SEMINÁRIO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO ADMINISTRAÇÃO

Faculdade Anhanguera de Ipatinga

A Influência da Liderança Transformacional no Engajamento dos colaboradores

Autor(res)

Lucas Figueiredo Santos Melo
Camilly Vitória Jacinto Sousa
Fernanda Carine De Souza Arruda

Categoria do Trabalho

TCC

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA

Introdução

O ambiente organizacional atual passa por constantes mudanças e alta competitividade, o que torna a gestão de pessoas e o papel da liderança fundamentais para o sucesso das empresas. Diferentes estilos de liderança influenciam diretamente o desempenho, a motivação e o comprometimento das equipes, tornando essencial compreender como cada um deles contribui para ambientes de trabalho mais eficazes.

Entre esses estilos, a liderança transformacional se destaca por sua capacidade de inspirar, estimular a criatividade e fortalecer o desenvolvimento individual dos colaboradores. Esse modelo vai além da supervisão de tarefas, buscando engajar a equipe e mobilizá-la em torno de objetivos comuns, o que o torna relevante diante dos desafios atuais de retenção de talentos e aumento da produtividade.

Diante disso, este estudo tem como objetivo compreender como a liderança transformacional influencia o engajamento dos colaboradores. Para isso, a pesquisa discute seus principais conceitos, apresenta os indicadores de engajamento e analisa, por meio de revisão bibliográfica, a relação entre práticas de liderança transformacional e os níveis de motivação e dedicação dos trabalhadores. O estudo pretende, assim, contribuir tanto para o avanço teórico quanto para a prática da gestão de pessoas nas organizações.

Objetivo

Diante disso, este estudo tem como objetivo compreender como a liderança transformacional influencia o engajamento dos colaboradores. Para isso, a pesquisa discute seus principais conceitos, apresenta os indicadores de engajamento e analisa, por meio de revisão bibliográfica, a relação entre práticas de liderança transformacional e os níveis de motivação e dedicação dos trabalhadores. O estudo pretende, assim, contribuir tanto para o avanço teórico quanto para a prática da gestão de pessoas nas organizações.

Material e Métodos

A pesquisa foi conduzida como um estudo aplicado, qualitativo e de natureza descritiva, utilizando exclusivamente fontes bibliográficas. Foram consultados livros, artigos acadêmicos e periódicos especializados sobre liderança transformacional e engajamento dos colaboradores, publicados entre 2015 e 2025. O estudo baseou-se em uma revisão sistemática da literatura, buscando compreender como diferentes estilos de liderança se relacionam com o comportamento e a motivação dos colaboradores no ambiente organizacional.

A análise foi desenvolvida a partir dos principais componentes da liderança transformacional — influência idealizada, motivação inspiradora, estimulação intelectual e consideração individual — e dos indicadores de engajamento, como vigor, dedicação e absorção. As informações coletadas foram organizadas e examinadas de acordo com referenciais teóricos consolidados, permitindo comparar conceitos, identificar padrões e construir reflexões fundamentadas sobre a influência da liderança transformacional no engajamento dos colaboradores.

Resultados e Discussão

Os resultados da revisão bibliográfica mostraram que a liderança transformacional exerce forte influência positiva no engajamento dos colaboradores, destacando-se como um dos estilos mais eficazes para promover motivação, inovação e comprometimento. Estudos clássicos, como os de Bass e Riggio (2006), evidenciam que líderes transformacionais inspiram suas equipes por meio de confiança, visão compartilhada e valorização das capacidades individuais, fatores que fortalecem vínculos e melhoram o comportamento organizacional. Além disso, pesquisas alinhadas ao modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2010) reforçam que líderes atuam como importantes “recursos motivacionais”, capazes de elevar os níveis de energia, entusiasmo e dedicação no trabalho.

