



BALANÇO FINAL DO MÓDULO

Formando/a:	Francisco Reis
Ação:	Técnico Auxiliar de Farmácia nº 6 - NSPRO
Módulo:	6538 – Trabalho em equipa
Formador/a:	Elsa Sousa
Data:	11/07/2023

Objetivos

- Explicar a importância do trabalho em equipa.
- Participar no trabalho como membro de uma equipa.

Conteúdos

- Vantagens / dificuldades do trabalho em equipa
- Fatores pessoais
 - Autoestima
 - Fatores motivacionais
 - Realização pessoal e profissional
- Fatores relacionais
 - Rigor/objetividade
 - Eficácia e assertividade
 - Empatia e disponibilidade
 - Capacidade de partilhar, cooperar e acompanhar
 - Capacidade de resolução de conflitos e de situações geradoras de ansiedade
- Fatores organizacionais
 - Ambientes propícios à colaboração e entreajuda
 - Capacidade de entender melhor os objetivos e necessidades de cada interlocutor
- Dinâmica de grupo / equipa
 - Dificuldades da equipa em relação à sua estrutura
 - Participar na equipa de forma autêntica
 - Mudança de atitudes

Os conteúdos abordados nesta UFCD – Trabalho em equipa, ministrada pela formadora Elsa Sousa, irão ser uma mais-valia para o meu futuro, uma vez que, a formação me dará uma certificação de Técnico Auxiliar de farmácia.

Esta UFCD serviu para complementar o conhecimento adquirido, de uma formação anterior, na UFCD 4647 - Liderança e trabalho em equipa, proporcionando uma oportunidade de aprofundar a compreensão



sobre a importância do trabalho em equipa e como participar de forma efetiva como membro de uma equipa. Durante o processo de formação, utilizamos o filme "Remember the Titans" como uma valiosa ferramenta inspiradora para explorar os temas e conceitos.

"Remember the Titans" é um filme de drama desportivo lançado em 2000 e dirigido por Boaz Yakin. Baseado numa história real, o filme conta a história do técnico de futebol americano Herman Boone, interpretado por Denzel Washington, contratado para treinar uma equipa de futebol americano recém-integrada numa escola secundária na cidade de Alexandria, Virgínia, durante o início da integração racial nos Estados Unidos nos anos 1970. Ao longo da história, os membros da equipa são desafiados a superar as suas diferenças e a trabalhar juntos em prol de um objetivo comum. Isso demonstra claramente como o trabalho em equipa é fundamental para alcançar resultados positivos.

O filme permitiu abordarmos os conceitos de liderança formal e informal. A liderança formal, também conhecida como liderança estatutária, está relacionada a uma posição específica dentro da organização, como a função de gestor ou chefe. No filme, os treinadores Herman Boone e Bill Yoast representam exemplos de liderança formal.

Herman Boone, interpretado por Denzel Washington, é o novo treinador afro-americano que assume o comando da equipa de futebol americano dos Titans. Ele enfrenta desafios ao liderar a equipa em meio a tensões raciais e trabalha incansavelmente para unir os jogadores, superar as diferenças e construir uma equipa unida.

Bill Yoast, interpretado por Will Patton, é o antigo treinador branco dos Titans e é inicialmente nomeado como assistente de Boone. Ele desempenha um papel importante como líder experiente e mentor para os jogadores, contribuindo para a promoção da unidade e superação dos preconceitos raciais.

Por outro lado, a liderança informal, também conhecida como liderança emergente, é exercida por indivíduos que podem não ocupar uma posição formal específica, mas são percebidos pelos seus colegas como aqueles que mais contribuem para o alcance dos objetivos. No filme, dois jogadores em destaque representam exemplos de liderança informal: Julius Campbell e Gerry Bertier.

Julius Campbell, interpretado por Wood Harris, é um dos jogadores da equipa e um dos líderes do grupo afro-americano. Ele enfrenta dificuldades no início, mas ao longo do filme desenvolve um relacionamento de amizade e respeito mútuo com o seu colega de equipe branco, Gerry Bertier.

Gerry Bertier, interpretado por Ryan Hurst, é um dos jogadores brancos da equipa e inicialmente mostra ceticismo relativamente à liderança de Boone. No entanto, ao longo da história, ele torna-se um defensor da unidade da equipa e forma uma forte amizade com Julius.

Esses exemplos ilustram como a liderança formal e informal podem coexistir e se complementar num contexto de trabalho em equipa. Ambos os estilos de liderança são importantes para o sucesso do grupo, e a história dos Titans demonstra como a colaboração entre líderes formais e informais pode levar à superação de desafios e à conquista de metas em comum.

