



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA – LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

FERNANDO DE OLIVEIRA BRITO
JAMENSON MATOS BARBOSA

**LIDERANÇA ORGANIZACIONAL E PRODUTIVIDADE: Estudo em
duas empresas no município de Itaituba-PA**

Itaituba – PA
2023

FERNANDO DE OLIVEIRA BRITO
JAMENSON MATOS BARBOSA

**LIDERANÇA ORGANIZACIONAL E PRODUTIVIDADE: Estudo em
duas empresas no município de Itaituba-PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Mestra Elines dos Santos
Batista.

Itaituba – PA
2023

BRITO, Fernando de Oliveira Mora; BARBOSA, Jamenson Matos.

LIDERANÇA ORGANIZACIONAL E PRODUTIVIDADE: Estudo em duas empresas no município de Itaituba-PA

72 fls.: il.

Orientadora: Elines dos Santos Batista, Ma.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) Graduação em Administração - Faculdade de Itaituba – FAI, 2023.

1. Liderança. 2. Produtividade. BATISTA, Elines dos Santos. II Faculdade de Itaituba. Itaituba, BR-PA, 2023.

FERNANDO DE OLIVEIRA BRITO
JAMENSON MATOS BARBOSA

**LIDERANÇA ORGANIZACIONAL E PRODUTIVIDADE: Estudo em
duas empresas no município de Itaituba-PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Mestra Elines dos Santos
Batista.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: Prof.^a Me. Elines dos Santos Batista Nota:

Avaliador (a) 1: Prof.^a Me. Caren Alessandra Kluska Nota: 10

Avaliador (a) 2: Prof.^a Esp Graciela da Silva Castro Nota: 10

Resultado: Aprovado Média: 10

Itaituba - PA: 10 de abril de 2023

Dedicamos aos nossos familiares, amigos e professores por toda a motivação, carinho e inspiração que elas proporcionaram. Que essa conquista seja lembrada com muita gratidão, por vocês ter nos ajudado a realizar essa conquista.

AGRADECIMENTOS

Eu, **Jamenson Matos Barbosa** quero agradecer:

Agradeço à Deus, obrigado meu Pai, por sua misericórdia, somos tão pequenos e, no entanto, Deus nos vê e nos abençoa todos os dias. Obrigado, meu Deus, pela vida, por um novo dia, e por me dar forças para continuar e realizar essa conquista só gratidão.

Quero agradecer ao meu Pai **Francisco Charles Ferreira Barbosa**, que sempre me incentivou e me manteve firme a cada dia cursando a faculdade nunca me deixou desanimar e me ajudou em tudo para que eu chegasse até o final e me formasse, só gratidão por tudo que o senhor tem feito por mim meu pai.

Agradeço imensamente a minha mãe **Silvia Cleia Matos Barbosa**, onde sempre estive comigo me dando conselhos, algumas vezes brigando, pois, falava que queria terminar e sempre falava que não era uma decisão sabia e hoje chegando ao fim do curso vejo que realmente não era então só gratidão minha mãe.

Agradeço a minha namorada **Mel Aparecida do Nascimento Silva**, e toda a sua família que sempre me apoiou a me forma me proporcionado palavras motivacionais onde eu me inspirava e consegui a ter força de vontade a terminar.

Quero agradecer aos meus **irmãos** a toda minha **família** e a todos os meus amigos tanto os **colegas de classe** quanto aos meus **amigos de infância**, onde nunca deixaram de me motivar a terminar e ser mais um dos amigos formado.

Quero agradecer ao meu amigo e parceiro do TCC **Fernando de Oliveira Brito**, que estivemos sempre trabalhando juntos nos trabalhos acadêmicos da faculdade, sempre responsável nas obrigações que foi nós designado.

Agradeço a todos da minha turma de Administração, hoje poucos estão se formando pós nossa turma tinha muitas pessoas, então quero agradecer vocês que marcaram esses quatro anos de graduação: **Aguinaldo, Valdeilson, Valdineia, Vctor, Vinicius, Dhelly, Jenifer, Emelly Katrina, Diego, Joao Victor, Eduardo E Darlison**, agradeço a todos vocês pessoal.

Agradeço a minha professora **Caren Alessandra Kluska**, responsável por ser o motivo da escolha do meu tema de TCC, me orientado desde da elaboração do pre-projeto até no nosso TCC quase pronto, sua ajuda e esforço me auxiliou muito para que eu fizesse um ótimo trabalho, muito obrigado por toda a sua ajuda e pelos puxões de orelhas.

Quero agradecer a nossa orientadora **Elines Santos Batista**. Ter você como minha orientadora foi um privilégio que a vida nos ofertou, foram meses de orientações, entre conversas tanto em encontro quanto virtual, para concluirmos o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Todos os encontros foram realizados com muita felicidade e nos proporciona um amplo de conhecimento. Obrigado por tudo, queremos agradecer-lhe pela paciência em nos conduzir até aqui. Temos certeza de que fomos guiados pela melhor. Gratidão nos define.

Agradeço a coordenadora do curso de Administração da FAI, professora **Ana Paula Maffezzoli**, obrigado pelo seu ótimo trabalho sua dedicação e habilidades são inestimáveis para nossa formação. Seu trabalho é muito apreciado, você foi um pilar que nos apoiou e nós motivou a chegar até aqui obrigado por tudo, lhe admiro muito por ser essa excelente profissional

Agradeço ao gerente do Posto aonde foi realizado a minha pesquisa de campo, **Édson Evangelista Silva Filho**, por sua gentileza e educação, pelo apoio prestado à pesquisa, quero agradecer a sua equipe que me recebeu de braços abertos.

Eu, **Fernando de Oliveira Brito**:

Agradeço imensamente a Deus por me dar a oportunidade de realizar esse sonho com todas as bênçãos em minha vida e sempre me dando forças para enfrentar as dificuldades.

Agradeço a minha mãe **Jocimar de Oliveira**, que me incentivou desde o princípio a buscar meus sonhos e concluir a graduação. Foi a minha base para todas as escolhas em que tive que tomar, foi quem sempre esteve do meu lado, em todos os meus momentos bons e ruins, quando eu pensava em desistir foi ela que levantava a minha cabeça e dizia “que eu ia conseguir”, sou muito grato a Deus por ter me dado a oportunidade de ter uma ótima mãe.

Agradeço ao meu pai **Francinaldo Cardoso Brito**, foi quem me deu oportunidade de cursar uma faculdade, que sempre relata que não teve a oportunidade que eu tive, pois, seu tempo para cursar uma faculdade era muito difícil, sou muito grato a ele pois foi quem me manteve todo esse período.

Agradeço a meu amigo, **Antônio Junior Dias Machado**, pois foi ele que me deu a ideia de cursar administração, que sempre me apoiou e me ajudou, que me motivou buscar conhecimento e me desenvolver intelectualmente, me aconselhando,

que me acompanhou todos esses anos nessa caminhada, é um grande amigo que tem meu respeito e gratidão.

Agradeço ao meu parceiro de TCC, **Jamenson Matos Barbosa**, conhecido como (Raimundo), por estar nessa caminhada comigo desde o começo do curso, sempre me apoiando e auxiliando nos seminários da sala de aula, e por hoje ser um grande amigo de vida.

Gostaria de agradecer à professora **Caren Alessandra Kluska**, que foi responsável por toda a etapa do TCC, desde a elaboração do pré-projeto até sua etapa final. Era ela quem acompanhava, dava instruções sobre técnicas de preparação, correções e tudo mais relacionado ao tema da tese.

Agradeço à minha orientadora, **Elines Santos Batista**, pelo contexto que incluiu explicações, análises, orientações, correções, adaptações, conselhos e melhorias. Esteve sempre disponível, de dia ou de noite, dedicou-se a fazer todo o trabalho de acompanhamento necessário à conclusão deste curso. Além de ser um grande profissional, ele também é muito especial e querido por toda a turma ADM 2019.

Agradeço à coordenadora do curso de Administração da FAI, professora **Ana Paula Maffezzolli**, pelos ensinamentos, incentivo e tudo relacionado a nossa aula. Ele é um grande profissional e nos acompanhou com muita dedicação.

Quero agradecer a todos os colaboradores da **Faculdade de Itaituba-PA**, entre **Professores, Pessoal da Administração, Secretaria, Financeiros, Biblioteca, entre outros setores da organização**, temos uma gratidão por vocês fazer parte da nossa formação, gratos a todos por sempre nos auxiliar, vocês são demais, muito **Obrigado**.

*Bendiga o Senhor a minha alma! Não
esqueça nenhuma de suas bênçãos!*

“1 Tessalonissenses 5:18”

RESUMO

Esta pesquisa traz como tema: Liderança organizacional e produtividade em duas empresas situadas no município de Itaituba/PA, visto que a liderança é uma das ferramentas que interfere intensamente na produtividade organizacional, esta precisa ser bem observada para o sucesso da empresa. O objetivo do estudo foi verificar de que forma a liderança organizacional pode ter influência nas atividades referentes a produtividade dos colaboradores da organização. A metodologia utilizada na pesquisa, consistiu em uma pesquisa bibliográfica para embasamento teórico, com pesquisa exploratória e descritiva, de natureza qualitativa, utilizando pesquisa de campo e questionários para coleta de dados que elencam os perfis dos participantes. A partir dos resultados da pesquisa foi possível observar que a liderança da organização em alguns casos pode ter influência na produtividade tanto positivamente quanto negativamente, sendo assim conclui-se os gestores podem utilizar a liderança para driblar essas dificuldades que possam encontra dentro da organização lhe possibilitando ter um trabalho mais especifico podendo auxiliar todos os colaboradores na realização as atividades. Ficou claro que dependendo do tipo de liderança pode-se ter uma diferente influência sobre os colaboradores e isso influenciará em toda a organização, causando mudanças que podem causar satisfação ou insatisfação dentro ou fora do ambiente organizacional.

Palavras-chave: Liderança. Produtividade. Papel do Líder.

ABSTRACT

This research has as its theme: Organizational leadership and productivity in two companies located in the city of Itaituba/PA, since leadership is one of the tools that interferes intensely in organizational productivity, this needs to be well observed for the success of the company. The objective of the study was to verify how organizational leadership can influence the activities related to the productivity of the organization's employees. The methodology used in the research consisted of a bibliographical research for theoretical basis, with exploratory and descriptive research, of a qualitative nature, using field research and questionnaires to collect data that list the profiles of the participants. From the results of the research, it was possible to observe that the leadership of the organization in some cases can influence productivity both positively and negatively, so it is concluded that managers can use leadership to overcome these difficulties that they may encounter within the organization, allowing them to having a more specific job, being able to help all employees in carrying out the activities. It became clear that depending on the type of leadership, you can have a different influence on employees and this will influence the entire organization, causing changes that can cause satisfaction or dissatisfaction inside or outside the organizational environment.

Keywords: Leadership. Productivity. Leader's role.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percepções dos colaboradores da empresa 1 sobre o conceito de liderança.....	46
Gráfico 2 – Percepções dos colaboradores da empresa 2 sobre qual característica melhor do líder.	47
Gráfico 3 - Motivação das atividades realizadas.....	42
Gráfico 4 - Motivação das atividades realizadas	48
Gráfico 5 - Interferência do líder nas atividades	46
Gráfico 6 - Interferência do líder nas atividades	53

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfil dos colaboradores.....	45
Quadro 2 – Percepções dos colaboradores sobre o modo que o líder se comporta dentro do ambiente organizacional influência em seu desempenho.	49
Quadro 3 - Percepções dos colaboradores sobre as características do líder dentro da organização em que atua.	50
Quadro 4 - Percepções dos colaboradores sobre se a liderança pode influenciar na produtividade dos colaboradores.	51
Quadro 5 - Percepções dos colaboradores sobre se o líder da sua empresa gerencia os conflitos da equipe.....	54
Quadro 6 – Percepções dos colaboradores sobre se o líder tem dificuldades para motivar seus colaboradores a manter a produtividade da organização.	55
Quadro 7 - Percepções dos colaboradores sobre a importância e o papel do líder na organização.....	56
Quadro 8 - Percepções dos colaboradores sobre os principais desafios do líder para motivar seus colaboradores e manter a produtividade organizacional.....	57

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 ADMINISTRAÇÃO E OS RECURSOS HUMANOS	16
2.1.1 Desafios da gestão de recursos humanos na era moderna	18
2.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES	19
2.2.1 Cultura e clima organizacional	20
2.2.2 Desafio de administrar pessoas	22
2.3 LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES	23
2.3.1 Contexto histórico da liderança	25
2.3.2 Perfil do líder: habilidades e competências	26
2.3.3 Líder formal e líder informal	26
2.4 TIPOS DE LIDERANÇAS	27
2.4.1 Autocrático	27
2.4.2 Democrático	28
2.4.3 Liberal	29
2.5 O PAPEL DO LÍDER NA PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL	30
2.5.1 O líder e a avaliação de desempenho	31
2.5.2 O líder e a comunicação	32
2.5.3 O líder e a motivação	33
2.5.4 O líder e a administração de conflitos	34
3 METODOLOGIA	36
3.1 TIPOS DE PESQUISA UTILIZADAS	36
3.2 COLETA DE DADOS E AMOSTRA	37
3.3 CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS PESQUISADA	38
3.4 ANÁLISE DOS RISCOS E BENEFÍCIOS	39
3.5 ASPECTOS ÉTICOS	39
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	40
4.1 PERCEPÇÕES DOS GESTORES	40
4.2 PERCEPÇÕES DOS COLABORADORES	45
4.3 SUGESTÕES DE MELHORIA	59
5 CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS	62

APÊNDICES	67
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO AO GESTOR.....	67
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO AOS COLABORADORES	69
ANEXOS	71

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão de curso apresenta como tema: Liderança Organizacional e Produtividade: estudo em duas empresas no município de Itaituba-PA, e procura entender de forma a liderança organizacional influência nas atividades referente a produtividade dos colaboradores da organização.

Com o mercado sempre em evolução, as organizações cada vez mais procuram aumentar seus lucros e minimizar seus gastos, para se aprimorar e se destacar entre os concorrentes, porém para ter tal posição precisa apresentar um bom planejamento estratégico possibilitando uma evolução constante da sua organização e capacitar seus colaboradores, além de uma boa gestão para melhorar o ambiente de trabalho, tendo uma gestão responsável pela motivação para que os colaboradores, vista a camisa da empresa e se empenhe cada vez mais em prol da organização.

O mercado ao longo do tempo tem sofrido constantes mudanças com as novas tendências que vão surgindo, por isso é importante ter colaboradores motivados e aptos para essas novas experiências. É necessário que a gestão implante sistemas que possam treinar o colaborador, pois ele estando bem informado terá grandes acertos nas tomadas de decisões, criando mais confiança nas atividades de trabalho tendo controle no que se faz, desenvolvendo habilidades no atendimento para melhor negociação com clientes e fornecedores.

