissional e estímulo à colaboração. No entanto, também foram identificados pontos de atenção, como a necessidade de práticas mais consistentes de reconhecimento, escuta ativa e resolução de conflitos. Conclui-se que a liderança é um dos elementos mais importantes dentro de uma organização, sendo a forma como ela é exercida capaz de determinar o sucesso de um projeto ou a eficácia operacional da empresa.

PALAVRAS-CHAVE: Estratégias de Liderança; Gestão de Pessoas; Liderança Inspiradora.

INSPIRATIONAL LEADERSHIP IN THE AGRIBUSINESS SECTOR: a study conducted at vale azul farm - Nova Santa Helena/MT

ABSTRACT: Leadership is a determining factor in the success of any organization, especially in sectors such as agribusiness, where team efficiency and performance are essential to achieving positive results. In this context, the concept of leadership goes beyond simply managing activities; it involves inspiring, influencing, and directing employees toward a common goal. The overall objective of this study was to analyze how Inspirational Leadership influences employee motivation, identifying leadership practices that most contribute to engagement, satisfaction, and performance in the workplace at Fazenda Vale

1 Acadêmico de Graduação, Curso de Administração. Faculdade Fasipe. Endereço eletrônico: adrielbarbosa722@gmail.com

2 Professora Mestra, em Ciências Jurídicas. Faculdade Fasipe. Endereço eletrônico: daniellemachado465@gmail.com

3 Professora Mestra em Estudos Literários. Faculdade Fasipe. Endereço eletrônico: mchiarani@hotmail.com



Azul, in Nova Santa Helena, Mato Grosso. The methodology adopted consisted of field research with a qualitative, descriptive approach. Data collection was conducted through a structured questionnaire administered in person to company employees, consisting of 10 closed-ended questions, between February and March 2025. The results demonstrated that the majority of employees positively evaluate the organization's leadership, highlighting aspects such as ethics, inspiration, encouragement of professional development, and encouragement of collaboration. However, points of concern were also identified, such as the need for more consistent recognition, active listening, and conflict resolution practices. The conclusion is that leadership is one of the most important elements within an organization, and how it is exercised can determine the success of a project or the operational effectiveness of the company.

KEYWORDS: Leadership Strategies; People Management; Inspirational Leadership.

1 INTRODUÇÃO

A competitividade das empresas depende da eficácia dos Recursos Humanos e da cooperação interna, especialmente na interação entre colaboradores e líderes, fundamental para atingir metas e garantir sucesso a longo prazo. A motivação exerce papel central ao impulsionar o esforço individual e fortalecer o compromisso coletivo (Correia; Mendes; Marques, 2018). A liderança, por sua vez, atua como motor estruturado da motivação, utilizando sistemas de comunicação eficazes para direcionar ações e moldar comportamentos (Schnoor; Souza, 2023). Por reconhecer essa importância, muitas organizações adotam estratégias para preservar a coesão e a cultura, como a continuidade nos cargos de liderança (Rocha, 2022; Bichuetti; Bichuetti, 2020).

A forma de agir, o grau de engajamento e os fatores que motivam os colaboradores podem influenciar na vontade e no desempenho. Esse aspecto é de suma importância para as empresas, sendo relevante que elas compreendam o que realmente motiva seus colaboradores, qual é o papel da liderança nesse processo, e se o estilo de liderança adotado impacta a execução das tarefas para cada membro da equipe (Souza *et al.*, 2023).

Diversos estudos têm sido conduzidos sobre liderança e motivação no ambiente de trabalho, explorando como esses elementos podem influenciar a forma como os colaboradores desempenham suas funções, a relação entre liderança e motivação é complexa, e a eficácia de um líder pode determinar o nível de empenho e satisfação dos colaboradores, afetando diretamente a produtividade e o sucesso organizacional (Costa, 2022).

Nessa perspectiva, surgiu o interesse em realizar um estudo que investigue como uma Liderança Inspiradora influencia a motivação das equipes, com o intuito de identificar as práticas de liderança que mais contribuem para o engajamento, satisfação e desempenho no ambiente de trabalho, esse interesse motivou a necessidade de conduzir uma pesquisa que possa esclarecer se a dimensão da empresa e a proximidade do líder com seus subordinados são fatores significativos para a motivação e, conseqüentemente, para o desempenho dos colaboradores.

O objetivo geral deste estudo foi analisar como a Liderança Inspiradora influencia a motivação dos colaboradores, identificando práticas de liderança que mais contribuem para o engajamento, satisfação e desempenho no ambiente de trabalho na Fazenda Vale Azul, em Nova Santa Helena/MT.

