

# Modelo De Gestão Inspiracional: A Prática De Liderança Como Estímulo De Melhoria Nos Resultados Da Administração Pública

Cleudson da Silva Vieira<sup>1</sup>, Vinicius Pimentel Neves<sup>2</sup>

<sup>1</sup>(Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia, Campus Porto Velho Calama, RO, Brasil)

<sup>2</sup>(Faculdade Única de Ipatinga, MG, Brasil)

## Abstract:

Este estudo visa refletir sobre a importância da liderança para a motivação das pessoas, sobretudo, como estímulo ao desenvolvimento de trabalho em equipe, a novas ideias, a fim de alcançar a eficiência na prestação de serviços públicos. Este artigo tem como escopo analisar o modelo de gestão inspiracional que contribui para a melhoria contínua dos serviços da Administração Pública. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica considerando as contribuições dos autores como MORAES (2005), GIL (2001), HUNTER (2006), CHIAVENATO (2012), entre outros, destacando o clima organizacional como fator relevante na motivação de pessoas, bem como, a necessidade de gestores preocupados não apenas com o as atividades da Administração, mas também com o bem-estar das pessoas. Conclui-se a importância de dar condições para manter as pessoas motivadas, de modo a elevar a qualidade dos serviços públicos.

**Background:** Este estudo visa refletir sobre o conceito de liderança e explicar sobre o conceito de gestão, em sentido amplo, bem como, a evolução da gestão de pessoas no decorrer do tempo e o que é ser um líder na atualidade. Busca-se apresentar conceitos sobre eficiência, Administração Pública e o modelo de gestão mais promissor. Além disso, ressalta-se, a importância dessa habilidade de gestão no alcance dos objetivos e metas da Administração. Discorre sobre a importância de um líder preocupado com clima organizacional, motivação e percepção individual dos servidores. Também são apresentados os benefícios de uma gestão inspiracional.

**Materials and Methods:** Realizou-se uma pesquisa bibliográfica considerando as contribuições dos autores como MORAES (2005), GIL (2001), HUNTER (2006), CHIAVENATO (2012), entre outros, destacando o clima organizacional como fator relevante na motivação de pessoas, bem como, a necessidade de gestores preocupados não apenas com o as atividades da Administração, mas também com o bem-estar das pessoas.

**Results:** Há diferença entre a gestão de líder e chefe. A primeira realiza o trabalho em equipe, tem a capacidade de ouvir as pessoas, delega funções, atribui responsabilidade e leva em consideração as necessidades individuais e aspirações de cada pessoa ou grupo. Já a segunda gestão é marcada por conflitos, tensões, burocracia excessiva e controle dos processos. As pessoas ficam em segundo plano, o foco principal são as atividades e pouco importa a satisfação das pessoas com as funções desempenhadas no trabalho. O modelo de gestão inspiracional é o mais promissor, porque abrange processos e pessoas. Sendo que o principal escopo dessa gestão é maximizar o potencial humano, pois é através das pessoas que a Administração produz, proporciona serviços de qualidade e cria um ambiente mais saudável em que as pessoas se sentem orgulhosas de trabalhar e fazer parte da organização.

**Key Word:** Gestão de Pessoas; Administração Pública; Liderança; Eficiência.

Date of Submission: 14-04-2023

Date of Acceptance: 27-04-2023

## I. Introduction

O presente estudo tem como tema o modelo de gestão inspiracional: a prática de liderança como estímulo de melhoria nos resultados da Administração Pública. Sendo a liderança e a pessoa responsável por desempenhar essa função, o cerne desta linha de pesquisa.

Dessa forma, além de refletir sobre o conceito de liderança, também será explanada sobre o conceito de gestão, em sentido amplo, bem como, a evolução da gestão de pessoas no decorrer do tempo e o que é ser um líder na atualidade.

Destarte, busca-se apresentar conceitos sobre eficiência, Administração Pública e o modelo de gestão mais promissor. Além disso, ressalta-se, a importância dessa habilidade de gestão no alcance dos objetivos e metas da Administração.