Este estudo apresenta como objetivo geral verificar de que forma a liderança organizacional pode ter influência nas atividades referentes a produtividade dos colaboradores da organização. E como objetivos específicos buscou identificar qual o papel e perfil do líder; compreender quais os principais desafios do líder para motivar seus colaboradores e manter a produtividade organizacional. Buscando responder as seguintes questões de pesquisa: de que forma a liderança organizacional pode influenciar na produtividade dos colaboradores? Quais os principais desafios do líder para motivar seus colaboradores e manter a produtividade organizacional?

A pesquisa apresenta uma metodologia com abordagem qualitativa, com pesquisa bibliográfica para fundamentação teórica do trabalho, quanto aos objetivos a mesma pode ser caracterizada como exploratória e descritiva, com pesquisa de campo por meio de aplicação de questionários ao gestor e colaboradores de duas empresas em Itaituba – PA.

Este tema é bastante relevante, pois se refere a importância da liderança organizacional dentro das empresas, e como essa liderança traz um diferencial para dentro da organização no mercado competitivo buscando sempre o melhor para seus clientes e tendo uma forma mais prática voltada na comunicação com os fornecedores e membros da empresa.

Esta monografia está estruturada em cinco seções, sendo a primeira a introdução. Na segunda seção aborda a fundamentação teórica, trazendo os conceitos de administração de recursos humanos, contextualizando o comportamento humano nas organizações, liderança nas organizações, tipos de liderança e o papel do líder na produtividade, fundamentando-se nos seguintes autores Banov (2015), Chiavenato (2003).

Já na terceira parte, discute-se a metodologia empregada para se alcançar os objetivos e responder a problemática levantada por ocasião do projeto de pesquisa. Na quarta e última parte são apresentados os resultados e discussões dos dados obtidos com aplicação do questionário e suas análises, e por fim, a conclusão, fazendo uma análise dos resultados alcançados através do trabalho científico.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ADMINISTRAÇÃO E OS RECURSOS HUMANOS

Para se abrir uma empresa se precisa de planejamento e muito estudo para os acertos quanto aos erros, pois com eles que se apreende, e com isso se desenvolve o aprendizado com a parte prática, o que é bastante importante é ter esse conhecimento na parte teórica com estudos de livros e artigos com autores de peso para ter uma boa referência, assim o desenvolvimento intelectual terá capacitação para área especializada, já que a administração agrega a vários fatores de aspectos organizacionais.

De acordo com Chiavenato (2014), a administração estabelece um procedimento no qual se tem a utilização de vários recursos empresariais – pessoas, equipamentos, investimentos, de tecnologia de informação – para se obter metas e atingir metas com um elevado desempenho por meio intermediário de capacidades acessíveis. Administração é o desenvolvimento de planejamento, organização, direção e controlar o procedimento de manejo de recursos e de capacidade organizacionais para chegar em seus objetivos de maneira qualificativa.

A administração é importante para obter resultados e metas empresariais pelo meio de uso eficiente e eficaz dos bens. Eficiente quer dizer produzir de forma coerente, de modo a expandir a utilização do bem; eficaz quer dizer ter êxito na execução de um objetivo. Por meio de um exercício pode ser eficaz (por gozar o trabalho bem-sucedido), mas não referentemente eficiente (se tiver mais custos de recursos do que o esperado) (LUSSIER; REIS; FERREIRA, 2010).

Conforme os autores, nota-se que a administração de recursos humanos é uma das áreas mais importantes para empresa, mas deve-se levar em consideração que as funções administrativas precisam ser empregadas nesta área de forma a dar importância nestes recursos como pessoas, e não meros objetos.

Segundo Maximiano (2004), administração é um desenvolvimento inerente a uma situação qualquer onde tem seres humanos que usam métodos para alcançar algo relacionado a sua meta. O processo de finalidade de administrar é segurar que tenha sucesso no seu objetivo com os seus recursos aplicados no projeto.

A administração é um procedimento de planejamento, organização, liderança e controle de seus serviços prestados pelos integrantes da organização, pois suas

características é utilização de todos os equipamentos e recursos empresariais acessíveis para obter suas metas e objetivos posto pela a empresa para alcançar. (CHIAVENATO, 2007).

Conforme Wagner e Hollenbeck (2012), os administradores, ou gerentes, são indivíduos que organizam, planejam, controlam e dirigem de tal modo a auxiliam empresas e locais organizacionais. Os administradores orientam os caminhos a serem trilhados, direcionam colaboradores e recursos entre atividades de trabalhos, monitoram desempenhos de cada indivíduo, como também de equipe e organizacional, assim os avaliam procedimentos para suas metas e objetivos a serem alcançados. Para ter sucesso nas suas funções, tem que competências e qualificações, pois, utilizam de muitas habilidades e papéis importantes.

De acordo com Lussier, Reis e Ferreira (2010), recursos humanos são indivíduos que colaboram para a construção de uma atividade ou pesquisa. Os colaboradores são o bem mais importante à disposição do gestor, para gerenciar as pessoas na finalidade de atingir resultados da empresa.

Os autores citam também que os recursos humanos são os colaboradores da organização, que são um fator de grande importância para empresa, pois é sua principal ferramenta para se destacar no mercado, com suas capacidades e competências, estando à disposição da gestão da empresa.

Para Malik *et al.* (1998), a gestão de recursos humanos é um setor onde pode ser entendida como um procedimento de uma empresa. Pois são os participantes que executam as atividades das organizações. Mesmos nos casos onde os colaboradores são substituídos por máquinas, pois são os indivíduos que recolhem e verificam demais recursos para transformarem em produtos acabados que são construídos pelas máquinas.

A gestão de recursos humanos é ponto principal na organização, pois mesmo que muitos colaboradores sejam substituídos por máquinas ainda sim precisará de pessoas para auxiliar as máquinas em produções, manutenções entre outros, ou sejam a fator humano sempre será necessário para os processos definitivos.

Segundo Fidelis e Banov (2007), administração de recursos humanos é um setor centralizado no gerenciamento e partes práticas organizacionais para orientar pessoas em seu local de trabalho, por ter várias disciplinas, ela se agrega a sociologia empresarial; previdenciária e tributária; a psicologia do trabalho; a medicina e segurança do trabalho; as legislações trabalhistas e o serviço social entre outros.

De tal modo, entende-se que o setor de recursos humanos tem uma grande responsabilidade por gerenciar uma boa parte burocrática e importante da organização, pois abrange várias áreas de atuações com indivíduos capacitados para as suas elaborações de acordo com o seu papel operacional, no que se diz para ter um bom desenvolvimento de atividades e de capacitação intelectual de pessoas na organização.

2.1.1 Desafios da gestão de recursos humanos na era moderna

A gestão de pessoas evoluiu ao longo do tempo na esfera administrativa e se aprimorou em diferentes momentos de tomada de decisão, tornando-se uma modalidade de gestão de pessoas, gestão de departamentos considerados de pessoas e de comportamento humano, considerados como gestão estratégica de pessoas e de competências, que devem ser atribuídas a esta constituição é a capacidade de lidar com as relações humanas de forma harmoniosa e equilibrada, gestão ética, democrática (RIBAS; SALIM, 2013).

A parte principal da gestão de recursos é planejar a participação e a satisfação dos funcionários com a organização, pois a principal tarefa desse setor é analisar a relação da empresa com o indivíduo. Isso requer o mais alto nível de treinamento na coleta, armazenamento e interpretação de informações sobre as pessoas na organização. Ao fornecer essas informações aos gestores para que eles tomem decisões precisas e sem muitos erros, fica mais fácil acompanhar o andamento da organização (ALMEIDA, 2015).

Existem determinados desafios que são encontrados para a realização do planejamento estratégico de recursos humanos é o desenvolvimento de identificar, buscar e designar os funcionários mais adequados para a organização atingir seus objetivos. A principal tarefa do departamento de RH é fornecer às pessoas certas, na quantidade certa, as habilidades certas no momento certo (LUSSIER; REIS; FERREIRA, 2010).

Os autores frisam ainda que o planejamento de pessoal deve ser baseado na missão, objetivos e estratégia da organização. Bem feito, pode melhorar o desempenho de uma empresa e aumentar sua vantagem competitiva. Portanto, deve haver uma ligação direta entre os recursos humanos e a estratégia corporativa. Se

crescer, é necessário contratar novos especialistas. Se houver cancelamento, provavelmente haverá dispensa. (LUSSIER; REIS; FERREIRA, 2010).

Essa nova gestão de pessoas tem a capacitância de combinar um sentido concertado de algo, as incompetências e a capacidade das pessoas e do trabalho para elevar a missão e a visão mais completa de qualquer uma organização, sendo no domínio público ou no domínio privado. Administração de Pessoas Moderna tem atividades de modo geral como pedagógicas que vai desenvolver os processos de desenvolvimento, competências de pessoas, é a junção de atividades onde tem a relação da gestão com a equipe é um diferencial decisivo e sério em boas organizações (VAZ, 2017).

2.2 COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Com o maior desempenho de qualificação e satisfação na execução de atividades. Ambas as partes ganham em benefícios. Assim como, os participantes que compõem uma empresa, pois sem eles, a organização que sai a perder em produção. Por isso colaboradores capacitados apresentam melhor desenvolvimento operacional, e a organização precisa manter uma boa relação, mostrando a preocupação de que estão sendo bem tratados e tendo suporte.

Com colaborador bem qualificado e seguro, os resultados esperados de produção tem evolução bem maior, no qual a organização consegue alcançar seus objetivos. Sendo assim, o profissional ideal para uma organização, tem motivação para buscar sempre melhorar no cargo onde está, já que o colaborador que frequentemente está em procura de ótimos resultados para organização, geralmente está bem qualificado para confrontar dificuldade do dia a dia.

Segundo Chiavenato (2003), a experiência fornece conclusões importantes, entre elas, de que o nível de produção não é determinado pelas capacidades físicas ou fisiológicas dos empregados (como diz a escola clássica), mas por normas sociais e interações grupais. Maior integração social em grupos de trabalho permite maiores configurações de produção. Se os funcionários tiverem boas condições físicas e/ou fisiológicas de trabalho, mas não estiverem socialmente integrados, a produtividade será afetada negativamente pelo distanciamento social.

Ainda segundo o autor, a postura dos colaboradores é totalmente apoiada pela equipe. Eles não agem ou reagem isoladamente, mas como membros de um

grupo. O simples desvio desse padrão social pode resultar em punição social ou moral do colaborador por parte de seus colegas por mais uma vez se adequar aos padrões do grupo. Enquanto as normas sociais permanecem as mesmas, os cooperadores resistem à mudança para não se afastarem do grupo (CHIAVENATO, 2003).

Segundo Silva e Vergara (2000), a pesquisa comportamental nas organizações ganhou destaque inicial após os trabalhos de Elton Mayo e do *Institute of Human Relations*, e principalmente após o experimento Hawthorn desenvolvido pelo próprio Mayo na Universidade de Harvard em meados dos anos 1930. Ao procurar compreender a influência do fator esclarecimento associado ao aumento da produtividade, os resultados obtidos revelam um importante fator intrínseco que pode gerar motivação para trabalhar em equipa.

Chiavenato (2003) menciona que as atitudes dos funcionários dependem de normas sociais, já que os colaboradores que ficam abaixo ou acima dos padrões determinados pela sociedade perdem a consideração dos outros. Os cooperadores preferem reduzir a produção e, portanto, a renda, a prejudicar as amizades com os outros.

As individualidades interpessoais são muito importantes para um gestor, uma vez que este depende diretamente dos colaboradores para que as tarefas sejam executadas. Por isso, a estrutura de um bom relacionamento com os colaboradores se destaca, trazendo bons resultados. Para expandir em uma organização, o gestor terá que ter compreensão na área de comportamento organizacional e saber como a receber poder, se qualificar na política e direcionar os conflitos e o estresse (LUSSIER; REIS; FERREIRA, 2010).

2.2.1 Cultura e clima organizacional

A cultura organizacional pode ser considerada como uma sistemática de agregações que é compartilhada pelos integrantes de uma empresa que se destaca entre os demais. Que agrega sete principais características básicas que direcionam e contribuem na constituição da essência da cultura organizacional sendo estas: estabilidade, agressividade, foco na pessoa, foco na equipe, orientação para os resultados, atenção aos detalhes e inovação (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

De acordo com Maximiano (2004), a cultura organizacional estabelece qual a forma que os participantes da empresa devem agir entre si e com mundo a fora. A cultura estrutura uma característica de como os integrantes devem solucionar essas duas problemáticas e como diminuir a incerteza. No decorrer do dia os indivíduos são cientes que apenas basta seguir as orientações colocadas pela cultura que será suficiente.

Chiavenato (2005) declara que o clima organizacional é o sentimento que é transmitido pelo ambiente onde participantes interagem em geral definindo por todas as pessoas que está relacionada com outras pessoas, clientes, fornecedores, sócios, entre outros.

Ferreira (2013) tem uma visão de clima organizacional é o sentimento adquirido com o ambiente onde o colaborador está inserido, tal sentimento também pode ser entendido como a qualidade de vida no âmbito de trabalho com a percepção ou analisada como o comportamento dos integrantes que a influência no seu comportamento, ou seja, com sua percepção vivenciada no seu próprio ambiente de trabalho pode influenciar no seu desenvolvimento profissional.

Oliveira (1995) descreve o clima organizacional considerando o estado da organização em todos os momentos, já que está se encontra moldada pelas reações ou conhecimentos dos colaboradores em relação das ações por ser executadas pela empresa, tanto a ação de influenciar externa quanto interna da empresa, por esse motivo, é possível ter a agilidade de poder modificar e fazer alterações mesmo em curto prazo de tempo.

Luz (1995) tem uma linha de conhecimento nessa área e diz que o clima organizacional é composto por toda diferença de percepção e conhecimento reconhecida dos membros em relação as suas atividades no seu local de trabalho, seja no seu setor ou de modo geral da empresa, em outras palavras sendo mais específico e o local onde está inserido e o que se conhece como ambiente de trabalho.

Para Broxado (2001) o clima da organização pode ser medida de acordo com o grau de fatores do nível de eficiência da qualidade de integração interna de todos que fazem parte, assim como as existências de descontração, prazer ou desconfiança ou até mesmo a confiança que há em suas relações.

De tal modo, o papel exercido pelos colaboradores da organização influencia diretamente no clima da empresa, uma vez que, os indivíduos dotados de diferenças de crenças e valores, em que em muitos momentos são movidos pela emoção e o

sentimento, sendo estes atributos individuais, assim fica claro que a percepção da realidade da organização e de seu clima podem ser influenciados pelos componentes afetados (OLIVEIRA, 1995).