Para tal, este artigo está organizado em cinco seções, a saber: a Introdução que explana a proposta do estudo; a Revisão de Literatura que discorre sobre os conceitos



fundamentais da pesquisa; os Materiais e Métodos, que explicam a forma de obtenção dos dados; seguida da Análise e Discussão dos dados e, por último, as Considerações finais sobre o estudo de caso aqui explanado

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Administração

A Administração pode ser compreendida como o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar recursos para alcançar metas de maneira eficiente e eficaz. Seu conceito envolve a coordenação de atividades, pessoas, processos e recursos financeiros, visando maximizar o desempenho organizacional (Chiavenato, 2007). Segundo Ribeiro (2020), a Administração consolidou-se como disciplina formal no início do século XX, com contribuições de Taylor e Fayol, que destacaram a eficiência e a divisão do trabalho. Com o passar do tempo, o campo expandiu-se, incorporando gestão estratégica, cultura organizacional e desenvolvimento de liderança. No contexto dos Recursos Humanos, a Administração fornece instrumentos para alinhar recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento com os objetivos estratégicos das empresas (Pereira *et al.*, 2024).

No que se refere à liderança, a Administração assume papel central, pois é por meio de práticas de gestão eficientes que líderes conseguem mobilizar equipes e influenciar comportamentos (Chiavenato, 2010). A liderança ultrapassa a autoridade formal, abrangendo a capacidade de inspirar e motivar indivíduos a alcançarem seu potencial máximo. Nesse sentido, a Administração oferece o arcabouço necessário para o desenvolvimento de competências, definição clara de metas e criação de ambientes organizacionais favoráveis à comunicação e à confiança. Assim, destaca-se como elemento-chave para a formação de líderes capazes de promover inovação, engajamento e transformação nas organizações (Oliveira, 2023).

2.2 Recursos Humanos

O setor de Recursos Humanos (RH) é responsável por gerir pessoas dentro das organizações, alinhando os objetivos dos colaboradores às metas institucionais. Suas principais funções envolvem recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho, além da administração de benefícios e do cumprimento das leis trabalhistas. O RH também atua na promoção da cultura organizacional, buscando melhorar o ambiente de trabalho e aumentar o engajamento dos funcionários, contribuindo para equipes mais motivadas e produtivas (Rodrigues; Lima, 2023). Além disso, exerce papel central na retenção de talentos e na promoção da saúde emocional dos colaboradores, reduzindo índices de rotatividade e fortalecendo a competitividade organizacional (Correia; Mendes; Marques, 2018).

Mais do que uma função operacional, o RH desempenha um papel estratégico ao apoiar a alta administração na definição e execução de políticas de gestão de pessoas alinhadas aos objetivos organizacionais. Por meio de práticas de avaliação de competências, desenvolvimento de liderança e programas de capacitação, o setor contribui para que os colaboradores estejam comprometidos com a visão da empresa e preparados para os desafios do mercado (Magalhães, 2023).

2.3 Liderança

Na Antiguidade, a Liderança esteve ligada ao poder militar e divino, sendo discutida por filósofos como Platão e Aristóteles (Blanc, 2021). Na Idade Média, assumiu caráter



religioso e hierárquico, e com a modernidade, autores como Maquiavel trouxeram uma visão estratégica (Hui, 2020). A partir do século XIX, o conceito expandiu-se para os contextos organizacionais (Barreto *et al.*, 2024). No século XX, teorias como a Situacional e a Transformacional aprofundaram o estudo sobre estilos e práticas eficazes de liderança (Souza; Lima, 2022). Atualmente, a liderança é vista como elemento central para o desempenho organizacional, exigindo inteligência emocional, confiança e adaptação para inspirar e desenvolver equipes (Santos; Silva; Borges, 2024; Schnoor; Souza, 2023).

2.3.1 Estilos de Liderança

Os estilos de Liderança variam de acordo com o perfil do líder e a cultura organizacional. Entre os mais conhecidos, temos a Liderança Autocrática, que centraliza as decisões no líder e exige uma execução rígida das tarefas; a Liderança Democrática, que envolve os colaboradores no processo decisório, promovendo maior participação e engajamento; e a Liderança *Laissez-Faire*, caracterizada pela liberdade dada aos liderados para tomar decisões e gerenciar seu próprio trabalho. Cada estilo possui seus prós e contras, e sua aplicação depende do contexto organizacional e do perfil da equipe. O sucesso do líder está em reconhecer qual estilo é mais adequado para cada situação e adaptar-se conforme as necessidades do grupo (Peixoto, 2024).

2.3.2 Teoria de Maslow, Herzberg

As teorias de Maslow e Herzberg são amplamente utilizadas para compreender a motivação no ambiente de trabalho. A Hierarquia das Necessidades de Maslow propõe que os indivíduos busquem satisfazer necessidades em ordem crescente, das básicas às de autorrealização. A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg diferencia Fatores Higiênicos, como salário e condições de trabalho, que evitam insatisfação, e Fatores Motivacionais, como reconhecimento e realização, que promovem satisfação e alto desempenho (Silva; Gaia, 2024). Embora distintas, ambas se complementam: Maslow destaca a progressão das necessidades humanas, enquanto Herzberg evidencia que os fatores higiênicos não motivam por si só, o verdadeiro impulso vem dos motivacionais, como crescimento e reconhecimento (Simom, 2020).