Embora haja diferença entre a gestão pública e privada, as características de um líder são as mesmas em ambas. Por isso neste estudo não haverá distinção entre uma e outra quanto a esse quesito.

Preliminarmente, será explicada a estrutura da Administração Pública e quem são os responsáveis pela execução dos serviços públicos. Logo depois, apresenta-se, o princípio da eficiência como embasamento principal de um líder para atingir resultados satisfatórios na Administração.

Discorre também sobre a importância de um líder preocupado com clima organizacional, motivação e percepção individual dos servidores. Em seguida, serão apresentados os benefícios de uma gestão inspiracional. Deste modo, construiu-se questões que nortearam este trabalho:

- Qual o papel da Gestão de Pessoas?
- Qual o conceito de liderança?
- Por que é importante o nível de satisfação das pessoas com relação ao ambiente de trabalho?

## **II. Material And Methods**

Além dos conceitos definidos na literatura de administração sobre Gestão de Pessoas, perscruta-se a exequibilidade do princípio da eficiência a luz da Constituição Federal de 1988, como forma de contribuir para alcançar os resultados institucionais e maximizar o potencial humano no desempenho das atividades.

Dessa forma, é importante salientar que a Gestão de Pessoas com o decorrer do tempo passou por várias mudanças. Hodiernamente, a gestão não se preocupa apenas com o estoque de materiais, com a parte financeira e controle de atividades.

Gil (2001, p. 17), assim conceitua Gestão de Pessoas:

Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Constituem a rigor uma evolução das áreas designadas no passado como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos.

Dessa forma, para alcançar os objetivos propostos, utilizou-se como recurso metodológico, a pesquisa bibliográfica, realizada a partir da análise e estudo publicados na literatura e artigos divulgados no meio eletrônico.

O texto final foi fundamentado nas ideias e concepções de autores como: Cohen e Tichy (1999), Gil (2001), Chiavenato (2002), Chiavenato (2004), Moraes (2005), Lacombe (2005), Hunter (2006), Matias-Pereira (2012), Chiavenato (2012).

## **III. Result**

Pode ser afirmar que as características de um líder Independem do âmbito de atuação (público ou privado), porque em ambos os setores, é necessário - para um líder - ter a competência de se adaptar rapidamente as mudanças, desenvolver autorresponsabilidade na busca e atingimento de metas e objetivos, ter iniciativa e ser inovador, bem como, saber utilizar o seu poder de persuasão.

Cohen e Tichy (1999, p. 241), assim esclarecem:

Todas as organizações têm valores, sejam eles declarados explicitamente ou não. As organizações vencedoras, no entanto não só declaram explicitamente seus valores, como periodicamente os examinam e avaliam para terem a certeza de que irão de fato sustentar os comportamentos que farão atingir as metas desejadas.

Por isso há uma clara diferença entre a gestão de líder e chefe. A primeira realiza o trabalho em equipe, tem a capacidade de ouvir as pessoas, delega funções, atribui responsabilidade e leva em consideração as necessidades individuais e aspirações de cada pessoa ou grupo. Já a segunda gestão é marcada por conflitos, tensões, burocracia excessiva e controle dos processos. As pessoas ficam em segundo plano, o foco principal são as atividades e pouco importa a satisfação das pessoas com as funções desempenhadas no trabalho.

O modelo de gestão inspiracional é o mais promissor, porque abrange processos e pessoas. Sendo que o principal escopo dessa gestão é maximizar o potencial humano, pois é através das pessoas que a Administração produz, proporciona serviços de qualidade e cria um ambiente mais saudável em que as pessoas se sentem orgulhosas de trabalhar e fazer parte da organização.

## **IV. Discussion**

A Administração Pública tem sua estrutura normativa prevista originariamente na Constituição Federal de 1988, a partir do artigo 37, visto que, essa regulamentação é aplicável a Administração direta e indireta. A primeira é representada pelos entes federativos e a segunda é representada pelos órgãos públicos.