Segundo Chiavenato (2014) a cultura é uma sequência de assunto simples dividido em uma equipe que aprendeu uma forma de solucionar seus problemas de integração interna e adaptação externa, de que tem boa funcionalidade a certo ponto de consideração válida e de interesse para que seja compreendido pelos novos recrutados, assim terá uma forma de perceber, sentir e pensar em relação de solucionar problemas.

Clima organizacional pode se definir como umas das percepções dos colaboradores ou impressões no desenvolvimento do ambiente da empresa, pois nem todos os trabalhadores tem os mesmos pensamentos, por não ter a mesma visão, assim o clima organizacional influencia os passos da organização, portanto, atribue as características de uma empresa, suas atitudes e valores que orienta como seus colaboradores e equipes vão se relacionar no desenvolvimento organizacional (LUZ, 2003).

Segundo Wagner e Hollenbeck (2012) a cultura organizacional é uma característica informal de compartilhar e enxergar a vida e o envolvimento da empresa, que contem seus colaboradores juntos e o desenvolvem para pensarem de si mesmos e de suas contribuições. Onde ela também auxilia o compromisso de grupo, a um objetivo comum que procede ao início de uma cultura compartilhada.

A cultura organizacional é compreendida como atribuições de valores, regras e princípios, assim fortalece na sobrevivência organizacional, atribuição que envolve na base e nos procedimentos, iniciando um comportamento específico e extenso de como funcionar na empresa, tendo como certas referências fundamentais e cobiçando ações de determinados execuções finais (LUZ, 2003).

2.2.2 Desafio de administrar pessoas

Aprender a liderar de forma eficaz tem sido um desafio considerável, e ensinar os outros a liderar de forma eficaz é um desafio ainda bem maior, há casos em que uma liderança eficaz exige sacrifício, tendo acompanhamento em todas as atividades sendo ativo, com compreensão e buscando se comunicar com os integrantes, investimento, um líder ou gestor sai da sua área de acomodação e se

aprofunda nas diferentes características da empresa, buscando entender a empresa e seus pontos fortes e fracos, o que inclui conhecer os funcionários e manter um diálogo permanente com eles (MOREIRA, 2012).

Uma das principais causas para ter desafios na área da gestão de RH é a dificuldade de conseguir um diálogo harmonioso e equilibrado com as equipes, bem como os investimentos em capacitação técnica e capital intelectual e saúde da equipe, além do fato de ser difícil de saber como se expressar na hora de repassar as tarefas e deveres, focando apenas na produção e não no bem está no ambiente de trabalho. (CHIAVENATO, 2007).

Na área da gestão de RH é considerada como o começo do processo de uma gestão é nessa área que os colaboradores são avaliados e desenvolvidos para que estejam ainda mais qualificados para desempenhar suas funções com qualidade e eficiência, o que aumenta a produtividade da empresa e posiciona cada colaborador para realizar tarefas de acordo com suas habilidades, e a parte que tem mais valor dentro da empresa onde se tratado conhecimento passado e adquirido levando o nome de capital intelectual (PAULA; NOGUEIRA, 2016).

A parte de divisão por tarefas são selecionadas no plano de trabalho. Mas para definir as posições, elas devem ser analisadas. A análise do trabalho é o processo de determinar o que o trabalho envolve e quais qualificações um funcionário deve ter para realizar o trabalho. Como sugere a definição, uma análise de trabalho é a base da descrição e das especificações de seu trabalho (LUSSIER; REIS; FERREIRA, 2010).

2.3 LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Knapik (2008), a liderança é algo social, que tem capacidade de guiar pessoas por meios de ideais ou por ações, para que cheguem em seus objetivos e metas, que faz crê em alguma religião ou definição. Para uma organização ter sucesso no mercado competitivo precisa ter auxílio, de um gestor qualificado, e esse gestor tem que ser um líder perante seus colaboradores, para motivá-los e fazer com que eles queiram vista a camisa da empresa e dar seu sangue para a empresa ter êxito de sucesso.

A liderança é uma realização de direcionar as atitudes ou orientar ações e pensamento de seres humanos. Como por exemplo, um colaborador pode ser direcionado por um amigo de trabalho que jamais tinha visto. Líderes de crenças

podem comandar pessoas a quilômetros de distância sem mesmo nunca ter a vistos (MAXIMIANO, 2004).

Personalidade forte de algumas pessoas faz com que elas se tornem líder aos olhares de quem está ao lado, com confiança e determinação de um líder nato que nasceu para liderar. Para Robbins, Judge e Sobral (2010) a definição de liderança é influenciar pessoas e prepará-las para alcançar seus propósitos, o nascimento desse poder de guiar pessoas se encontra na formalidade, onde é designada por um setor de orientação em uma empresa.

A liderança é de suma importância para a empresa, pois preparar seus colaboradores e desenvolvem para o setor de atividade de forma adequado, um colaborador bem capacitado desenvolve seu trabalho melhor, no desenvolvimento da organização. Para Cavalcante *et al.* (2009) o conceito de liderança se refere a influência como meio principal para capacitar pessoas, de acordo com passar do tempo, a definição de liderança vem sendo alterada, em visão cultural, ambiental e social por observadores.

A influência do líder é bastante importante para seu colaborador, pois um líder, precisa dar exemplo de seu comportamento e de seu desenvolvimento na organização, uma liderança com esses aspectos trará uma boa imagem a organização e sua influência irá gerar bons frutos.

Conforme Chiavenato (2012), o processo de liderança é a persuasão de um relacionamento executada em ocasiões, e gerenciada por métodos de comunicação de pessoas para um ou mais objetivos. O líder sempre buscará uma boa comunicação tanto com seus subordinados, fornecedores ou cargos maiores que o dele para ter um bom relacionamento, assim a orientação de seu líder pode ser direta e bem clara, não tendo desentendimento nas atividades de trabalho não impulsionando um mal gerenciamento de recursos que não irá lhe atrapalhar nos resultados.

A pessoa que é líder tem que desenvolver atividades motivacionais para ajudar o colaborador a melhorar suas atividades seja elas profissionais ou pessoais, assim terá grandes resultados para a organização de forma que traga benefícios para o gestor e tendo grande participação no avanço da empresa vendo-a alcançar suas metas e objetivos se tornando um ponto principal onde cada um vai ver que trabalhando em equipe todos podem ir mais longe.

2.3.1 Contexto histórico da liderança

O estudo formal da liderança começou no início do século XX. Ao longo dos anos, as abordagens de perfil, comportamento e situacional contribuíram para o desenvolvimento do conhecimento sobre o que é liderança. Os estudos antigos baseavam-se no pressuposto de que os líderes eram inatos e não estruturados, hoje já se descobriu que, ao contrário de outrora, os investigadores queriam identificar um conjunto de características que distinguíssem os líderes dos seus seguidores ou os líderes eficazes dos outros (LUSSIER; REIS; FERREIRA, 2010).

A liderança tem uma história por trás de sua evolução começando com a Revolução Industrial e o início do estabelecimento da sociedade capitalista. As pessoas que viviam no campo partiram para as cidades em busca de empregos e ter uma nova vida, com essa nova mudança de adaptação das pessoas teve um crescimento drástico da população nas cidades o processo fabril se desenvolveu em ritmo acelerado, trazendo grandes produções, já que as pessoas trabalhavam intensamente (SOUZA, 2013).

De acordo com Braga (2014) acrescenta que o foco da escola clássica era gerenciamento predial para monitoramento e uso o setor manufatureiro, que produz produção em massa, não importação das condições de trabalho, pois o foco era o tempo, melhorar a produção para obter mais lucro. de qualquer forma, os gerentes adquirem formalismos no desempenho de suas funções, acreditava-se que funcionava como um guia padrão que os funcionários são motivados apenas por recompensas remunerações.

Segundo Maximiano (2006), o modelo de governança apenas conceitos e técnicas emergentes prevaleceram da Europa e dos Estados Unidos. Mas desde a década de 1970 ideias nascidas no Japão tornaram-se conhecidas e o reconhecimento das técnicas passou a fazer parte do vocabulário e currículo da educação gerencial. As tecnologias estavam por trás do sucesso das empresas japonesas gestão participativa e programas de qualidade implementado por organizações ocidentais.

A teoria estruturalista posterior que baseou seu método na teoria clássica e nas relações humanas para encontrar um equilíbrio com relacionamentos formais e informal nas organizações. Da mesma maneira, o líder entendia as necessidades dos subordinados e se conectava a empresa deve focar nos resultados de ambas as

atividades, através dos procedimentos da burocracia como ele a entendia governança é um processo social e complexo (SIQUEIRA, 2014).

2.3.2 Perfil do líder: habilidades e competências

A competência de modo é uma forma de saber agir com responsabilidade tendo o reconhecimento que pode implicar e mobilizar, transferir o conhecimento, habilidade e recursos que pode acarretar um valor econômico dentro da organização trazendo prestígio e o valor social ao indivíduo, a competência está referida diretamente relacionada com a capacidade do indivíduo de prosseguir, ou seja, de ir além daquilo que foi lhe passado, mostrando a sua iniciativa, competência e eficiência ao poder perceber e se adequar as novas situações e causas podendo ocorrer dentro da organização (DUBRIN, 2003).

De acordo com Marston (2014) a competência e o comportamento das pessoas em função de todas as atividades relacionada ao seu dia a dia, tem a conclusão que de fato o comportamento pode alterar de acordo com o estímulo e as respostas de cada pessoa.

A predominância diz respeito à capacidade de cada profissional de executar de devida forma as suas tarefas e obter um resultado esperado, motivado por desafios e eficácia, a influência pode levar a capacidade do relacionamento profissional, além de motivação a criatividade, a estabilidade referindo do seu perfil profissional, mantendo motivado pela segurança e lealdade e a conformidade sinaliza um profissional analítico, preciso, motivado por padrões técnicos e eficientes (MARSTON, 2014).

Alcançado algum conhecimento ou compreensão das operações da administração pública possa ser considerado importante, um funcionário público não precisa ser um especialista em um campo técnico específico, uma vez que as habilidades de gerenciamento podem, por definição, ser aplicadas a várias tarefas e áreas de atuação (BONIS; PACHECO, 2010).

2.3.3 Líder formal e líder informal

A liderança formal é a capacidade de influenciar outras pessoas que ocorre fora da estrutura formal da organização frequentemente tão importante, a origem dessa influência pode ser formal, como um cargo de liderança na organização ou não, o líder

deve ser capaz de inspirar, fazer com que os colaboradores sintam que a empresa também é deles, essa é a melhor forma de reter talentos, você ainda precisa confiar em experiências passadas para tomar decisões importantes (ROBBINS, 2002).

Um líder formal é considerado aquele que ocupa uma posição de liderança e cumpre seus deveres e objetivos estabelecido pela organização, um líder formal sempre está estabelecido em uma posição de poder e que lhe dá poder e afeta outros membros da organização, os profissionais qualificados estão se destacando na empresa ganhando cargos como de gerente, supervisor, diretor, líder de sessão.

Já Chiavenato (2005) se refere sobre a liderança informal explicando que as pessoas escolherão o líder não oficial, ou seja, um funcionário porque acham que ele é a pessoa mais adequada e mais preparada para os representa nas negociações com os superiores e a pessoa que mais tem a capacidade de motivá-los na realização de suas atividades quando ele se comunica com o sindicato da classe, ele trabalha com a direção recomendações e apoio de outros membros da equipe.

Ainda segundo Chiavenato (2005), o líder informal não recebe essa atribuição da instituição onde atua, assim como o próprio nome o sugere se torna líder de maneira informal, naturalmente, tendo como principal fator para isso suas atribuições pessoais, como capacidade de liderança, senso de coletividade e de justiça, proatividade em questões coletivas se destacando sendo natural e merece respeito e admiração pelos seus companheiros.

2.4 TIPOS DE LIDERANÇAS

2.4.1 Autocrático

O líder concentra totalmente o poder e as ações para fazer as análises concreta antes de tomar umas decisões já os colaboradores não têm espaço para essas liberdades de escolhas. Um líder autocrático está no controle de toda a empresa acata ordens e já espera o resultado de serem realizada pelos membros sob liderança autocrática tiveram a maior carga de trabalho e mostraram sinais claros de tensão, frustração e agressão. O grupo teme um líder que só trabalha quando está por perto. (CHIAVENATO, 2014).

Maximiano (2008) explana algumas vantagens da utilização do método líder autocrático pós desse tipo de liderança tem como trazer a redução do estresse e perca

de tempo dos funcionários onde o líder tem se aperfeiçoado nessa área desenvolvendo modelos para ter total controle nas tomadas de decisões, as quais são tomadas com mais rapidez e com um percentual de assertivo muito alto por não precisar consultar outras pessoas sobre o que fazer antes de agir, os colaboradores costumam ser mais rápidos e ágeis na hora de executar suas tarefas dentro da organização sendo produtivos e se tornem automaticamente qualificados quando executam certas tarefas e menos burocracia para solucionar um problema.

Para cada modelo de tipo de liderança sempre vai existir pontos vantajosos e, sempre vai existir pontos que acarretará em desvantagem, Lewin afirma que uma gestão de liderança autocrática sendo utilizada de mal forma pelo o líder poder ter consequência em meio de abusos do poder que tem sobre seus colaboradores, podem começar a velo como um ditador, isto podem lhe levar a falência onde o colaboradores não podem contribuir com ideias para a organização o que fazem ficar desmotivados, estressados e pela falta de eficiências nas realizações de suas atividades afetando diretamente a produtividade da organização (MAXIMIANO, 2008)

É um estilo de liderança mais autoritário com foco centralizado. Nesse estilo, o gestor toma as decisões na maioria das vezes sozinho, sem a opinião da equipe, e também define as tarefas que cada colaborador deve realizar e quem é seu parceiro na execução das atividades (CHIAVENATO, 2005).

2.4.2 Democrático

A liderança democrática faz com que a equipe sempre decide os rumos com a motivação e acompanhamento do líder, valorizando sua equipe para que todos estejam mais envolvidos. Nesse estilo, a equipe pode decidir sobre a divisão do trabalho e escolher livremente seus colegas (CHIAVENATO, 2005).

Segundo Lussier, Reis e Ferreira (2010), o gerente incentiva os funcionários a participarem da tomada de decisões, com isso reúne as equipes para discute com eles para tomar as decisões e decidir o que fazer e não os supervisiona de perto, lhe dão liberdade para fazer o que bem entendem sobre a situação.

O chamado líder democrático é aquele que divide tarefas administrativas com seus funcionários. Ele incentiva seus funcionários a participarem de atividades todas as decisões da equipe. Mesmo que o funcionário não esteja trabalhando a pedido

determinado, ele pode participar, expressar sua opinião e fazer sugestões (SILVA *et al.* 2016).