2.3.3 Teoria da Expectativa de Vroom

A Teoria da Expectativa, de Victor Vroom, explica a motivação com base na relação entre esforço, desempenho e recompensas. Segundo o autor, as pessoas se engajam mais quando acreditam que seus esforços levarão a um bom desempenho e resultarão em recompensas valorizadas. A teoria envolve três componentes: Expectativa (crença de que o esforço gera desempenho), Instrumentalidade (crença de que o desempenho será recompensado) e Valência (valor atribuído à recompensa) (Hiriyappa *et al.*, 2018). Para aplicá-la de forma eficaz, líderes devem estabelecer metas claras e alcançáveis, comunicar bem a relação entre desempenho e recompensas e garantir que estas tenham valor para os colaboradores, estimulando engajamento e compromisso organizacional (Dornelas, 2019).

2.4 Proximidade entre Líderes e Subordinados

A proximidade entre líderes e subordinados é um fator crucial para o sucesso de qualquer organização, pois influencia diretamente a comunicação, o clima organizacional e o desempenho das equipes. Quando os líderes estão próximos de seus colaboradores, torna-se mais fácil compreender as necessidades, dificuldades e motivações de cada indivíduo, o que permite uma gestão mais personalizada e eficiente. Essa proximidade



também favorece um ambiente de confiança, no qual os subordinados se sentem à vontade para compartilhar ideias, oferecer *feedbacks* e expressar preocupações, promovendo uma maior cooperação e engajamento no trabalho (Silva, 2023).

Por outro lado, a falta de proximidade entre líderes e subordinados pode gerar um ambiente de trabalho distanciado e fragmentado, com maior risco de falhas na comunicação, aumento do estresse e queda na motivação dos colaboradores. Um líder que mantém uma postura distante pode parecer inacessível, o que dificulta a resolução de problemas e a construção de um relacionamento saudável no ambiente de trabalho. Além disso, a proximidade não deve ser apenas física, mas também emocional, exigindo que o líder seja empático e capaz de criar um ambiente de apoio, onde os colaboradores se sintam encorajados a crescer e se desenvolver profissionalmente (Carvalho, 2024).

2.4.1 Impacto entre Líderes e Subordinados

A relação entre líderes e subordinados exerce influência direta na capacidade das organizações de atingir seus objetivos estratégicos. Líderes que mantêm uma comunicação aberta e clara conseguem alinhar expectativas, fortalecer o entendimento das metas e promover maior engajamento das equipes. A criação de um ambiente baseado em confiança e proximidade incentiva a cooperação e o trabalho em equipe, fundamentais para a execução eficaz das estratégias organizacionais (Bogdezevicius; Alencar, 2023). Além disso, a proximidade permite que os líderes identifiquem com mais rapidez desafios e oportunidades, tomem decisões ágeis e ofereçam *feedback* contínuo, contribuindo para a produtividade e eficiência dos processos (Goleman, 2015).

O impacto dessa relação vai além dos resultados imediatos, influenciando positivamente o desenvolvimento organizacional a longo prazo. Subordinados que se sentem apoiados por seus líderes tendem a apresentar maior lealdade, motivação e disposição para crescer profissionalmente, fortalecendo a cultura organizacional e promovendo um ambiente de trabalho colaborativo e inovador (Feitosa; Barbosa; Barreto, 2024).

2.5 Dimensão da Empresa (grande, média, pequena)

A dimensão de uma empresa pequena, média ou grande influencia diretamente sua estrutura organizacional, forma de operação e estilo de liderança. Pequenas empresas possuem estruturas mais flexíveis e hierarquias menos rígidas, o que facilita a comunicação direta, a resolução rápida de problemas e a adaptação às mudanças. Empresas de médio porte vivem um momento de transição, no qual cresce a complexidade organizacional e surge a necessidade de estruturar processos e políticas internas. A liderança nesse contexto deve equilibrar flexibilidade e formalização, mantendo o espírito inovador enquanto implementa sistemas de gestão mais robustos para sustentar o crescimento (Moreira; Frezatti, 2019).

Nas grandes empresas, os desafios são ainda maiores devido à complexidade e à burocracia das estruturas. Os líderes precisam gerenciar equipes maiores e diversificadas, com comunicação mais formal e descentralizada, exigindo habilidades de gestão estratégica e capacidade de delegar responsabilidades. Além disso, é necessário promover integração entre departamentos e regiões, mantendo o engajamento dos colaboradores mesmo diante da distância hierárquica. Apesar dos amplos recursos disponíveis, a liderança em grandes organizações precisa criar mecanismos que garantam motivação, alinhamento cultural e eficiência em todos os níveis (Rezende; Carvalho; Tanure, 2014)



2.6 Eficácia das práticas de liderança

A eficácia das práticas de liderança é determinante para o sucesso organizacional, pois depende da capacidade do líder de inspirar, alinhar metas e engajar sua equipe (Correia, 2021). Uma liderança eficaz cria um ambiente de confiança, inovação e colaboração, indo além da autoridade hierárquica. A comunicação é um ponto central: líderes competentes se expressam com clareza, oferecem *feedback* contínuo e estimulam o diálogo aberto, fortalecendo a produtividade e o clima organizacional (Cardoso, 2024). Outro elemento essencial é a delegação inteligente de tarefas, baseada no reconhecimento das competências individuais e na distribuição estratégica de responsabilidades. Essa prática promove autonomia, engajamento e crescimento profissional, impactando diretamente os resultados organizacionais (Silva; Rodrigues; Almeida, 2024).