União, Estado, Distrito Federal e Município faz parte da Administração Direta e tem a função de executar atividades administrativas.

Autarquia, fundação, empresa pública e sociedades de economia mistas são órgãos públicos que atuam na prestação de serviços para a sociedade. Os gestores que atuam nessas instituições são os responsáveis em colocar em prática os anseios da população, ou seja, são incumbidos de planejar, coordenar, dirigir e controlar diferentes processos de trabalho.

Matias (2012) conceitua Administração Pública com um sistema complexo composto de instituições e órgãos de Estado, normas, recursos humanos e toda a infraestrutura voltada para a prestação de serviços para a população.

Chiavenato (2012, p. 97), assim explica Administração Pública:

Administração Pública constitui um importante seguimento da ciência da Administração, representa o aparelhamento do Estado e funciona atualmente, como um instrumento de governo para planejar, organizar, dirigir e controlar todas as ações administrativas, com o objetivo de dar plena e cabal satisfação das necessidades coletivas e entregar a população uma ampla variedade de serviços públicos.

Ou, conforme Moraes,

A Administração Pública pode ser definida objetivamente como a atividade concreta e imediata que o Estado devolve para a consecução dos interesses coletivos e subjetivamente como conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas aos quais a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado. (MORAES, 2005, p. 334)

Convém destacar que nos dias atuais Administração tem se preocupado não apenas em executar os serviços previstos nos planos de gestão, mas realiza-lo de forma eficiente, isto é, utilizar os recursos de forma racional e econômica, de modo a manter a qualidade dos serviços a todos os cidadãos.

Cabe ressaltar que além da obrigação do gestor obedecer ao princípio da eficiência, a Constituição da República dispõe de um conjunto de princípios que também devem ser observados na execução das atividades na Administração Pública, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme previsto no artigo 37.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Por isso o papel de um líder é muito importante para direcionar a prestação de serviços do Estado para a sociedade. Pois ele é a pessoa que opera este conjunto de recursos (informacionais, financeiros, materiais e humanos) em prol do bem-estar coletivo.

Esses recursos organizacionais precisam estar bem alinhados à missão, à visão e aos objetivos institucionais, uma vez que, é através dessa consonância de gestão que o líder irá desempenhar sua função estratégica.

É importante destacar que para um líder dirigir uma organização, antes de planejar a estrutura física, financeira e material, é necessário pensar em como gerir esses recursos.

Dentro desse contexto a Gestão de Pessoas ganhou um novo significado com ênfase na valorização humana, visto que, ficou responsável não apenas pela gestão operacional, mas também pelas funções estratégicas da Administração.

Com essa nova visão de Gestão de Pessoas, a Administração ficou mais humana, as pessoas se sentem, realmente, parte da organização, porque a Administração além de capacitar e desenvolver talentos, também começou a se preocupar com o estado emocional das pessoas, com a melhoria do clima organizacional e com a satisfação das pessoas no ambiente de trabalho.

Sabe-se que as pessoas passam a maior parte de suas vidas no ambiente de trabalho, em virtude disso, dependem de um ambiente harmonioso e feliz para produzirem com mais qualidade e alcançarem os resultados pessoais e organizacionais.

Para Lacombe (2005), é preciso considerar que, embora as pessoas precisem ser administradas elas são seres humanos - com emoções, percepções e desejos diferentes - querem ser felizes e ter qualidade de vida, pois seus objetivos nunca coincidem integralmente com os da organização, ainda que possam ter muitos pontos coincidentes.

Assim, a gestão voltada para as pessoas, de forma aberta e flexível, conseqüentemente, há uma maior participação das pessoas para atingir as metas e buscar inovar em suas atividades. Afinal, quanto mais satisfeitos, maior a produtividade e estímulo das pessoas com o trabalho.

Chiavenato (2002, p. 17), assim conceitua Gestão de Pessoas:

Gestão de Pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois dependem de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, a estrutura organizacional adotada, as características do contexto ambiental, o negócio da organização, a tecnologia utilizada os processos internos e uma infinidade de outras variáveis importantes.