O gerente é muito comunicativo, incentiva as pessoas a participar e se interagir entre grupos o papel desse gerente e verificar como estão sendo realizadas as atividades de cada membro da organização, a liderança facilita a orientação do grupo, ajuda a definir problemas e soluções, coordena atividades e sugere ideias. Grupos submetidos a liderança democrática produziram muito trabalho, de qualidade surpreendentemente melhor, acompanhado de um clima de satisfação, coesão grupal, responsabilidade e comprometimento individual (CHIAVENATO, 2014).

O líder ajuda e cria discussão entre todos parceiros este é um grupo que descreve as etapas e técnicas necessárias para alcançar estas metas e todos participam da tomada de decisões. Cada membro do grupo decide quem trabalha e o próprio grupo, que decide a divisão do trabalho. O líder tenta ser um membro igual do grupo, não assumir muitas tarefas. É objetivo e quando critica se limita aos fatos. Essa liderança promove bons relacionamentos e amizade em um grupo que leva a um ritmo de trabalho suave, seguro e eficiente. Qualidade mesmo na ausência de um motorista. O comportamento deste motorista é orientação e apoio. Este é o estilo que produz um trabalho da mais alta qualidade (SILVA *et al.* 2016).

2.4.3 Liberal

há várias teorias uma delas mais citadas pelos os autores e a liberal pós tem a ideia de que algumas liderança tem as características, personalidade e qualidade pessoais que podem ser diferente das demais como pode-se citar os traços físicos, por sinal e intelectuais, sociais e são direcional a essa tarefa que são o maior fator que diferenciam dos chefes (VERGARA, 2009).

Um chefe não tem as qualidades para ser um líder, mais o líder tem tudo, os traços físicos estão ligados diretamente na relação da aparência física na sua energia e força, já os intelectuais são o, entusiasmo, autocontrole, autoconfiança e adaptabilidade no capital intelectual (VERGARA, 2009).

O líder dá total liberdade para tomar decisões individuais ou em grupo e participar delas apenas a pedido do grupo, o gestor pode ser considerando por ter um comportamento neutro em relação aos grupos sob liderança liberal não tiveram bom desempenho em termos de quantidade e qualidade de trabalho e apresentaram fortes

características de individualismo, desintegração do grupo, insatisfação, agressividade e baixo respeito pelo líder o grupo o ignora a liderança liberal enfatiza apenas o coletivo (CHIAVENATO, 2014).

O uso da extroversão no trabalho com harmonia porém de que seja bem moderada para não ter conflitos e mistura da vida profissional com a pessoal com os colegas de trabalho é considerado, o líder tem que ser um exemplo para os demais colaboradores tendo toda a responsabilidade e o total respeito de cumprir suas obrigações sendo um exemplo para toda a organização, agindo com compreensão tendo inteligência na hora de resolver os conflitos da empresa ainda para os autores eles colocam uma questão em relação ao emocional do líder onde é um fator que todos precisam estar apto a ter esse desenvolvimento emocional que saiba diferenciar as coisas (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Nesse estilo, o líder tem pouco envolvimento na tomada de decisões porque deixa todo o grupo decidir. O envolvimento do líder é mínimo e limita-se totalmente a fornecer informações sempre que solicitadas, para que o grupo controle todos os acontecimentos (CHIAVENATO, 2005).

2.5 O PAPEL DO LÍDER NA PRODUTIVIDADE ORGANIZACIONAL

No setor de serviços, a liderança tem impacto no desempenho organizacional, porque o gerente delega a tarefa a visão e os valores da organização que orientam o comportamento das pessoas objetivos da empresa. Isso significa que os líderes são os multiplicadores mais importantes sobre a cultura da empresa e deve atuar com dedicação e confiança consegue despertar seus seguidores e torná-los parceiros. (NEUMANN, 2020).

O papel do líder para organização é primordial para o desenvolvimento da capacitação dos colaboradores para meio de produção, as atividades das pessoas nas organizações são marcadores culturais e de penetração nelas, necessidades, desejos e expectativas pessoais e profissionais, e são essas as preocupações deste estudo, ou seja, entender como as pessoas trabalham nas organizações, quais são seus desejos e necessidades profissionais e pessoais, as correspondências e diferenças entre esses dois aspectos, mas no comportamento de trabalho de uma pessoa, é um fator que afeta a produtividade da empresa (ALMEIDA, 2015).

Isso porque as pessoas associam sua subjetividade com onde seus valores e crenças estão presentes na empresa, aliás com a cultura organizacional, pois as pessoas representam a organização, que depende não só de sua forma física, mas de sua parte lógica. Coordena a execução das atividades e afeta diretamente a produtividade da empresa, como o capital intelectual e as competências humanas, que agora são discutidas mais especificamente neste contexto, pois a produtividade de um funcionário se deve às suas competências (ALMEIDA, 2015).

O líder assume um papel cada vez mais importante nos ambientes organizacionais porque é responsável por pensar e agir de forma diferente, ou seja, responsável pelo desenvolvimento do outro, motivação, criatividade, espaços de diálogo, respeito e compromisso com a real criação de valor. É objetivos comuns. (NEUMANN, 2020).

Torna-se essencial que as organizações alcancem esses objetivos declarados envolvendo os gerentes e diretores daquelas empresas que podem satisfazê-los requisitos internos relacionados ao tipo e tamanho das organizações que gerenciam. A eficácia gerencial está diretamente relacionada à eficiência e eficácia formulação e alcance de metas propostas para uma determinada organização.

Todo o conhecimento atualmente adquirido pelo ser humano é armazenado e preservado transmitida às presentes e futuras gerações. Além das carreiras, as organizações oferecem alcançar os objetivos da organização, encorajar a realização de objetivos individuais e de acordo com a atuação de seus gerentes e diretores para promover o crescimento e sucesso profissional e organizacional (KANAANE, 1999).

2.5.1 O líder e a avaliação de desempenho

As organizações começam o procedimento de autoavaliação, que é um processo de averiguar como o avaliado se “vê”, essa averiguação de autoavaliação deverá ser debatida com o proprietário logo em seguida. Outras organizações usam o exemplo de começa auto avaliação logo com a chefia, McGregor orientava que toda avaliação de desempenho organizacional deveria se iniciar com um auto avaliação, com isso obrigaria o indivíduo a refletir sobre o seu desempenho na empresa, pensar sobre os seus pontos de fraquezas e seus pontos fortes e planejar suas novas formas para alcançar suas metas (LACOMBE, 2011).

A partir do líder é reunir os resultados e objetivos propostos às necessidades da empresa. Esse procedimento põe a responsabilidade maior no auxiliar e desloca a ênfase de uma avaliação para uma verificação de dados. A chance de poder participar do sistema de avaliação aumenta a credibilidade do indivíduo avaliado (LACOMBE, 2011).

Sendo assim, compreende-se que a avaliação de desempenho pode ser feita durante o desenvolvimento do trabalho ou em situações especiais. A equipe de desenvolvimento de desempenho é usada para decidir e planejar planos de melhoria de desempenho, a pontual é usado para tomar decisões gerenciais sobre aumentos, transferências e promoções, bem como rebaixamentos e demissões, as revisões de desempenho pontuais concentram-se no passado, enquanto as avaliações de desempenho e o monitoramento concentram-se no futuro.

Quando esses dois julgamentos ocorrem juntos, é importante esclarecer que o comportamento passado, seja positivo ou negativo, não garante que se repetirá no futuro. Por isso, é importante avaliar a evolução do desempenho, reforçar o que está certo e ajustar o que precisa ser melhorado. A avaliação de desempenho não deve ser apenas uma reunião formal realizada uma vez por ano, mas um processo contínuo (LUSSIER; REIS; FERREIRA, 2010).

E isso significa feedback constante, elogios e ações corretivas quando necessário. Como administrador do sistema, parte do seu trabalho é garantir que seus funcionários entendam os critérios e por que estão obtendo uma classificação boa ou ruim e o que precisa ser feito para corrigir isso (LUSSIER; REIS; FERREIRA, 2010).

2.5.2 O líder e a comunicação

A comunicação do gestor é um processo especial durante o qual as informações fluem e são passadas ou trocadas entre as pessoas na organização. Algumas comunicações ocorrem em uma estrutura formal e informal, outras descem ou sobem de acordo com a hierarquia, enquanto outras se movem lateralmente ou horizontalmente. Hoje, a tecnologia da informação melhorou os fluxos de comunicação e todos os sentidos, pelo meio que desenvolveu a qualificação na distribuição e busca da informação (CHIAVENATO, 2014).

A melhor ferramenta que se pode usar dentro de uma organização é a comunicação, já que é considerada como um processo complicado, onde pode obter

uma relação completa ou oposta ao que se espera. Muitas vezes surgem barreiras na comunicação com os demais membros, porque deve compreender o outro ter a percepção de sentimentos, o que implica a transmitir uma ideia adequada e determinados temas, é mais do que apenas falar se expressar é ouvir (FONSECA, 2016).

No ramo empresarial de fato a comunicação define-se em qualquer tipo de organização e está ligada em todos os setores da empresa que é a base de toda a existência da empresa quer seja privado, público, institucional, etc., bem como com o objetivo de chegar ao público alvo, a comunicação pode ser expressada verbal, escrita, figurativa, gestual e eletrônica, podendo ser realizada de forma estruturada ou não estruturada, expressando-se nas organizações de forma planejada ou mesmo sem nenhum planejamento (TAVARES, 2010).

Para Rudiger (2011) faz uma comparação da comunicação com o que uma pessoa precisa ter para manter sua própria sobrevivência, por exemplo, como água, comida, ar e outros, também afirma que uma pessoa depende da comunicação porque dá uma sensação de confiança e se sentir segura, nesse sentido se a comunicação for eficaz, o profissional sempre se empenhará em melhorar o seu desempenho e a satisfação no trabalho, consigo trazendo melhoria tanto profissional quanto pessoal.

2.5.3 O líder e a motivação

Para Robbins, Judge e Sobral (2010) definem motivação como um elemento portador pelo incentivo, por orientação e por resistência e esforço de um ser humano para superar seus objetivos. Assim, a motivação de modo geral está envolvida ao esforço para chegar em algum objetivo.

A motivação é muito importante para qualquer pessoa, pois através dela que vem a força de vontade para chegar aos seus objetivos, e as organizações buscam sempre motivar seus colaboradores para seu desenvolvimento e capacitação pessoal na empresa, motivá-los adaptam de fazer melhor o seu trabalho.

Para Knapik (2008) diz que motivação é realizar esforços para chegar em seus objetivos, ou seja a motivação ela direciona para um caminho. Em um mercado abrangente e concorrido, o incentivo da motivação nas organizações é um diferencial para se destacar, ou seja, motivar seus colaboradores a atingirem suas metas e objetivos. A organização que tem uma motivação positiva e com diferencial sempre

pensando em seu colaborador, terá uma posição boa no mercado, com seus colaboradores bem treinados e motivos para o trabalho.

Quando se diz motivação, esta aponta alguns fatores que pode causar ações, sendo qual for o motivo. A motivação é um impulso ou poder que direciona as atitudes que são: direção que é a meta impulsionada para um objetivo. Intensidade que é a grandeza do objetivo, permanência que é o tempo da motivação (MAXIMIANO, 2004).

O motivo principal da motivação é relacionar a compreensão do “porque” onde ao comportamento humano para a compreensão de determinada atividade como há pessoas que trabalham bastante, mas as pessoas que trabalham menos e exercem determinada função realizando os processos, determinando um grau de eficiência fazendo da melhor forma o papel do gestor e impulsionar os colaboradores a despertar esses sentidos o porquê de melhorar onde fazer e como usar (MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI, 1998).

Assim como os autores afirmam que se a relação entre capacidade e motivação junto com o desempenho seria mais fácil se a produtividade transformasse somente a capacidade, já que se sabe que a produção dos colaboradores iria variar com o que tivesse um crescimento nas suas realizações de atividades executando com mais rapidez e eficiência.

A relevância da motivação se constitui em fazer parte da capacidade do indivíduo, assim, não é externa, mas sim interna e nessa continuação proporciona estimular interesse da pessoa para se desenvolver individualmente no seu comportamento emocional, trazendo maior satisfação para própria qualidade de vida e, e assim em diante, acordando maior estimulação para produzir (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2012).

2.5.4 O líder e a administração de conflitos

O conceito de conflito se resume a existência de metas não designados aos integrantes ou até mesmo a ambição de obter objetivos em tempos diferentes, pelos membros peculiares e o movimento efetivo na relação de qualquer um desses integrantes em obter seus objetivos ou envolvimento de interrupção da realização desse objetivo (MALIK *et al.*, 1998).

Para Moscovici (2001), não existe uma fórmula correta para resolução de conflitos, assim antes de pensar em como lidar com o conflito é importante e

conveniente tentar entender a dinâmica e as variáveis do conflito, a fim de obter um diagnóstico razoável da situação que serve à causa da situação ponto de partida para qualquer plano e tipo de ação.

De acordo com Chiavenato (2004), os conflitos surgem por diferenças de objetivos e metas, vantagem pessoal e interpessoal umas das características distintiva de cada pessoa, a palavra conflito estava associada a desacordo desentendimentos, diferenças e conflitos de cooperação e cooperação, portanto, além das diferenças nos fatores mencionados, é necessária a intervenção intencional de uma das partes envolvidas.

Segundo Burbridge (2012) descreve que os conflitos são eventos que ocorre naturalmente porque são a energia para a mudança do clima organizacional, ao mesmo tempo, percebendo que há casos muitos desnecessários quando a um interesse maior de uma parte desses conflitos são desproporcionais e têm consequências degradantes, causando prejuízos pessoalmente e trazendo falhas para os colaboradores que nela atua.

Para Elias (2000), o conflito é uma forma de conexão humana onde as pessoas se unem e através da qual alianças que podem ser alcançadas, este pode ser visto como um ponto de partida importante, pois se refere à ideia oposta de que o conflito é o fim dos relacionamentos e interações, além disso a visão do autor e quando ocorre um conflito dentro da organização isso obriga as ambas parte a reconhecerem um ao outro e saber o que está acontecendo e como resolver, ainda que a relação seja antagônica.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPOS DE PESQUISA UTILIZADAS

Em construção de um trabalho acadêmico denominado científico podendo ser citado também como TCC, tem como objetivo a produção de um nicho de conhecimento de forma empírica para ter a utilização dos meios científicos, assim podendo fazer buscar de conteúdo transcrito e transformado de maneira sistemática e de total racional para agregar e produzir conhecimento (CORRÊA; VASCONCELOS; SOUZA, 2018).

Na metodologia o trabalho científico é dividido em fases e etapas onde descreve toda a estrutura do trabalho com métodos importantes a ser utilizado na pesquisa, onde vem como uma função de auxiliar e ter novos desenvolvimento buscando visões de todo o contexto do mundo por meio da curiosidade, tendo como ferramenta a investigação transformando em processos que lhe requer um planejamento e buscando objetivos para segui-lo, necessário ter alguns procedimentos, nomeando a forma de como lhe auxiliar na investigação e ter a capacidade de saber como executá-lo.