No contexto das diferentes lideranças, discutimos os estilos de liderança, destacando três principais: liderança autocrática, liderança democrática e liderança liberal.

A liderança autocrática, exemplificada pelo estilo de liderança de Herman Boone, é caracterizada por um líder que centraliza todo o poder de tomada de decisão, sem levar em consideração a opinião ou contribuição da equipa. Nesse estilo de liderança, o líder impõe as suas decisões e direciona as ações do grupo de maneira autoritária. Embora a liderança autocrática possa ser eficaz em emergências, onde a rapidez e a clareza das decisões são essenciais, ela pode ter consequências negativas a longo prazo. Um dos principais problemas desse estilo é a falta de motivação e participação dos membros da equipa. Ao serem excluídos do processo decisório, os indivíduos podem sentir-se desvalorizados e desestimulados, o que prejudica o seu empenho, criatividade e comprometimento com as tarefas.

Por outro lado, a liderança democrática, exemplificada pelo estilo de liderança de Bill Yoast, destaca a participação ativa dos membros da equipa nas decisões e no desenvolvimento do grupo. Esse estilo de liderança cria um ambiente no qual o compartilhamento de ideias, a colaboração e a construção de consenso são valorizados.



Na liderança democrática, o líder procura envolver os membros da equipa, incentivando-os a expressar as suas opiniões, contribuir com ideias e participar ativamente das discussões e tomadas de decisão. Os membros são encorajados a partilhar as suas perspetivas e conhecimentos, promovendo a diversidade de pensamento e enriquecendo a qualidade das soluções propostas.

No entanto, é importante ressaltar que a liderança democrática pode exigir mais tempo e esforço para chegar a consensos e tomar decisões. A diversidade de perspetivas pode levar a discussões mais longas, mas, em geral, o resultado é uma decisão mais completa e fundamentada. Além disso, é necessário que o líder saiba gerir conflitos e manter o foco nos objetivos da equipa, para evitar que a participação democrática se torne um obstáculo à eficácia e eficiência do trabalho.

Já a liderança liberal, embora não seja retratada diretamente no filme, é caracterizada pela ausência de intervenção e controle por parte do líder. Nesse estilo de liderança, os membros da equipa têm maior autonomia para tomar decisões e agir conforme considerarem adequado. O líder adota uma postura mais passiva, oferecendo pouca orientação ou direção.

Um dos principais benefícios desse estilo de liderança é o estímulo à autonomia e à criatividade dos membros da equipa. Eles têm liberdade para explorar soluções e abordagens inovadoras, o que pode resultar em maior motivação e engajamento. Além disso, a liderança liberal favorece a expressão individual, permitindo que os membros desenvolvam as suas habilidades e assumam responsabilidade por suas ações.

Porém, é importante considerar as possíveis desvantagens desse estilo de liderança. A falta de intervenção e orientação do líder pode levar à falta de foco e direção na equipa. Sem uma estrutura clara ou guia, os membros podem enfrentar dificuldades em alinhar os seus esforços e alcançar resultados satisfatórios. A ausência de supervisão também pode resultar em falta de coordenação e sinergia, já que cada membro pode seguir a sua própria agenda ou prioridades.

Além disso, a liderança liberal pode não ser eficaz em situações que exigem decisões rápidas, especialmente em momentos de crise ou pressão. A falta de direção clara pode levar a uma resposta lenta ou ineficiente diante de desafios urgentes.

Após a análise do filme, exploramos a liderança situacional, um modelo em que o estilo de liderança se adapta à situação e às necessidades específicas da equipa. Esse modelo foi desenvolvido por Paul Hersey e Ken Blanchard na década de 1970.

Segundo o modelo da liderança situacional, o estilo de liderança mais eficaz varia dependendo de dois fatores principais: o nível de competência e maturidade dos membros da equipa, e o grau de apoio e orientação necessários para atingir os objetivos.

A competência refere-se à habilidade e conhecimento dos membros da equipa relativamente a uma tarefa específica, enquanto a maturidade refere-se à motivação e confiança que eles têm para assumir responsabilidades. Com base nesses dois fatores, o líder deve ajustar o seu estilo de liderança em diferentes abordagens.

Existem quatro estilos comportamentais de liderança situacional que podem ser usados conforme a situação:

Direção: Nesse estilo, o líder adota uma abordagem mais autocrática, determinando as ações dos subordinados e fornecendo orientações claras sobre o que deve ser feito e como a tarefa deve ser realizada.