A análise das dimensões da liderança transformacional — influência idealizada, motivação inspiradora, estimulação intelectual e consideração individual — confirmou que cada uma contribui de forma distinta para o engajamento. A influência idealizada reforça valores éticos e confiança; a motivação inspiradora cria sentido e entusiasmo; a estimulação intelectual fortalece a criatividade e a inovação; e a consideração individual favorece reconhecimento e desenvolvimento pessoal. Essas práticas estão associadas aos três componentes do engajamento: vigor, dedicação e absorção, conforme descrito por Bakker e Demerouti (2010). Assim, líderes transformacionais não apenas elevam o desempenho, mas também promovem ambientes psicologicamente seguros, colaborativos e orientados ao crescimento.

Os resultados também indicaram que esse estilo de liderança contribui para reduzir rotatividade, fortalecer relações interpessoais e melhorar o clima organizacional, superando modelos como o transacional e o laissez-faire, que se mostram limitados em termos motivacionais (Judge & Piccolo, 2004). A atuação transformacional influencia ainda a percepção de competência, a autoestima profissional e o bem-estar dos colaboradores, elementos que favorecem comportamentos proativos e maior identificação com os valores da empresa (Spreitzer, 1995; Chiavenato, 2014). No entanto, a literatura aponta desafios, especialmente em culturas organizacionais rígidas ou em casos em que líderes carecem de preparo técnico e emocional para exercer a função inspiradora.

Diante dessas evidências, a discussão confirma que a liderança transformacional funciona como um mecanismo estratégico para elevar o engajamento, impulsionar a inovação e promover ambientes mais humanos e sustentáveis. Para que seus efeitos sejam duradouros, é essencial que organizações invistam na formação de líderes, na comunicação eficaz, na construção de relações de confiança e em políticas de gestão alinhadas ao desenvolvimento humano. Assim, o estilo transformacional se consolida não apenas como uma prática gerencial, mas como uma filosofia baseada em propósito coletivo, respeito e visão de futuro.

Conclusão

A análise realizada permitiu concluir que a liderança transformacional possui papel decisivo na promoção do engajamento dos colaboradores, contribuindo diretamente para níveis mais elevados de motivação, dedicação e envolvimento com as atividades de trabalho. Ao estimular a criatividade, promover o desenvolvimento individual e fortalecer o senso de propósito, esse estilo de liderança se destaca como uma abordagem capaz de gerar ambientes mais colaborativos, produtivos e saudáveis. Dessa forma, o objetivo do estudo foi plenamente atingido, ao demonstrar como práticas transformacionais favorecem o crescimento humano e organizacional.

A investigação também possibilitou responder ao problema de pesquisa, evidenciando que a influência da liderança transformacional ocorre principalmente por meio da valorização das pessoas, do fortalecimento das relações de confiança e da construção de significado no trabalho. Ao alinhar objetivos individuais e coletivos, líderes transformacionais se mostram essenciais para retenção de talentos, fortalecimento do clima organizacional e alcance de resultados sustentáveis. Contudo, a efetividade desse modelo depende de culturas institucionais que incentivem participação, autonomia e aprendizado contínuo.

Como limitação, destaca-se o fato de o estudo basear-se exclusivamente em materiais bibliográficos, o que impede uma análise prática sobre a aplicação da liderança transformacional no cotidiano das organizações. Assim, recomenda-se que pesquisas futuras incluam estudos de campo, permitindo avaliar esse estilo de liderança em diferentes realidades e compará-lo com outros modelos gerenciais. Investigações adicionais também podem explorar seus impactos sobre fatores como bem-estar, desempenho e satisfação no trabalho, ampliando o entendimento sobre sua relevância no cenário organizacional contemporâneo.

Referências

Livros:

BASS, Bernard M.; RIGGIO, Ronald E. Transformational Leadership. 2. ed. New York: Psychology Press, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

Artigos:

BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. The Job Demands–Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology, v. 22, n. 3, p. 309-328, 2010.

JUDGE, Timothy A.; PICCOLO, Ronald F. Transformational and Transactional Leadership: a meta-analytic test of their relative validity. Journal of Applied Psychology, v. 89, n. 5, p. 755–768, 2004.

SPREITZER, Gretchen M. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal, v. 38, n. 5, p. 1442–1465, 1995.