Com a evolução da Gestão de Pessoas, a gestão não é voltada para administrar pessoas, mas sim “administrar com as pessoas”, essa novo conceito trouxe o significado de “gestão com pessoas.”

Nesse diapasão, também surge a figura da pessoa que inspira, motiva e exerce influência sobre os outros para atingir os objetivos da Administração. A pessoa que exerce esse papel é chamada de líder. Contudo, a figura de um líder não precisa está vinculada a cargos, a gerência ou posto de destaque numa organização.

Qualquer pessoa que exerce influencia, empatia e se comunica com grupos e setores de forma a inspira-los a aprimorar a serem inovadores no desempenho de suas atividades, exerce o papel de liderança.

Hunter (2006, p. 18), esclarece que “liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir objetivos comuns, inspirando confiança por meio da força do caráter.”

A liderança também deve ter influencia na capacidade de um líder de compreender as pessoas. Para isso, o líder deve estabelecer um processo de comunicação com a equipe. Buscar entender suas sugestões, afinidades e seus objetivos pessoais junto à organização.

Os líderes proporcionam confiança na equipe, pois as pessoas se identificam com sua influencia e, automaticamente, gera um magnetismo pessoal com sua missão na organização. Com isso, as pessoas colaboram mais, ficam mais dispostas a aprimorar os resultados da Administração.

Segundo Chiavenato (2000), liderança é a influência interpessoal exercida em uma dada situação e dirigida por meio do processo de comunicação para consecução de um ou mais objetivos específicos.

Desta forma, um líder não administração sozinho. Ele envolve toda equipe, buscando compreender a função e o engajamento de cada um. A gestão inspiracional impulsiona as pessoas a serem mais criativas, a lidar com as adversidades e ser mais eficientes no desempenho de suas atividades.

## **V. Conclusion**

Diante do exposto, conclui-se que o modelo de gestão em que todos colaboram e participam quanto à melhoria contínua das metas da Administração, se dá com a prática da gestão inspiracional conduzida por um gestor líder que se preocupada, principalmente, em gerir pessoas.

A figura de um gestor chefe gera desperdício de tempo, recursos e de animosidades no ambiente de trabalho, pois acarreta má influencia no clima organizacional. Desta forma, as pessoas não trabalham felizes, e consequentemente, a falta de motivação com o trabalho acarreta em trabalhos pífios para a organização.

É necessário, portanto, que os gestores estimulem um ambiente mais participativo, prazeroso, em que as pessoas busquem melhorar sempre e se sintam orgulhosas e felizes em fazer parte da instituição.

Nesse sentido, cabe ao gestor líder estimular políticas de apoio ao desenvolvimento pessoal, de capacitações que valorizem e estimulem novas competências. É importante também instigar o trabalho em grupo, estimular rodas de conversa com as equipes de trabalho, a fim de ouvir e aproveitar melhor as ideias compartilhadas.

## **References**

- [1]. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em 12 de janeiro. de 2021.
- [2]. CHIAVENATO, Idalberto. Administração Geral e Pública. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.
- [3]. CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos na administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- [4]. CHIAVENATO, Idalberto, Recursos Humanos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- [5]. GIL, A. C. Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.
- [6]. HUNTER, James C. Como se tornar um líder servidor: os princípios de liderança de o monge e o executivo. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.
- [7]. LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos Humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.
- [8]. MORAES, Alexandre. Direito constitucional administrativo. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- [9]. MATIAS-PEREIRA, José M. Manual de gestão pública contemporânea. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- [10]. TICHY, Noel M; COHEN, Eli. O motor da liderança: como as empresas vencedoras formam líderes em cada nível da organização. São Paulo: Educator, 1999.

Cleudson da Silva Vieira, et. al. “Modelo De Gestão Inspiracional: A Prática De Liderança Como Estímulo De Melhorias Nos Resultados Da Administração Pública.” IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM), Vol.25, No. 04, 2023, pp. 43-46.