2.7 Estratégias de aprimoramento nas práticas de liderança

O autoconhecimento permite que o líder compreenda suas forças e limitações, ajustando seu estilo conforme as necessidades da equipe e da organização. A inteligência emocional contribui para uma gestão equilibrada das emoções e para o fortalecimento das relações interpessoais, criando um ambiente de trabalho mais harmonioso (Rosa; Silva; Cunha, 2021). Programas de mentoria e *coaching* auxiliam no desenvolvimento de competências como resolução de conflitos, delegação e tomada de decisões estratégicas, além de estimular uma cultura de aprendizado contínuo (Martins, 2024).

Segundo Matos e Oliveira (2023), técnicas como *coaching*, mentoria e programas de desenvolvimento de liderança são fundamentais para formar líderes preparados para os desafios organizacionais. O *coaching* promove a autodescoberta e o aperfeiçoamento de habilidades específicas, enquanto a mentoria facilita a transferência de experiências e a construção de uma visão estratégica de longo prazo (Baquião, 2023). Além disso, o *feedback* 360 graus fornece uma análise abrangente do desempenho a partir de diferentes perspectivas, promovendo transparência e autoconhecimento (Tonini, 2023).

2.8 Agronegócio

O Agronegócio tem papel estratégico na economia brasileira, representando cerca de 25% do PIB e mais de 40% das exportações, segundo o Ministério da Agricultura. É um setor dinâmico que integra produção, industrialização e comercialização, impulsionado por avanços tecnológicos e expansão agrícola, além de gerar emprego e desenvolvimento regional (Pinto; Kureski, 2024). Contudo, enfrenta desafios climáticos, ambientais e de sustentabilidade, exigindo gestão estratégica e investimento em capital humano (Ribeiro, 2024).

A liderança assume papel central para a competitividade, sendo essencial para motivar, orientar e integrar equipes em ambientes desafiadores. Na Fazenda Vale Azul, a liderança envolve não só gestão técnica, mas também gestão de pessoas e estímulo à inovação (Abreu, 2019). Práticas eficazes fortalecem a confiança, reduzem a rotatividade e alinham objetivos, tornando o Agronegócio um espaço propício para modelos de liderança modernos (Oliveira; Vieira Filho, 2019).

3 MATERIAL E MÉTODOS

Foi realizada uma pesquisa de campo, definida por Fonseca (2002) como a coleta direta de dados com as pessoas, complementando a pesquisa bibliográfica. Segundo Ciribelli (2003), esse método observa os fenômenos em sua realidade, garantindo maior



precisão. A pesquisa teve caráter qualitativo e descritivo (Marconi; Lakatos, 2018), possibilitando compreender significados atribuídos pelos participantes (Creswell, 2010). Realizou-se revisão bibliográfica para embasamento teórico, com análise de artigos e livros publicados entre 2014 e 2025 em bases como SciELO, CAPES e Google Acadêmico.

A população foi composta por propriedades rurais localizadas no município de Nova Santa Helena/MT. A amostra foi constituída por nove colaboradores atuantes em diferentes setores da empresa Fazenda Vale Azul, sendo todos participantes voluntários da investigação.

A coleta de dados foi realizada na Fazenda Vale Azul, localizada na Estrada Rio do Fogo, Zona Rural de Nova Santa Helena – MT, fundada em 2018 com foco em práticas agropecuárias sustentáveis e inovadoras. Utilizou-se um questionário estruturado com dez perguntas fechadas, instrumento eficaz para captar percepções e expectativas dos indivíduos (Oliveira, 2011). As respostas foram organizadas em gráficos. Por envolver seres humanos, todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo apresenta a análise e a discussão dos dados coletados presencialmente na empresa Fazenda Vale Azul, localizada na estrada Rio do Fogo, Zona Rural, em Nova Santa Helena – MT.

1 – Capacidade do líder de inspirar a equipe:

A análise evidencia que 77,8% dos colaboradores classificam como “Alta” e 22,2% como “Muito alta” a capacidade do líder da Fazenda Vale Azul de inspirar a equipe, reforçando uma liderança eficaz baseada em influência e motivação. Para Chiavenato (2004), liderar vai além da autoridade formal, envolvendo a mobilização de pessoas em torno de objetivos comuns. Essa característica se alinha à Liderança Transformacional, que promove mudanças e incentiva a superação de metas (Souza; Lima, 2022; Costa, 2022). Schnoor e Souza (2023) ressaltam que lideranças inspiradoras criam ambientes saudáveis, pautados em empatia e comunicação.