Este trabalho se iniciou com pesquisa bibliográfica que tem as atividades de encontrar e fazer a consulta em fontes diversificada de informações escrita cujo tem os temas relacionado a sua pesquisa, para fazer a analisar e coletar os dados gerais ou específico onde a respeito de determinado tema , segundo com Lakatos e Marconi (2003), a pesquisa bibliográfica tem característica de junção de pesquisas já prontas de extrema importância, por trazer uma vasta relevância para desenvolver o referencial teórico de muitas pesquisas de acordo com o título.

Essa pesquisa também pode ser classificada como pesquisa qualitativa que segundo Oliveira (2011) e a área analisada como base fundamental para a pesquisa e o participante da pesquisa, que é o responsável essencial do estudo. Na qualitativa o responsável pela pesquisa tem a comunicação direto com o local que irá realizar a pesquisa, tendo a informação que será coletado de base descritiva, utiliza as pessoas para a descrição, imagem, informação, movimentações, que com isso tudo terá um bom uso para o desenvolvimento da pesquisa.

De acordo com Gil (2002) a pesquisa descritiva tem como fundamento principal de descrever e explicar determinado ou fenômeno políticos-administrativos,

contábeis, socioeconômicos e psicossociais de aspectos a uma área específica. Que consiste em alguns fatores que podem conceituar esse tipo de pesquisa descritiva, como a utilização de tecnologias para busca de informação, é questionários para o alcance de dados para utilizar na pesquisa realizada.

Segundo Michel (2005) afirma que a pesquisa exploratória é considerada uma das formas de pesquisa na medida de buscar uma característica que corresponde a documentos de uma resposta ou uma característica de dúvida, uma gama de conhecimento que desta forma ao ter dados necessários para poder buscar nos conteúdos científicos para poder se respaldar, que tem como característica se familiarizar com a problemática, o seu objetivo é transparecer, é deixar bem claro. Nesta pesquisa possui como meta esclarecer os planos, de modo que sua estratégia é muito mutável, possuindo bastante variedades de aspectos desenvolvimentos.

Foi realizada pesquisa de campo, com a finalidade de aplicar levantamentos que tem como característica de ter a representação a um universo definido para fornecer resultados com característica de ter a precisão estatisticamente para aprofundar em questão de propostas voltadas para a população por determinação variável, pois dela o pesquisador poder ter dados mais concretos como imagem, questionários, e nesses aspectos desenvolverá sua pesquisa, tendo mais certeza do objetivo de sua pesquisa (GIL, 1999).

3.2 COLETA DE DADOS E AMOSTRA

A coleta dos dados foi realizada através de um estudo de caso em duas empresas do ramo de combustível, Posto Gade e posto E.E Silva Transamazônica, no município de Itaituba-PA, o estudo de caso segundo Gil (2002) e a captação de dados e informações de suma importância. Este tipo de pesquisa é utilizado através de orientação direta no público alvo da pesquisa, e devem ser realizados métodos para a coleta de informações fundamentais, as informações têm que ser coletadas de acordo com os objetivos do trabalho apontando métodos básico para facilitar essas coletas de dados.

O instrumento de pesquisa utilizado foi por forma de questionário que consiste em obter respostas, segundo Gil (1999), a definição tem “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões,

crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.” consistindo em um conteúdo de perguntas e respostas semiestruturado, que tem como objetivo coleta dados de informação dos participante da pesquisa.

Com a função, pode descrever características ou medir a correspondência ao objetivo da pesquisa determinado grupo social além do âmbito mercadológico (LEITE, 2008). Um questionário foi aplicado para os gestores e os funcionários das empresas na cidade de Itaituba–PA.

Para a coleta de dados desta pesquisa, foi aplicado e experienciado no período do mês de março do ano de 2023, destinado aos gestores e funcionários das empresas, sendo que através de um questionário semiestruturado destinado aos gestores continha dez (10) questões, sendo duas (03) objetivas com múltiplas escolhas de respostas e sete (07) questões subjetivas. Aos funcionários contendo doze (12) questões, sendo cinco (05) objetivas com múltiplas escolhas de respostas e sete (07) subjetivas.

A pesquisa foi aplicada no mês de março de 2023 com os gestores que atuam nas suas empresas, no município de Itaituba. Foi realizado com um questionário a partir de um roteiro semiestruturado em que primeiro momento foi traçado o perfil do respondente.

3.3 CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS PESQUISADA

As pesquisas realizadas foram aplicadas aos gestores e colaboradores das empresas Auto Posto Gade LTDA localizada na AV Transamazônica, 888, Jardim das Araras, Itaituba-PA e a empresa E. E. Silva Comércio de Combustível LTDA localizada na Av. Transamazônica, 91, Bela Vista, Itaituba-PA. Ambas as empresas seguem na mesma área de atuação, com venda de combustíveis sendo refecerias no mercado local, a empresa 1 tem como estrutura ser uma organização privada já a número 2 e uma empresa familiar (DADOS DA PESQUISA, 2023).

O gerente da empresa número 1 está a pouco tempo na gerência pós a empresa passou por uma troca de donos sendo assim a partir dessa mudança o gerente ficou responsável pelo cargo em 2021 fazendo o seu melhor para os clientes e para a sua equipe de colaboradores, a empresa número 2 vem do ramo familiar sendo assim está atuando no mercado a mais de 20 anos sendo referência na cidade

e tendo um carinho enorme por seus clientes e colaboradores. (DADOS DA PESQUISA, 2023).

3.4 ANÁLISE DOS RISCOS E BENEFÍCIOS

A Resolução nº 466/20 e o Conselho de Saúde observam que em todas as fases do estudo, uma pessoa pode sofrer algum tipo de conhecimento, seja ele físico, psicológico, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual (BRASIL, 2020).

No contexto deste estudo, riscos como confusão da amostra do estudo foram mínimos. Para a pesquisador, os riscos eram moderados, como risco de acidentes no trânsito, ou riscos emocionais, como depressão e ansiedade, e até perda de conteúdo por danos ao computador e ortografia ou plágio.

Este estudo tem implicações importantes e vai ajudar a cidade de Itaituba-PA, na questão sobre liderança organizacional, para identificar os meios que os gestores usam para gerenciar, se tem alguma informação o assunto e o que acha a respeito e como pode influencia no meio de atividades de trabalho perante a seus funcionários. Assim criando confiança e credibilidade na organização.

3.5 ASPECTOS ÉTICOS

De acordo com Brasil (2020), pesquisas envolvendo seres humanos devem seguir diretrizes éticas, de confidencialidade e regulamentares que protegem riscos e garantem autenticidade.

Desta forma, o trabalho de pesquisa foi realizado como um projeto de pesquisa, cujo objetivo era realizar o trabalho de pesquisa de acordo com o tema apresentado. O modelo de coleta de dados foi estabelecido por meio de um questionário aplicado aos gestores e funcionários da empresa utilizando um roteiro semiestruturado para ambos.

Após concordarem em participar do estudo, os participantes foram informados sobre os princípios éticos e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Portanto, este estudo obedecer às normas éticas e legais, sem fraudes, erros e omissões, sob inteira responsabilidade do autor e com o disposto na Resolução nº 466/2012 e seus objetivos pertinentes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 PERCEPÇÕES DOS GESTORES

A pesquisa foi aplicada em duas empresas do ramo de combustíveis no município de Itaituba, em que buscou-se verificar de que forma a liderança organizacional pode ter influência nas atividades referente a produtividade dos colaboradores da organização. Participou da pesquisa os gestores das empresas e sete colaboradores da “Empresa “1” e cinco colaboradores “Empresa “2” sendo aplicado a estes um questionário como instrumento de coleta de dados. A seguir serão analisadas as respostas de cada empresa.

Participaram da pesquisa dois gestores de duas empresas do município de Itaituba, no ramo de combustíveis. O primeiro tem vinte e oito (28) anos, está cursando graduação em Administração, atuando há dois (2) anos e quatro (4) meses na empresa como gerente. O segundo tem trinta e três (33) anos e cursou ensino médio completo, atuando há seis (6) anos e cinco (5) meses na empresa como gerente.

Diante do exposto, iniciou-se a pesquisa, perguntando:

Para você, qual característica define melhor o líder?

Respostas: Ambos os gestores responderam que: *“O líder vai ser a pessoa dentro da organização que tem responsabilidade sobre um conjunto de pessoas, e tem a função de orienta-las na execução dos objetivos da organização. O líder também em algumas ocasiões é observado como um ponto simbólico ou referencial dentro de uma organização”.*

Análise: Os participantes entendem que o líder tem a responsabilidade de orientar e motivar seus colaboradores sendo o responsável e modelo para que estes possam se desenvolver nas práticas de atividades de trabalho, deste modo entende-se que o líder precisa ser o mais profissional possível buscando sempre os melhores meios de recursos para o colaborador exercer sua função.

Segundo Knapik (2008), a liderança é algo social que tem a capacidade de auxiliar as pessoas por meio de ideais ou ações para atingir suas metas e objetivos, o que as faz acreditarem na definição da organização ter sucesso em um mercado competitivo.

Dando continuidade ao questionário indagou-se: Na sua percepção qual conceito define melhor o ato liderança?

Resposta gestor empresa 1: *“liderança é um certo tipo de influência que trata de uma comunicação interpessoal ocorrente em um ambiente organizacional. O líder deve ter uma boa comunicação para transmitir as informações para os colaboradores de forma sucinta, fazendo com que as pessoas da organização entendam claramente os objetivos e metas que a organização deseja alcançar”.*

Resposta gestor empresa 2: *“É uma habilidade que deve equilibrar os interesses da empresa e o desempenho dos colaboradores por meio de intermediação”.*

Análise: Os gestores tiveram respostas diferentes, mas com opiniões parecidas, de que o líder precisa ter uma boa comunicação para compartilhar informações e ter a capacidade para auxiliar seus colaboradores a desenvolver suas atividades.

Robbins, Judge e Sobral (2010) definem liderança como influenciar as pessoas e adapta-las para atingir seus objetivos e metas dando origem desse poder de dirigir e auxiliar os colaboradores á poder encontrada na formalidade da melhor forma de executar as suas atividades.

Dando prosseguimento perguntou: Em sua opinião para ser um líder é necessário ser o dono ou o chefe de uma organização? Justifique sua resposta.

Resposta gestor empresa 1: *“Chefe, pois para alcançar metas e objetivos é necessário estar presente diariamente com a equipe”.*

Resposta gestor empresa 2: *“Não, para ser líder, deve ter capacidade de comunicação para incentivar, tomando iniciativas”.*

Análise: O gestor da empresa 1 entende que sim é preciso ser o chefe de uma empresa para ser líder, pois entende que como chefe está mais presente com a equipe. Já o gestor da empresa 2 acredita que não é preciso ser chefe ou dono para ter as características de um líder, basta ser comunicativo e ter iniciativas.

Liderança é a conquista de dirigir as atitudes ou ações e pensamentos das pessoas, o líder pode indicar um parceiro para um trabalho que ele nunca viu, os verdadeiros líderes podem comandar seus colaboradores e auxiliando nas atividades a quilômetros de distância sem nunca os ver (MAXIMIANO, 2004).

Na continuação do questionário foi feita a seguinte pergunta: De que forma a liderança organizacional pode influenciar na produtividade dos colaboradores?

Resposta gestor empresa 1: *“Total, positivamente, partindo do princípio de que a organização facilita e torna mais prático e ágil a venda”.*

Resposta gestor empresa 2: *“Aumentando o desempenho por meio de dados, também por meio de correção de erros”.*

Análise: Ambos complementam que a liderança organizacional pode ter uma influência positiva para empresa, assim melhorando o desempenho dos colaboradores e cumprimento metas da organização.

A liderança afeta a eficácia organizacional porque o líder delega a tarefa à visão e aos valores da empresa e orienta o comportamento das pessoas e os objetivos da organização, o líder precisa passar os comunicadores culturais da empresa e devem agir com comprometimento e confiança para despertar seus seguidores e transformá-los em parceiros (NEUMANN, 2020).

Na sexta pergunta indagou-se: sobre quais os principais desafios do líder para motivar seus colaboradores e manter a produtividade organizacional?

Resposta gestor empresa 1: *“Constância, ser constante em nossos atos diariamente tendo todas as adversidades do dia a dia e a lidar com pensamentos, pessoas e capacidades diferentes”.*

Resposta gestor empresa 2: *“Criar atividades alternativas”.*

Análise: Compreende-se que o gestor da empresa 1 fala sobre o acompanhamento do líder com seus colaboradores, pois com essa verificação pode se analisar no cotidiano como melhor se relacionar com seus colaboradores, e assim motiva-lo, já o gestor da empresa 2 diz que o líder que tem capacidades de desenvolver atividades alternativas, isto é importante já que a criatividade possibilita uma melhor forma para influenciar seus subordinados.

O líder para driblar as dificuldades na hora de motivar os colaboradores para realizar suas atividades, usa as informações que as pessoas adquirem registradas e armazenadas para analisar e repassar como forma de planejamento e evitando percas futuras como prejuízo financeiro e queda da produtividade (KANAAANE, 1999).

De acordo com Matta (2017), um dos maiores desafios para os gestores de uma organização é fazer com que as pessoas não misturem sua cultura pessoal com a cultura da empresa. O líder e o chefe dentro do ambiente organizacional devem ter uma boa comunicação interpessoal para poder repassar a cultura da empresa de moda clara, e assim fazer com que o colaborador aceite ela, e trabalhe de acordo com as regras da organização.

Seguindo o questionário, perguntou-se: Como você busca gerenciar os conflitos dentro da organização?

Resposta gestor empresa 1: *“Paciência e muita conversa sabedoria”.*

Resposta gestor empresa 2: *“Com diálogos.”*

Análise: Ambos entendem que nos conflitos da empresa é preciso ter paciência e cautela para desenvolver a melhor trajetória para resolver o conflito entre os colaboradores.

Os conflitos se resumem à existência de metas não definidas para os membros, ou mesmo à busca de metas pelos próprios membros em momentos diferentes, e ao movimento efetivo desses membros em seus relacionamentos para alcançar e realizar de seus objetivos (MALIK *et al.*, 1998).

Chiavenato (2014) afirma que o líder deve ter uma boa inteligência emocional para saber lidar com situações constrangedoras como situações de conflitos. É importante o líder saber que há situações em que ele terá que intervir e outras em que ele não poderá interferir de forma alguma, quando a circunstância sofre alterações o líder deve mostrar que está preparado para resolver a situação sem prejudicar a ninguém e sempre manter a ética profissional.

Indagou-se diante disso: Em sua opinião qual perfil o líder deve ter?