Orientação: Nesse estilo, o líder continua a fornecer direção e orientação, mas também está aberto a ouvir as sugestões e opiniões dos liderados. Existe um maior compartilhamento de decisões e uma abordagem mais colaborativa.

Apoio: Nesse estilo, o líder adota uma postura mais participativa, facilitando a tomada de decisão pelos liderados. Ele fornece reconhecimento, feedback positivo e suporte emocional para incentivar o desenvolvimento e a motivação da equipa.

Delegação: Nesse estilo, o líder delega responsabilidades aos liderados e os encoraja a tomar decisões por conta própria. Existe um alto grau de confiança e autonomia concedidos aos membros da equipa.

Cada um desses estilos leva em consideração o nível de maturidade dos colaboradores e pode ser usado para atender às necessidades de todos os membros da equipa. É importante que o líder analise as habilidades,



autoconfiança e motivação dos integrantes da sua equipa e determine qual estilo de liderança usar em cada situação específica.

Embora a liderança situacional seja um modelo eficaz em muitos contextos, também possui algumas desvantagens que vale a pena considerar:

Complexidade na identificação do estilo adequado: determinar o estilo de liderança mais apropriado para cada situação exige uma análise cuidadosa da competência e maturidade dos membros da equipa. Isso pode ser um desafio, pois a avaliação precisa desses fatores pode ser subjetiva e requer tempo e esforço consideráveis.

Necessidade de flexibilidade e adaptabilidade: A liderança situacional exige que o líder seja flexível e capaz de se adaptar rapidamente às mudanças nas circunstâncias e nas necessidades da equipa. Isso pode ser desafiador para líderes que estão mais acostumados a um estilo de liderança específico com dificuldade em se ajustar.

Possibilidade de inconsistência na abordagem: Se o líder não for capaz de ajustar o seu estilo de liderança adequadamente, pode haver inconsistência na maneira como ele se relaciona e lidera a equipa. Isso pode levar à confusão e à falta de clareza relativamente às expectativas, o que pode prejudicar a eficácia geral da equipa.

Tempo necessário para desenvolvimento e formação: A implementação efetiva da liderança situacional requer que os líderes sejam formados adequadamente e tenham uma compreensão profunda dos princípios e práticas envolvidos. Isso pode exigir tempo e recursos consideráveis para o desenvolvimento das habilidades de liderança situacional.

Possibilidade de falta de direção clara: em certos casos, a liderança situacional pode levar a uma falta de direção clara, especialmente quando a equipa não está acostumada a tomar decisões e assumir responsabilidades. Isso pode resultar em indecisão, falta de foco e uma diminuição geral na produtividade.

É importante lembrar que a liderança situacional não é uma abordagem perfeita e não se adequa a todas as situações. Cabe ao líder avaliar cuidadosamente as circunstâncias e as características da equipa para determinar se esse modelo é adequado e como aplicá-lo de forma eficaz.

A liderança situacional busca a eficácia ao adaptar-se às circunstâncias e às características individuais da equipa, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo e motivador. Ao entender e aplicar os diferentes estilos de liderança situacional, o líder pode influenciar positivamente o desempenho e o desenvolvimento da equipa, alcançando resultados superiores.

Em resumo, a UFCD destacou a importância do trabalho em equipa, que traz consigo uma série de vantagens significativas, como a complementaridade de habilidades, a criatividade, a motivação, a tomada de decisão eficaz, a eficiência, o desenvolvimento pessoal e um ambiente de trabalho saudável. Ao aproveitar essas vantagens, as equipas têm a capacidade de alcançar resultados excecionais e superar desafios de forma mais eficaz. No entanto, é essencial lembrar que, embora todos os membros da equipa sejam importantes, o papel do líder desempenha um papel fundamental, sendo, o feedback um elemento importante para o crescimento e evolução das equipas. O feedback, exceto na liderança autocrática, regular e construtivo, tanto por parte do líder como entre os membros da equipa, é essencial para o crescimento, o aprimoramento contínuo e o sucesso a longo prazo de uma equipa. Ao estabelecer uma cultura de feedback aberta e valorizar a comunicação honesta, a equipa pode maximizar o seu potencial e alcançar resultados excecionais. Porque como diz o ditado popular: "*Não há maus exércitos, há maus generais*".

Agradeço à formadora Elsa Sousa, todo o empenho demonstrado para que as sessões decorressem de uma forma entusiasmante, fazendo com que conseguíssemos adquirir de uma forma mais simples esta informação que considero de extrema importância.

Palavras-Chave: Trabalho em equipe, Estilos de liderança, Feedback