2 – O líder da empresa promove um ambiente de inovação e criatividade:

A pesquisa mostra percepções divididas sobre a promoção de inovação e criatividade pela liderança da Fazenda Vale Azul: 33,3% responderam “Sempre”, 33,3% “Ocasionalmente”, 22,2% “Frequentemente” e 11,1% “Raramente”. Esses dados revelam que, embora existam iniciativas inovadoras, elas ainda não são consistentes para todos os colaboradores. Segundo Chiavenato (2010), líderes eficazes devem incentivar criatividade e protagonismo além de manter a estrutura organizacional. A presença de respostas menos frequentes sugere uma lacuna na gestão criativa, que pode ser superada com práticas alinhadas à Liderança Transformacional (Peixoto, 2024; Souza; Lima, 2022).

3 – Com que frequência o líder reconhece e valoriza o trabalho dos colaboradores:

Os dados indicam que 44,4% dos colaboradores afirmaram que o líder reconhece e valoriza seu trabalho “Raramente”, 33,3% “Mensalmente” e apenas 22,2% “Semanalmente”, evidenciando uma fragilidade na constância do reconhecimento. Para Magalhães (2023), o reconhecimento frequente é um pilar da motivação intrínseca, validando os esforços dos colaboradores. Silva e Gaia (2024) destacam que sua ausência pode gerar desmotivação mesmo com boas condições estruturais. Práticas sistemáticas de valorização, como *feedbacks* e elogios públicos, podem fortalecer o clima organizacional e



a produtividade, sendo o reconhecimento contínuo uma estratégia essencial em contextos desafiadores como o Agronegócio (Costa, 2022).

4 – O líder incentiva o desenvolvimento profissional dos colaboradores:

A análise mostra que 66,7% dos colaboradores consideram que o líder da Fazenda Vale Azul “Sempre” incentiva o desenvolvimento profissional e 33,3% afirmam que isso ocorre “Frequentemente”, sem respostas negativas. Esse cenário evidencia uma liderança comprometida com o crescimento da equipe, fortalecendo competências técnicas e o engajamento organizacional. Para Chiavenato (2004), líderes eficazes promovem aprendizado contínuo e oportunidades de capacitação, impactando diretamente os resultados. Souza e Lima (2022) destacam que esse incentivo aumenta o senso de pertencimento e melhora o desempenho coletivo, enquanto Costa (2022) ressalta que investir no desenvolvimento humano favorece inovação, comprometimento e retenção de talentos.

5 – Qual é a eficácia do líder em comunicar a visão e os objetivos da Fazenda Vale Azul:

Os dados indicam que 55,6% dos colaboradores consideram o líder “Eficaz” e 44,4% “Moderadamente eficaz” na comunicação da visão e dos objetivos da Fazenda Vale Azul, sem registros de baixa eficácia. Isso demonstra uma base comunicacional sólida, mas com espaço para melhorias em clareza e frequência. Para Chiavenato (2010), a comunicação é uma competência essencial da liderança, alinhando a equipe aos propósitos organizacionais. Gil (2001) reforça que uma comunicação eficiente mobiliza equipes e direciona ações de forma mais engajada. A percepção de eficácia moderada de parte dos colaboradores indica a necessidade de estratégias mais dinâmicas e transparentes.

6 – O líder demonstra empatia e compreensão pelas necessidades dos colaboradores:

A análise mostra que, 55,6% dos colaboradores da Fazenda Vale Azul percebem que o líder demonstra empatia e compreensão “Frequentemente”, enquanto 44,4% indicam que isso ocorre “Ocasionalmente”. Esses dados apontam para um bom nível de sensibilidade da liderança, embora haja espaço para tornar a escuta ativa e o acolhimento emocional mais constantes. Para Chiavenato (2004), líderes eficazes devem desenvolver, além de habilidades técnicas, competências relacionais como empatia e comunicação assertiva, fundamentais para um ambiente saudável.

7 – Como você avalia a capacidade do líder de resolver conflitos dentro da equipe:

Os dados mostram avaliações variadas sobre a capacidade do líder da Fazenda Vale Azul em resolver conflitos: 44,4% classificaram como “Boa”, 33,3% como “Excelente”, 11,1% como “Regular” e 11,1% como “Ruim”. Apesar da maioria positiva, há fragilidades que exigem atenção. Para Motta (2001), a mediação de conflitos é uma competência essencial da liderança, impactando diretamente o clima organizacional. Chiavenato (2004) reforça que líderes eficazes devem praticar escuta ativa e promover consenso para fortalecer relações.

8 – O líder da Fazenda Vale Azul encoraja a colaboração entre os membros da equipe:

A análise mostra que 55,6% dos colaboradores afirmam que o líder “Frequentemente” encoraja a colaboração, 33,3% dizem “Sempre” e 11,1% “Ocasionalmente”, indicando uma liderança predominantemente colaborativa, mas com espaço para maior consistência. Para Chiavenato (2004), a colaboração é um pilar da eficácia organizacional e deve ser estimulada por meio de práticas que valorizem o trabalho em equipe, a confiança e a comunicação aberta.