Resposta gestor empresa 1: *“Justo, paciente, persistente e determinado”.*

Resposta gestor empresa 2: *“Altruísmo”.*

Análise: Os gestores percebem que o líder é um indivíduo que está à disposição da organização doar para o próximo e não esperar nada em troca, é justo e determinado para o desenvolvimento da empresa.

O líder deve conter algumas qualidades para poder alcançar um certo conhecimento ou compreensão do funcionamento, precisa ter essa percepção tendo considerações importante como ser um líder responsável, ter ética e se comportando no ambiente de trabalho, ou seja, ser um espelho para os demais funcionários (BONIS; PACHECO, 2010).

De acordo com Hunter (2006), o líder deve conhecer bem seus colaboradores, pois as pessoas são diferentes umas das outras, possuem culturas diferentes. É importante que o perfil dos gestores seja adaptado a sua equipe, o tipo de liderança deve ser adequado a cultura e também ao modo como os colaboradores se comportam dentro da organização. Portanto, o perfil do gestor influencia diretamente no desempenho dos colaboradores.

Na nona pergunta, indagou-se: Qual a importância e o papel do líder na organização?

Resposta gestor empresa 1: *“A importância da representatividade, conduzir e gerar resultados em grupo”.*

Resposta gestor empresa 2: *“O de ser referência para os demais”.*

Análise: Conforme as respostas dos gestores, observa-se que o líder representa para seus colaboradores uma referência de exemplo a ser seguido, esta representatividade possibilita a condução da equipe e em consequência a gestão dos resultados em grupo.

Segundo Hunter (2006), afirma que o verdadeiro líder deve primeiro servir, só assim ele saberá o verdadeiro motivo da liderança e seu principal objetivo. Primeiramente é preciso ser um liderado para depois saber liderar, só se sabe o que passa na mente de um colaborador se já estiver sido um, o líder que já foi liderado por alguém tem mais experiência, sabe realmente quais os motivos podem deixar um funcionário mais motivado ou desmotivado.

Na última questão foi indagado: Você acredita que seu desempenho como líder é capaz de motivar todos os colaboradores ou eles necessitam ter uma automotivação?

Resposta gestor empresa 1: *“Sim, porém cabe a cada um querer ser melhor buscando sempre afirmar técnicos. Grupo, cada um cumprindo fazendo sua função, mas que unido faz com que todos cheguem no proposto”.*

Resposta gestor empresa 2: *“A automotivação ainda é um ponto a ser trabalhado, pois há pouco funcionário que tem iniciativas, mesmo depois de anos na empresa”.*

Análise: O gestor da empresa 1 acredita que sim, mas para isso é preciso buscar sempre se capacitar para melhor o seu desempenho, que o trabalho em equipe é a solução. O gestor da empresa 2 diz que automotivação é algo a ser trabalhado, para que o colaborador entenda que é preciso buscar se capacitar e desenvolver o seu potencial, para que possa crescer junto com organização.

O principal intuito da motivação é relacionar o entendimento do comportamento humano a entender determinada atividade, pois existem pessoas que trabalham muito, mas existem pessoas que trabalham menos e realizam determinada tarefa concluindo processos, deve ser melhorado onde é feito e como é usado (MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI, 1998).

Hunter (2006) comenta que liderança é uma desenvoltura de entusiasmar os colaboradores para trabalharem sempre motivados no intuito de realizar os objetivos da organização. Para a organização o fator motivacional torna-se decisivo, pois o líder tem a capacidade de manter o relacionamento entre as pessoas mais otimizado gerando resultados cada vez mais positivos.

4.2 PERCEPÇÕES DOS COLABORADORES

Participaram da pesquisa sete (7) colaboradores da “Empresa 1” e cinco colaboradores da “Empresa 2”. Buscou-se verificar de que forma a liderança organizacional pode ter influência nas atividades referente a produtividade dos colaboradores da organização. Foram aplicados a estes um questionário com dez questões buscando compreender a percepção destes sobre a importância da liderança organizacional.

Na questão 1, foi perguntado sobre o perfil dos colaboradores:

Quadro 1 - Perfil dos colaboradores.

Colaboradores Empresa 1	Gênero	Escolaridade	Cargo	Idade
Colaborador A1	Masculino	Ensino Superior incompleto	Frentista	29
Colaborador B1	Masculino	Ensino Médio	Frentista	22
Colaborador C1	Masculino	Ensino médio	Gerente de pista	47
Colaborador D1	Masculino	Ensino Médio	Frentista	27
Colaborador E1	Feminino	Ensino Médio	Frentista	33
Colaborador F1	Masculino	Ensino Médio	Frentista	19
Colaborador G1	Masculino	Ensino Médio	Frentista	26
Colaboradores Empresa 2	Gênero	Escolaridade	Cargo	Idade
Colaborador A2	Feminino	Ensino Médio Completo	Secretaria	28 anos
Colaborador B2	Feminino	Ensino superior/Administração	Frentista	25 anos
Colaborador C2	Feminino	Cursando ensino médio	Frentista	28 anos
Colaborador D2	Feminino	Ensino Fundamental completo	Frentista	19 anos
Colaborador E2	Masculino	Ensino Médio Completo	Frentista	34 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Participaram da pesquisa doze colaboradores de duas empresas no ramo de combustíveis no município de Itaituba - PA, tendo entre eles sete (7) do gênero masculino e cinco (5) do gênero feminino, idade entre dezenove (19) e quarenta e sete (47) anos, quanto à escolaridade nove (9) deles possui ensino médio completo e dois (2) cursando ensino superior e um (1) com apenas o ensino fundamental

completo, no que diz respeito aos cargos dez (10) são frentistas, um (1) é gerente de pista e uma (1) é secretária.

Pode-se perceber que na empresa 1 apresenta um perfil com maior participação de colaboradores do gênero masculino, já ao contrário da empresa 2 que é composta pela maioria dos seus colaboradores do gênero feminino.

De acordo com Kanitz (2005) o mercado de trabalho é um ambiente complexo e totalmente novo para a maioria dos jovens, pois em geral é a partir da formação acadêmica que este é absorvido pelo mercado de trabalho. Este é seletivo e obtém para si aqueles que melhor se encaixam ou se adequam diante das diversas situações vivenciadas e necessário para o momento em que há a necessidade do profissional.

Na questão 2 foi perguntado na sua percepção qual conceito define melhor o ato de liderança?

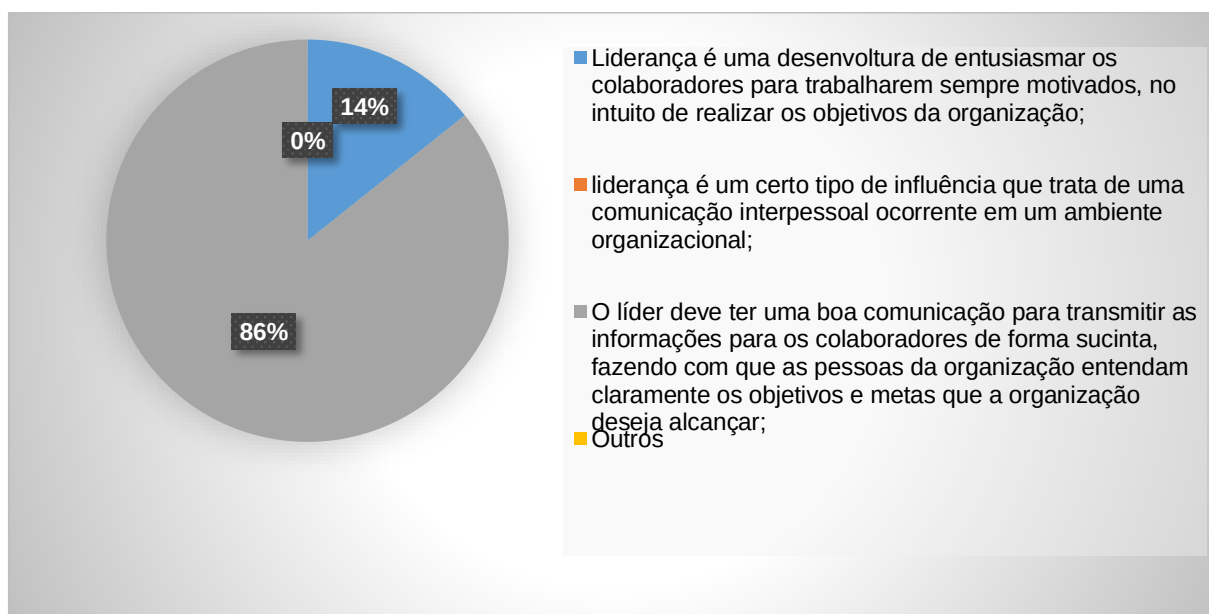


Gráfico 1 – Percepções dos colaboradores da empresa 1 sobre o conceito de liderança.

Respostas colaboradores empresa 2: todos os colaboradores foram unânimes e responderam que *“o líder deve ter uma boa comunicação para transmitir as informações para os colaboradores de forma sucinta, fazendo com que as pessoas da organização entendam claramente os objetivos e metas que a organização deseja alcançar”*.

Conforme o gráfico 1 observou-se que 86% responderam que: o líder deve ter uma boa comunicação para transmitir as informações para os colaboradores de forma sucinta, fazendo com que as pessoas da organização entendam claramente os objetivos e metas que a organização deseja alcançar e 14% responderam que:

Liderança é uma desenvoltura de entusiasmar os colaboradores para trabalharem sempre motivados, no intuito de realizar os objetivos da organização, já a outras respostas não foram marcadas.

Observa – se que todos os colaboradores da empresa 2 foram unânimes e tiveram a mesma resposta da maioria dos colaboradores da empresa 1 afirmam que as características de conceito de liderança é ter boa comunicação, já a menor parte dos colaboradores da empresa 1 entende que para ser líder tem que saber motivar o seu colaborador para cumprir metas e objetivos da organização.

Segundo Chiavenato (2014), as características de liderança é ter capacidade de comunicação e saber influenciar na motivação para ter um bom desenvolvimento para poder realizar as atividades de trabalho. Uma vez que por meio de uma boa comunicação as pessoas são conquistadas e acabam seguindo mais fielmente o líder de forma espontâneo.

Na questão número 3, questionou-se sobre qual característica define melhor o seu líder, e obteve-se as seguintes respostas:

Respostas colaboradores empresa 1: Todos os colaboradores foram unânimes e responderam que: *“O líder vai ser a pessoa dentro da organização que tem responsabilidade sobre um conjunto de pessoas, e tem a função de orienta-las na execução dos objetivos da organização. O líder também em algumas ocasiões é observado como um ponto simbólico ou referencial dentro de uma organização”*.

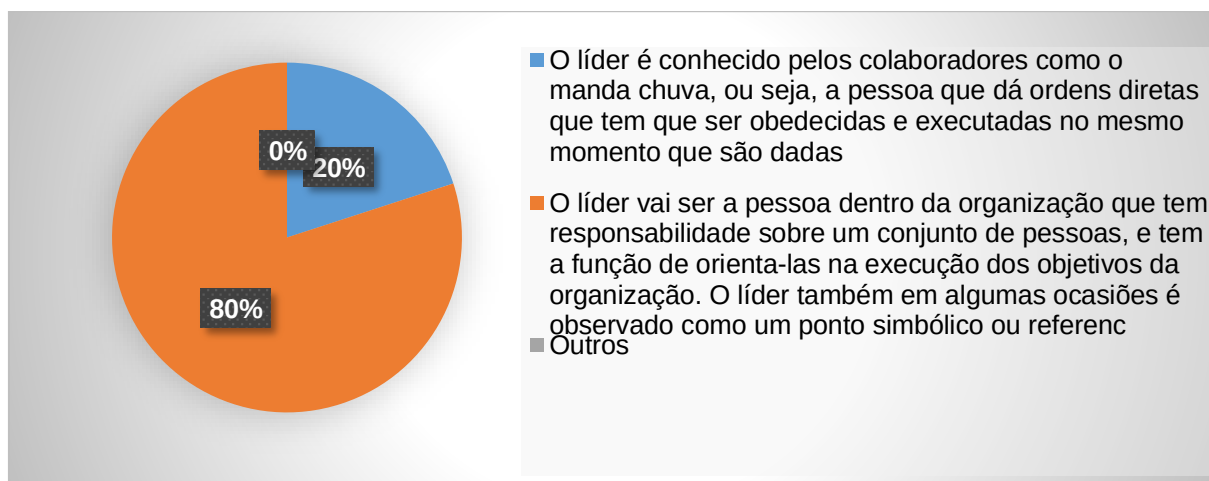


Gráfico 2 – Percepções dos colaboradores da empresa 2 sobre qual característica melhor do líder.
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Análise: No gráfico 2, nota-se que 80% dos colaboradores da empresa 2, responderam que o líder vai ser a pessoa dentro da organização que tem responsabilidade sobre um conjunto de pessoas, e tem a função de orientá-las na

execução dos objetivos da organização. O líder também em algumas ocasiões é observado como um ponto simbólico ou referencial dentro de uma organização e 20% responderam que o líder é conhecido pelos colaboradores como o manda chuva, ou seja, a pessoa que dá ordens diretas que tem que ser obedecidas e executadas no mesmo momento que são dadas, a opção outros não obteve resposta.

Deste modo, nota-se que todos os colaboradores empresa 1 e a maioria dos colaboradores da empresa 2, responderam que o gestor precisa ter responsabilidade sobre o grupo de colaboradores tendo a função de orientá-las a cada execução das atividades realizada em conjunto com a organização, já menor parte da empresa 2 entendem que o líder é um líder autocrático que só manda, só a opinião dele é válida.

Sendo assim, entende-se a competência do regime é uma forma de saber se comportar com responsabilidade, percebendo que isso pode significar e mobilizar, transferir conhecimentos, habilidades e recursos que podem trazer valor econômico na organização, trazendo prestígio e valor social para o indivíduo (DUBRIN, 2003).