9 – O líder demonstra integridade e ética em suas ações:



Os dados apresentam um resultado unânime: 100% dos colaboradores afirmaram que o líder da Fazenda Vale Azul “Sempre” demonstra integridade e ética em suas ações, evidenciando plena confiança na conduta ética da liderança. Para Chiavenato (2004), a ética é um pilar fundamental da credibilidade do líder, influenciando diretamente a cultura organizacional e fortalecendo valores como honestidade e transparência. Schnoor e Souza (2023) destacam que a integridade é essencial à Liderança Transformacional, pois inspira pelo exemplo e consolida relações de confiança. Esse alinhamento entre discurso e prática fortalece o clima organizacional e sustenta outras competências gerenciais, como motivação e colaboração.

10 – Você se sente inspirado a alcançar seus objetivos profissionais sob a liderança atual:

A análise mostra que 88,9% dos colaboradores se sentem “Inspirados” e 11,1% “Muito inspirados” sob a liderança da Fazenda Vale Azul, indicando forte influência positiva no engajamento e desenvolvimento profissional. Para Chiavenato (2004), o líder eficaz desperta confiança e potencial de superação na equipe. Costa (2022) destaca que a liderança inspiradora influencia pelo exemplo e reconhecimento, fortalecendo vínculos e senso de pertencimento. Souza e Lima (2022) complementam que a inspiração é um elemento central da Liderança Transformacional, que conduz os colaboradores ao crescimento pessoal e coletivo, refletindo-se no ambiente estimulante observado na organização.

De forma geral, os resultados indicam percepções predominantemente positivas sobre a liderança, com destaque para ética (100% de aprovação), inspiração, comunicação e incentivo ao desenvolvimento, alinhando-se aos princípios da Liderança Transformacional (Souza; Lima, 2022; Ribeiro, 2016; Costa, 2022). No entanto, aspectos como reconhecimento, empatia e resolução de conflitos apresentaram variações, sugerindo práticas ainda não uniformes. Segundo Santos, Silva e Borges (2024), a falta de consistência pode afetar a motivação e o clima organizacional. Peixoto (2024) e Veríssimo (2021) reforçam que ausência de *feedback* e escuta ativa enfraquecem vínculos e percepção de justiça, impactando o desempenho coletivo.

Diante disso, propõe-se a implementação de melhorias voltadas à qualificação da liderança, como treinamentos em Inteligência Emocional, escuta ativa e gestão de conflitos, além da institucionalização de práticas de reconhecimento frequente e comunicação participativa. Blanc (2021) destaca que o fortalecimento da liderança está diretamente ligado à capacidade de adaptação e evolução frente às necessidades do grupo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo, analisar a percepção dos colaboradores da Fazenda Vale Azul sobre o perfil de liderança da organização, abordando comunicação, motivação, reconhecimento, ética e desenvolvimento profissional. Os objetivos foram alcançados, revelando uma liderança bem avaliada, especialmente quanto à integridade ética, capacidade de inspirar e incentivo ao crescimento da equipe.

Contudo, aspectos como reconhecimento, escuta ativa, empatia e gestão de conflitos ainda apresentam oportunidades de melhoria. Recomenda-se investir em capacitação contínua da liderança, priorizando Inteligência Emocional, comunicação não violenta e *feedback* construtivo, além da criação de canais formais de escuta e valorização. Tais ações podem fortalecer o clima organizacional e consolidar uma cultura mais participativa e colaborativa.



Como sugestão para estudos, recomenda-se a ampliação da amostra para outras empresas do setor agrícola, a fim de comparar diferentes estilos de liderança em contextos similares. Além disso, investigações qualitativas, como entrevistas em profundidade ou grupos focais, podem enriquecer a compreensão das experiências subjetivas dos colaboradores, permitindo uma análise mais sensível das relações interpessoais no ambiente de trabalho rural.

REFERÊNCIAS

- ABREU, João Edson Dinardi. Liderança No Agronegócio: Impacto da Gestão Estratégica na Produtividade Rural. *Lumen Et Virtus*, v. 10, n. 24, p. 2-15, 2019.
- BAQUIÃO, João Pedro Cardoso *et al.* Desenvolvimento e Retenção de Talentos: Cometa Tintas. Projeto Integrado, 2023. Disponível em: <http://ibict.unifeob.edu.br:8080/jspui/handle/prefix/6071>. Acesso em 18 out. 2024.
- BARRETO, Cristiane *et al.* Liderança fraterna na era da metaconsciência. 2 edição. Curitiba: Editora CRV, 2024.
- BICHUETTI, Luana Bernardi; BICHUETTI, José Luiz. Gestão de pessoas não é com o RH. São Paulo/SP. Editora Saint Paul, 2020.
- BLANC, Claudio. O grande livro da mitologia egípcia. São Paulo. Editora Camelot, 2021.
- BOGDEZEVICIUS, Carlos Rafael; ALENCAR, Angela Victória Marques Lucas. Influência do endomarketing no processo motivacional entre líderes e subordinados. *Gestão e Desenvolvimento em Revista*, v. 8, n. 2, 2023.
- CARDOSO, Fabiana Xavier. Endomarketing. Influência no Aumento da Produtividade e Orientação para o Cliente: Estudo de Caso na região Nordeste do Brasil em uma Entidade Filantrópica. 2024. Disponível em: <https://repositorio.ipv.pt/handle/10400.19/8487>. Acesso em 18 out. 2025.
- CARVALHO, Carolina Martins dos Santos. Gestão Contemporânea, Cultura Organizacional e Informatização: Uma Análise Psicodinâmica do Trabalho. Curitiba/PR: Editora Appris, 2024.
- CAVALCANTE, Eliane Santos. Condução ética em pesquisa: aspectos históricos e orientativos de pesquisa no CEP/Huol. 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/58364>. Acesso em 18 out. 2025.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administração. Elsevier Brasil, 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. Iniciação à Teoria das organizações. São Paulo: Manole, 2010.
- CIRIBELLI, Marilda Corrêa. Como elaborar uma dissertação de mestrado através da pesquisa científica. 7Letras, 2003.



CORREIA, Paulo; SÁ, Susana. Liderança do (a) Diretor (a) escolar e a sua relação com o Clima Organizacional. *Humanidades e Tecnologia (FINOM)*, v. 28, n. 1, p. 175-209, 2021.

CORREIA, Pedro Miguel Alves Ribeiro; MENDES, Ireneu de Oliveira; MARQUES, Nádía Sofia Lucas. Gestão do conhecimento e da inovação. determinantes da competitividade organizacional—um estudo de caso de uma empresa de consultoria tecnológica. *Revista Estudo & Debate*, v. 25, n. 1, 2018.

COSTA, Bernardo Emanuel Marques Pereira da. O impacto da percepção sobre a eficácia da liderança e sobre os níveis de Inteligência Emocional dos líderes na satisfação dos colaboradores em contexto laboral. 2022. Tese de Doutorado. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/41835>. Acesso em 27 ago. 2025.

CRESWELL, John Ward. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DORNELAS, Taiana Santana. Motivação no Ambiente de Trabalho. 2019. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/47644/47644.PDF>. Acesso em 18 out. 2025.

DUARTE, Sthefane Cristina de Lima; PANTOJA, Maria Júlia; BRISOLA, Marlon Vinícius. Evolução dos estudos sobre competências gerenciais no contexto do agronegócio. 2020. Disponível em: <http://www.rlbea.unb.br/jspui/handle/10482/47176>. Acesso em 27 ago. 2025.

FEITOSA, Bruna Rodrigues; BARBOSA, Lucas Matheus Rodrigues; BARRETO, Sandy Leticia Correia de Couto. A importância da inteligência emocional no perfil da liderança. 2024. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/21338>. Acesso em 18 out. 2025.

FONSECA, João José Saraiva. Apostila de metodologia da pesquisa científica. João José Saraiva da Fonseca, 2002.

GOLEMAN, Daniel. Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2015.

HIRIYAPPA, Basanth *Et Al*. Gestão De Motivação E Suas Teorias. Editora Babelcube Inc., 2018.

HUI, Yuk. Tecnodiversidade. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

PORTO, Júnior; REBOUÇAS, Francisco Gilson; PACHECO, Flávio Augustus da Mota. Liderança, cultura organizacional e inovação. 2024. Palmas, TO: Observatório Edições, 2024. 271 p.

LOBATO, David Menezes. Estratégia de empresas. 9ª edição Rio de Janeiro. Editora FGV, 2015.



MAGALHÃES, Bruno Eduardo Rodrigues. Desenvolvimento e Retenção de Talentos: Monreal Serviços Contábeis Ltda. Projeto Integrado, 2023. Disponível em: <http://ibict.unifeob.edu.br:8080/jspui/handle/prefix/6066>. Acesso em 19 out. 2025.

MARCONI, Marina Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia do trabalho científico. 8. ed. - São Paulo: Atlas 2018.

MARTINS, Francisca Petronilha. Mentoria: uma estratégia para a formação de professores. 2024. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/7064>. Acesso em 18 out. 2025.

MATOS, Nailton Santos; OLIVEIRA, Kédima Ferreira Matos. Educação Corporativa e Gestão do Conhecimento como Ferramentas para Gestão Estratégica de Pessoas nas Organizações. Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE, v. 1, n. 19, p. 125-144, 2023.

MOREIRA, Leide Vania Miranda; FREZATTI, Fábio. O papel do sistema de controle gerencial na transição entre estágios do ciclo de vida organizacional em uma empresa familiar. Revista Universo Contábil, v. 15, n. 1, p. 65-84, 2019.

OLIVEIRA, Geovana Karoline Carvalho de. Pipeline de liderança: autoavaliação de gestores e liderados em órgão do serviço público estadual. 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/54421>. Acesso em 21 set. 2025.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração. 2011. Disponível em: https://biblioteca.uniscd.edu.mz/bitstream/123456789/2707/1/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em 19 out. 2025.