A questão 4, perguntou se dentro do ambiente organizacional quem te motiva mais em relação às atividades que devem ser realizadas, e obteve-se as seguintes respostas:

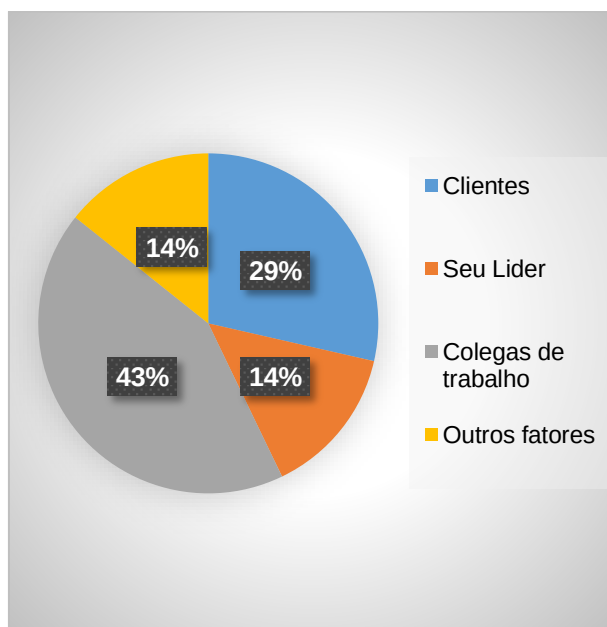


Gráfico 3 - Motivação das atividades realizadas percepções dos colaboradores da Empresa 1
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

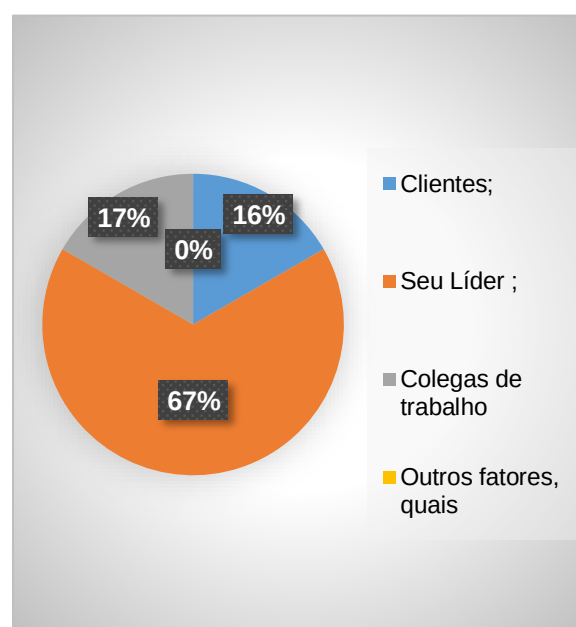


Gráfico 4 - Motivação das atividades realizadas percepções dos colaboradores da Empresa 2
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Análise: No gráfico 3 observa-se as respostas dos colaboradores da empresa 1, 43% responderam colegas de trabalho e 29% clientes, enquanto que o líder e outros fatores tiveram a mesma porcentagem de 14%. No gráfico 4 os colaboradores da

empresa 2 disseram 67% dos colaboradores responderam que dentro do ambiente de trabalho quem a motiva são seu líder já 17% responderam que são os seus clientes que a motiva para a cada dia está fazendo seu trabalho com eficácia e eficiência, e os 16% responderam que são seus colegas de trabalho e o seu líder que são o fator principal e lhe manter sempre motivado para realizar suas atividades da melhor forma.

Por meio das respostas dos colaboradores da empresa 1 compreende que a motivação do líder não tem influência com os seus colaboradores, que muitos têm suas próprias motivações em relação a realizar atividades, como a maioria tem motivação entre eles mesmos na equipe, com colaboradores motivando seus colegas de trabalho.

Pode-se observar que os colaboradores da empresa 2 afirmam que o líder é o principal responsável pela motivação dos colaboradores para realizar as suas atividades da melhor forma possível ajudando a empresa a ter o seu desempenho lhe trazendo benefícios e aumentando a produtividade da organização, alcançando seus objetivos e metas que a empresa busca.

De acordo com Robbins, Judge e Sobral (2010), o incentivo é definido como um elemento de motivação, orientação e resistência, bem como os esforços de uma pessoa para alcançar seus objetivos. Assim, a motivação geralmente se refere a um esforço para atingir uma meta.

Na questão 5, questionou-se sobre o modo que o líder se comporta dentro do ambiente organizacional influência em seu desempenho em relação às atividades a serem realizadas. Justifique. Estes respondem que:

Quadro 2 – Percepções dos colaboradores sobre o modo que o líder se comporta dentro do ambiente organizacional influência em seu desempenho.

Colaboradores Empresa 1	Respostas	Colaboradores Empresa 2	Respostas
Colaborador A1	Sim, pois vendo que está tudo em ordem já é visto como exemplo.	Colaborador A2	Sim, pois ele é o que inspira e dá exemplo de como executar da melhor forma as atividades aumentando a eficiência da equipe.
Colaborador B1	Sim, o líder não tem que só mandar fazer, mas também mostra como pode ser feito.	Colaborador B2	Com certeza influencia sim, pois há algumas atividades que precisamos do comando e orientação dele.
Colaborador C1	Não, por que minha participação na empresa e mais individual, não é influenciada.	Colaborador C2	Sim, sempre com responsabilidade no trabalho ajudando a melhorar cada dia.
Colaborador D1	O modo que nosso líder é bem legal, ativo, eficiente, respeitoso, traz boas	Colaborador D2	Sim, por que quando tem um problema na empresa

	tarefas para melhorias da empresa.		sempre ela tenta ajudar isso influencia muito.
Colaborador E1	Sim, pois dele deve vir o exemplo a ser seguido, mas a maioria das vezes não acontece.	Colaborador E2	Não influencia pós quase não temos contato.
Colaborador F1	As vezes sim.		
Colaborador G1	Sim, péssima gerência leva a falência da empresa.		

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Análise: A maior parte dos colaboradores da empresa 1 entendem que liderança influencia em modo de como será desenvolvido o seu desempenho dentro da organização, pois muitos acreditam que o líder tem que ser o exemplo para seus subordinados, e por grande parte dos colaboradores da empresa 2 afirmam que o líder da empresa pode influenciar tanto diretamente quando indiretamente nas suas tarefas a serem realizadas, pois o líder é o pilar que faz as engrenagens rodarem em que ele auxilia a cada colaborador a desenvolver suas atividades da melhor forma, assim se o líder não fizer um bom trabalho será difícil controlar a produtividade da empresa e fazendo o processo de motivação na organização.

Em função da competência e comportamento do líder nas atividades diárias de cada um, tendo que concluir de fato o comportamento pode mudar de acordo com os estímulos e reações de cada pessoa (MARSTON, 2014). Para Cavalcante *et al.* (2009) ser líder é ser influência como meio basilar para habilitar pessoas, conforme o passar do tempo traz pontos positivos se bem trabalhada.

Na questão número 6, foi pedido que descrevessem sobre as características do líder dentro da organização em que atua. Obteve-se as seguintes respostas:

Quadro 3 - Percepções dos colaboradores sobre as características do líder dentro da organização em que atua.

Colaboradores Empresa 1	Respostas	Colaboradores Empresa 2	Respostas
Colaborador A1	Pontual, boa comunicação e organização.	Colaborador A2	Comunicativo, Criativo, Honesto, Capacidade de Delegar.
Colaborador B1	Compreensivo, até certo ponto.	Colaborador B2	Observador, Critico as vezes, sempre aponta os erros da equipe para que possam melhorar, pouco dialogado.
Colaborador C1	Visão de trabalho, lhe motiva.	Colaborador C2	Responsável sempre com educação incentivando sempre a nos damos o nosso melhor.

Colaborador D1	O nosso líder, é bem organizado, respeitador sempre! traz boas novas para o nosso bem está.	Colaborador D2	Alegre, feliz, simpático, bem comunicativo.
Colaborador E1	Apenas segue as ordens que lhe são dadas e as repassa.	Colaborador E2	Alegre, simpático, justo e compreensível
Colaborador F1	Deve ter respeito, dedicação e responsabilidade.		
Colaborador G1	Sim, o que faz toda diferença numa empresa liderança qualquer não vai para frente.		

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Análise: Os participantes da empresa 1 compreendem que o gestor tem que ter uma boa comunicação e vínculo entre eles para que tenha um bom clima organizacional dentro da empresa, assim criando uma área de trabalho satisfatória para os funcionários para que realizem suas atividades. Já os colaboradores da empresa 2 colocam que o líder tem as características de ser uma pessoa que sempre está de bem com a vida que quase não há dificuldades para ele, ser um líder é ter alguma característica principal como ser uma pessoa simpática, uma pessoa bem comunicativa, incentivando sempre a equipe a melhorar tanto profissional quanto pessoal, mantendo sempre a educação.

Um verdadeiro líder deve saber comandar, ouvir, dirigir, comprometer, reconhecer, avaliar, encorajar e agir de acordo com a missão, visão e valores da empresa, não esquecendo a moral e a satisfação do colaborador. Esta não é uma tarefa fácil, mas certas qualidades de liderança tornam esta empreitada bem-sucedida (UZZARIN; SIMIONOVSKI, 2016).

Na questão 7, questionou se a liderança pode influenciar na produtividade dos colaboradores. Obteve-se as seguintes respostas:

Quadro 4 - Percepções dos colaboradores sobre se a liderança pode influenciar na produtividade dos colaboradores.

Colaboradores Empresa 1	Respostas	Colaboradores Empresa 2	Respostas
Colaborador A1	Sim, mostrando trabalho junto nos funcionários, isso cria harmonia na empresa.	Colaborador A2	Sim, ele faz a mediação do funcionário com a atividade a ser executada, com o intuito de alcançar metas.
Colaborador B1	Sim, pois influencia direito na satisfação dos colaboradores na empresa.	Colaborador B2	Sobre a produtividade a liderança tem pouca influência já que dependemos exclusivamente de clientes

			que vem abastecer aqui no posto.
Colaborador C1	Sim, produzir as atividades de trabalho	Colaborador C2	Sim
Colaborador D1	Tanto pode como devi, a esse respeito.	Colaborador D2	Não, pôs não temos muitos contatos.
Colaborador E1	Sim	Colaborador E2	Sim positivamente
Colaborador F1	Não		
Colaborador G1	Sim, o que faz toda diferença numa empresa liderança qualquer não vai para frente.		

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Análise: Todos os participantes da empresa 1 e a maioria dos participantes da empresa 2 afirmam que “sim”, o líder é um papel primordial para a produtividade da organização, pois para toda atividade realizada tem que ter um supervisor auxiliando, buscando quais são os interesses de seus colaboradores, de como estão se sentindo em relação aos procedimentos da empresa, ou seja, é o líder que vai ter a função de buscar melhoria para seus colaboradores, assim motiva-los a realizar suas atividades com mais desempenho. Já uma parte menor da empresa 2 diz que o líder não influencia em nada nas atividades de produção.

O papel do líder da organização é importante para o desenvolvimento e qualificação dos meios de produção empregados, o comportamento das pessoas na organização é marcado e permeado culturalmente de necessidades pessoais e profissionais, aspirações e expectativas (ALMEIDA, 2015).

De acordo com Hunter (2006), o líder necessita ter um bom diálogo para se comunicar com os colaboradores dentro do ambiente organizacional. Pois é preciso repassar as informações de forma clara para que os funcionários possam compreender qual o objetivo da organização, para que assim, possam trabalhar juntos e alcançar o objetivo da organização.

Na questão 8, questionou-se de que forma o líder interfere nas atividades da empresa e obteve-se as seguintes respostas:

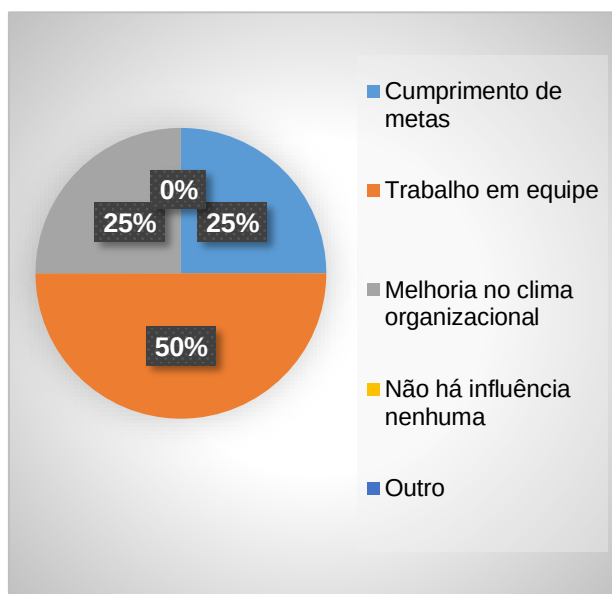


Gráfico 5 - Interferência do líder nas atividades percepções dos colaboradores da Empresa 1

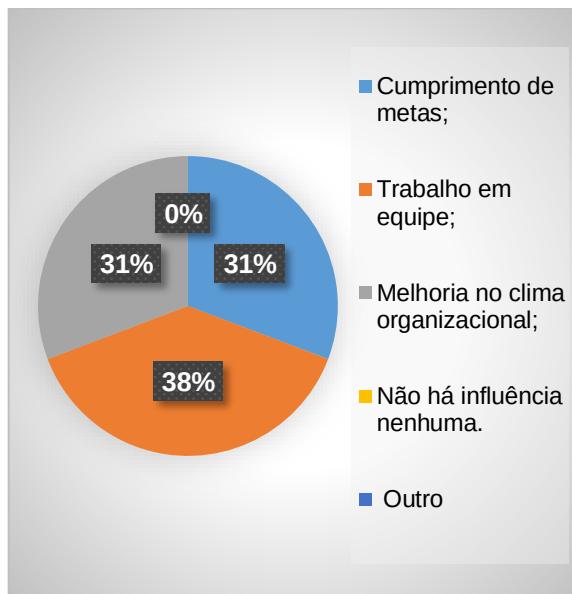


Gráfico 6 - Interferência do líder nas atividades percepções dos colaboradores da Empresa 2

Análise: Os gráficos 5 e 6 mostram que 50% dos colaboradores da empresa 1 responderam trabalho em equipe e 25% responderam melhoria no clima organizacional e o restante dos 25% responderam cumprimento de metas. Já na empresa 2, observou-se que 31% responderam que o líder interfere nas atividades da empresa no cumprimento de metas, 31% responderam que o trabalho em equipe e melhoria no clima organizacional e 38% respondeu que é só no trabalho em equipe.

A maioria dos colaboradores de ambas as empresas responderam que o líder favorece pela realização de atividades da organização por trabalho em equipe, para melhor o desempenho dos colaboradores nas atividades de trabalho.

Dominar a arte da liderança eficaz representava um obstáculo formidável, mas o maior desafio estava em transmitir esse conhecimento aos outros (MOREIRA, 2012). Conforme Machado (2010) os colaboradores se refletem no líder, assim é de grande importância que os mesmos tenham uma boa conduta dentro do ambiente organizacional. O comportamento dos gestores em relação ao comportamento deles com seus subordinados, podem interferir diretamente na motivação ou desmotivação deles em relação as tarefas que devem ser executadas.

Na questão 9, foi perguntado como observa que o líder da sua empresa gerencia os conflitos da equipe. Obteve-se as seguintes respostas:

Quadro 5 - Percepções dos colaboradores sobre se o líder da sua empresa gerencia os conflitos da equipe.