OLIVEIRA, Walber Machado; VIEIRA FILHO, José Eustáquio Ribeiro. A sucessão familiar no setor agropecuário. Revista de Política Agrícola, v. 28, n. 2, p. 122-122, 2019.

PAZ, Fabio Josende; MACHADO, Pedro Severo. A Importância Do Treinamento Para O Desenvolvimento Organizacional: Um estudo em Organizações do Agronegócio de Dom Pedrito. Revista da Jornada de Pós-Graduação e Pesquisa-Congrega Urcamp, p. 47-63, 2016.

PEIXOTO, Beatriz. Inovação e Liderança: Reflexões em Administração-Volume 1. São Paulo: Editora Dialética, 2024.

PEREIRA, Jadhya de Souza *et al.* Quais Impactos que o Turnover Gera na Empresa. Revista do Encontro de Gestão e Tecnologia, v. 1, n. 09, p. e438-e438, 2024.

PINTO, Letícia de Assis; KURESKI, Ricardo. Análise da Competitividade dos Produtos Florestais na Balança Comercial do Agronegócio Paranaense entre 2015 E 2022. Revista da FAE, v. 27, 2024.



RAMOS, Amanda Aparecida Rodrigues. O custo para sobrevivência: um estudo sobre a importância da gestão de custos para as micro e pequenas empresas. 2023. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/6910>. Acesso em 08 out. 2025.

REZENDE, Fernanda Versiani; CARVALHO, Antônio Moreira Neto; TANURE, Betania. A percepção dos executivos e das executivas sobre estilos de liderança. Revista Reuna., v. 19, n. 4, p. 107-130, 2014.

RIBEIRO, Darcy. Configurações histórico-culturais dos povos americanos. São Paulo. Global Editora e Distribuidora Ltda, 2016.

RIBEIRO, Luana da Silva. Empreendedorismo, inovação e tecnologia em ESG. Editora Senac São Paulo, 2024.

RIBEIRO, Rodolfo. Teorias da administração. Editora Senac São Paulo, 2020.

ROCHA, Suely Campos de Araújo. O Pós-Modernismo na Qualidade de Vida dos Líderes Empresariais: uma análise da dinâmica pós-moderna. São Paulo/SP. Editora Dialética, 2022.

RODRIGUES, Larissa Batista; LIMA, Lucélia Ramos. A relevância da implementação da gestão por competências: estudo de caso em uma empresa do setor varejista e atacadista de alimentos. 2023. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/13701>. Acesso em 25 set. 2025.

ROSA, Kellyn Clyciane Mendes; SILVA, Yuri Caldeira; CUNHA, Cristiano José Castro de Almeida. Lean leadership: atributos e comportamentos de um líder praticante da liderança lean. In: Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação–ciki. 2021.

SANTOS, Raiane Batista Alves; SILVA, Iara Maria Soares; BORGES, Daniela Cristina Silva. LIDERANÇA Liderança: o papel do líder e seus desafios diante das exigências dos novos tempos para o século XXI. Altus Ciência, v. 22, n. 22, p. 177-191, 2024.

SCHNOOR, Amanda Bueno; SOUZA, Mariana Fernanda. Qualidade de vida no trabalho: como a qualidade de vida dos atendentes de caixa de supermercado afeta a produtividade no trabalho? 2023. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/19380>. Acesso em 26 ago. 2025.

SILVA, Heloisa Moraes; GAIA, João Victor Portelada. A Influência da motivação nas organizações. 2024. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/23628>. Acesso em 18 out. 2025.

SILVA, Adailson Izaías; RODRIGUES, Marina Pereira dos Reis; ALMEIDA, Daiane de Fátima Pavinato. Liderança Eficaz e Comunicação: Impactos no Processo e na Gestão de Pessoas. Prospectus (ISSN: 2674-8576), v. 6, n. 1, p. 320-359, 2024.

SILVA, Wilian Tais da. Estudo sobre o clima organizacional em uma agência bancária de Palmeira das Missões/RS. 2023. Disponível em: <https://arandu.iffarroupilha.edu.br/handle/itemid/496>. Acesso em 18 out. 2025.



SIMOM, André Saloum *et al.* O desafio na contemporaneidade das organizações em manter seus colaboradores satisfeitos. *Revista Ambiente Acadêmico*, v. 6, n. 2, p. 148-166, 2020.

SOUZA, Gabriela dos Santos de; LIMA, Victo Ferreira. Fatores que afetam a satisfação dos funcionários dentro do ambiente de trabalho. 2022. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/12372>. Acesso em 11 out. 2025.

SOUZA, Vitor Francisco de *et al.* A influência dos estilos de liderança em correlação com a cultura organizacional. 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/248255>. Acesso em 27 ago. 2025.

TONINI, Antonio Carlos. *Liderança em gerenciamento de projetos*. Editora Senac São Paulo, 2023.

VERÍSSIMO, Vânia Cristina Camoesas. A influência das lideranças na motivação dos colaboradores: aplicação num Call Center. 2021. Disponível em: <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/29950>. Acesso em 12 out. 2025.