Colaboradores Empresa 1	Respostas	Colaboradores Empresa 2	Respostas
Colaborador A1	Separando por qualidades	Colaborador A2	Procura sempre ouvi ambas partes procurando entrar em um consenso para resolver o problema
Colaborador B1	Buscando uma forma para que ambos possam entra em acordo	Colaborador B2	Ele gerencia de forma que sempre tenta sonar os problemas sem prejudicar a empresa, ou os clientes
Colaborador C1	Ele não interfere	Colaborador C2	Conversando
Colaborador D1	Não respondeu	Colaborador D2	Trabalhamos em se comunicar pós isso não pode afetar as equipes e a empresa
Colaborador E1	Tenta à máxima resolver o problema sem prejudicar o relacionamento membros da equipe.	Colaborador E2	Quando fazemos reuniões da empresa.
Colaborador F1	Com calma.		
Colaborador G1	Observação e conversas.		

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Análise: Observando as respostas dos colaboradores da empresa 1, pode - se perceber que o líder busca resolver seus conflitos com conversas e auxiliando a melhor forma para que ambas as partes não saiam se favorecendo, procura um acordo entre eles, e os colaboradores da empresa 2 compreende-se que o líder sempre tenta resolver os conflitos da empresa antes mesmo que afete as equipes e os clientes pós esse é um dos fatores que acaba prejudicando as organizações de modo geral e atrapalhando o bem-estar do colaborador, uma das saídas para que posso evitar esses acontecimentos e trabalhar a comunicação como foi citada pelos colaboradores que a foco nesse relacionamento.

Moscovic (2001) afirma que não existe um método universal para resolver os conflitos. Portanto, entender a dinâmica e as variáveis do conflito é análise antes de tomar qualquer medida para resolvê-lo. Um agnóstico completo das circunstâncias emergentes é necessário para diagnosticar a causa raiz do problema e estabelecer estratégias eficazes para corrigi-lo.

Na questão 10, foi questionado se o líder tem dificuldades para motivar seus colaboradores a manter a produtividade da organização e obteve-se as seguintes respostas:

Quadro 6 – Percepções dos colaboradores sobre se o líder tem dificuldades para motivar seus colaboradores a manter a produtividade da organização.

Colaboradores Empresa 1	Respostas	Colaboradores Empresa 2	Respostas
Colaborador A1	Não, uma boa comunicação resolve essa questão.	Colaborador A2	Acredito que a questão de motivação não esteja relacionada somente na questão de liderança nem todos podem estar tão bem no dia por mais que tenha um bom líder, se por natureza for um funcionário difícil de lidar, não tem como o líder exercer o papel de motivador
Colaborador B1	Acredito que um bom líder também é amigo dos seus colaboradores, partindo desse pressuposto, tem um pouco sim comunicação é vital.	Colaborador B2	Acredito que não deve haver dificuldades para motivar a equipe, porém raramente acontece.
Colaborador C1	Não	Colaborador C2	Não
Colaborador D1		Colaborador D2	Não a dificuldades
Colaborador E1	Anda não deu tempo de exercer o trabalho nesse nível, nova gerência.	Colaborador E2	Não tem dificuldade
Colaborador F1	Não		
Colaborador G1	Varia de pessoa para pessoa, boa comunicação e respeito.		

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Análise: Todos os colaboradores de ambas as empresas afirmam que o gestor não tem dificuldades em motiva-los, pois apenas com a comunicação resolve as dificuldades. De acordo com Matta (2017), o líder é responsável por motivar e influenciar as pessoas em sua volta para trabalharem em um objetivo comum, nem todos os colaboradores tem uma auto motivação, então é necessário que o líder converse com ele puxe a frente no momento de executar as tarefas, para que ele se motive e trabalhe com eficiência e eficácia, e possa realizar as tarefas no mesmo ritmo que seus colegas dentro da organização. Portanto, o líder pode causar uma grande influência dentro do ambiente organizacional, pois seu espírito de liderança é acompanhado de uma grande capacidade de motivar as pessoas.

Na questão 11 foi questionado sobre qual a importância e o papel do líder na organização e obteve-se as seguintes respostas:

Quadro 7 - Percepções dos colaboradores sobre a importância e o papel do líder na organização.

Colaboradores Empresa 1	Respostas	Colaboradores Empresa 2	Respostas
Colaborador A1	Organização no ambiente de trabalho e sua importância e presente para qual não haja desordem.	Colaborador A2	Contribui para melhorar o clima organizacional da empresa, traçando metas e resolver dilemas.
Colaborador B1	O líder diferente do chefe de mostra como deve ser feito, então a importância é mais do que só simbólica.	Colaborador B2	O papel do líder consiste em administrar uma empresa e conduzir a equipe para realizar os objetivos da organização, sua importância se dá pelo fato de que ele precisa ter postura e inteligência, assim como a influência para conduzir a equipe.
Colaborador C1	Nas influências de negociações da empresa	Colaborador C2	E importante que o líder sempre nós acolhemos e nos motiva no trabalho sempre com responsabilidade e o líder e o exemplo.
Colaborador D1	O papel do nosso líder é trazer boas novas! Qualidade e melhoria.	Colaborador D2	Fazemos o nosso trabalho, mas sem ele não conseguimos trabalhar
Colaborador E1	Tentar manter as engrenagens da empresa funcionando, tanto a parte do colaborador como da empresa.	Colaborador E2	Ele e importante pôs e o pilar da organização
Colaborador F1	Não respondeu		
Colaborador G1	Serve para enganja as equipes, organiza as equipes e assina de tudo ser exemplo.		

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Análise: A maioria dos colaboradores afirma que o líder é o responsável por organizar e trazer melhorias para poder realizar atividades de trabalho na organização. Os colaboradores notam o papel do líder como pilar que sustenta a organização onde ele é o responsável pela motivação auxiliar os colaboradores a desenvolver da melhor forma as suas atividades, vendo dessa forma a importância do líder e contribuir para o clima da empresa trazendo harmonia, tranquilidade e paz o líder tem que ser aquela pessoa onde todos vão se espelhar sendo um profissional exemplar tendo caráter, disciplina, justo, compreensível e educado.

O papel do líder para a organização é essencial para o desenvolvimento e competência dos funcionários dos meios de produção, as ações das pessoas nas

organizações são signos culturais e penetração nelas de necessidades, desejos e expectativas pessoais e profissionais (RIBAS; SALIM, 2013).

Maximiano (2008) afirma que a liderança desempenha um papel muito importante em qualquer tipo de organização, seja ela pública ou privada, pois dependendo do tipo de liderança pode-se ter grandes interferências no ambiente organizacional, influências essas que podem causar impactos bons ou ruins dentro da organização.

Na questão número 12 questionou-se sobre quais os principais desafios do líder para motivar seus colaboradores a manter a produtividade organizacional e obteve-se as seguintes respostas:

Quadro 8 - Percepções dos colaboradores sobre os principais desafios do líder para motivar seus colaboradores e manter a produtividade organizacional.

Colaboradores Empresa 1	Respostas	Colaboradores Empresa 2	Respostas
Colaborador A1	Os desafios são ter boas relação tanto com os colaboradores quanto com os clientes, isso manteria a produtividade e organização.	Colaborador A2	Essa é uma questão difícil de lidar é uma área complexa a motivação pessoal está relacionada á capacidade de organização em exercer uma gestão de pessoas que envolva a profissional em um propósito que se empolgue, sirva ao bem comum seja ético e realizável.
Colaborador B1	Uns dos princípios estão relacionados a condições melhores de trabalho, não só questão salarial, mas também emocional. Sem mencionar a questão de bons matérias para desempenhar melhor nossa função.	Colaborador B2	Alguns dos principais desafios são encontrar pessoas aptas e qualificadas para exercer as funções da empresa, tentar manter os funcionários estimulados para atender no dia a dia, e resolver os conflitos da melhor forma possível.
Colaborador C1	O maior desafio é não deixar faltar matéria prima para que os colaboradores possam trabalhar.	Colaborador C2	O principal motivo do nosso líder, e a produção se não produzimos não temos retorno como trabalhamos com venda o principal motivo do nosso líder e motivar dá o nosso melhor no atendimento ao nosso cliente
Colaborador D1	Primeiramente é ter uma boa comunicação, respeito, e (mizare que licad o carinho) por cada trabalhador, é isso!	Colaborador D2	Não há trabalhamos bem a comunicação.
Colaborador E1	Conseguir manter um relacionamento amigável com os colaboradores, pois deve ser na medida, não podem nem ser amigo	Colaborador E2	Creio que não há

	demais nem rude demais equilíbrio.		
Colaborador F1	Nenhum		
Colaborador G1	Pensa uma empresa que está com salário atrasado é dejução retoma a liderança, porém com conversas e mudança de atitude, não só manda e sim auxiliam seus colaboradores.		

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Análise: Os colaboradores da empresa 1 compreendem que a motivação não é só salarial, mas uma boa comunicação e respeito faz com o que a sua liderança seja eficaz, em relação com a produtividade, já os colaboradores da empresa 2 dizem que a motivação está ligada diretamente com os clientes onde há uma necessidade maior de ter a presença do líder em que ele será responsável para fazer a motivação do atendimento ao cliente de acordo com as normas da empresa para que os colaboradores trate os cliente como eles merecem, em relação as dificuldade do líder em motivar os colaboradores, de acordo com os respondentes o líder é o ponto de motivação e tem trabalhado bastante na área da comunicação para que posso resolver tudo mais rápido não atrapalhando a equipe e as atividades da empresa.

Aprender a liderar com eficácia é um desafio significativo, e ensinar os outros a liderar com eficácia é um desafio ainda maior, trabalhando a comunicação com os colaboradores acompanhando e auxiliando em todas as atividades da empresa. (PAULA; NOGUEIRA, 2016).

De tal modo, a partir da pesquisa foi possível observar que o processo de liderança organizacional precisa ser bem observado dentro da empresa e por se tratar de algo de extrema importância, o processo de liderança organizacional necessita de recursos para poder aplica-la, pois com investimentos apropriados desenvolverá uma melhora na liderança, tendo um olhar mais específico para os colaboradores, buscar saber o que precisam para ter uma melhor forma de ter trabalhar em equipe e ter melhora no desenvolvimento na produtividade da organização.

Assim, a liderança organizacional é algo essencial para que toda a empresa que busca desenvolver tenda uma boa atuação, no mercado competitivo, se diferenciando entre os demais concorrentes. E o líder tem uma grande responsabilidade porque ele vai estar sempre sendo observado pelos liderados, por tanto ele tem que ser bem cauteloso quanto aos seus comportamentos, pois os

liderados algumas vezes vão ser motivados por algumas ações do líder, se o líder fizer algo que não seja muito ético eles acabaram desmotivando os liderados, mais se for uma atitude ética que mereça respeito o líder acaba gerando um estímulo e causando a motivação nos liderados.

4.3 SUGESTÕES DE MELHORIA

Observa-se que o líder tem exercido um papel muito importante dentro da organização em que este é o principal motivo para que as empresa tenham sucesso no mercado, principalmente no setor de produtividade, além do líder ser o principal responsável a fazer o planejamento da empresa é a pessoa que vai estar ligada diretamente a todos os colaboradores tendo essa comunicação com cada um realizando, o processo de motivação e inspiração para que possam realizar seus trabalhos com eficácia e eficiência.

No entanto, pode-se observar que a relação interpessoal entre gestores e colaboradores ainda é algo superficial, sugere-se alguns posicionamentos para que possa melhorar cada vez mais, como buscar ter mais contato interpessoal com os colaboradores trabalhando o capital intelectual e aprimorando os conhecimentos sobre a organização em prol de todos, deste modo com um maior envolvimento entre a empresa, os colaboradores e gestores a relação interpessoal certamente será uma ferramenta que auxiliará em uma harmonia do clima organizacional e em consequência trará uma conquista de mercado.

Outro ponto é a questão da comunicação organizacional que necessita ser clara, precisa e acessível para todos, visto que na empresa há a necessidade de integração entre departamentos, assim a comunicação é um aspecto importante a ser trabalhada dentro da organização, sugere-se deste modo que sejam realizados mais encontros e reuniões para que possam conter e obter uma comunicação mais clara podendo facilitar o acesso ao superiores, de forma a melhorar o desempenho das atividades dentro da empresa.

Outro ponto é o treinamento dos colaboradores que estão na linha de frente da organização, estes tem o contato direto com os clientes e precisam ter um treinamento cada vez mais aprimorado resultando na abordagem de como os colaboradores vão realizar as abordagens, como será feito o contato, de que forma acontecerá a comunicação com os clientes, para que assim possa ter uma ferramenta bem utilizada pela empresa se tornando destaque e que possa garantir seu espaço no mercado.

5 CONCLUSÃO

Ser um líder eficaz é atingir todos os objetivos propostos pela organização, o desenvolvimento profissional dos gestores é necessário e essencial saber lidar com todas as situações e obstáculos e intervir da melhor forma. Nos processos corporativos e no relacionamento com seus colaboradores e obter um feedback positivo.

A forma em que uma equipe é liderada define, se a organização irá ou não alcançar seus objetivos. O colaborador tem culturas diferentes das do líder, assim cabe ao responsável definir normas que possam ser seguidas sem que interfiram na cultura do seu funcionário. Dentro do ambiente organizacional o fator liderança tem influência direta sobre a motivação dos colaboradores, portanto, é necessário ter uma comunicação clara e sucinta para que os funcionários possam absorver as ideias de forma clara para assim executa-las com mais eficiência e eficácia.

O estudo sobre liderança organizacional e a produtividade, buscou identificar o que os gestores e os colaboradores compreendem sobre o conceito de liderança e de como a influência do líder interfere na produtividade da empresa, e de acordo com os colaboradores, a liderança organizacional influencia no desenvolvimento da empresa para satisfação no ambiente de trabalho para melhor realização de atividades, tendo uma boa comunicação entre o gestor e os colaboradores, criando um vínculo entre ambos, assim aumento a produtividade e o desempenho da empresa. Os desafios agregam vários fatores como a comunicação, de como manusear a informação para repassar para seus subordinados e como utilizá-la, e a motivação de como irá realizar os meios para causa interesse na sua equipe.

Na visão dos gestores, o líder de uma organização é uma pessoa que afeta os resultados da empresa. Isso porque ele sabe inspirar e orientar todos os outros a agirem em direção ao alcance de metas e objetivos. A liderança é muito importante em qualquer processo organizacional. Os gestores são responsáveis por gerir pessoas, incutir a cultura da empresa e engajar a equipe. Eles também devem ser capazes de promover a visão e os valores de acordo com os objetivos do negócio. O grande desafio da gestão é a delegação de tarefas. Entender o que pode ser comunicado e o que deve ser de sua responsabilidade é uma habilidade que os profissionais desenvolvem com o tempo, por isso é normal ficar um pouco confuso no início.

A pesquisa mostra que a liderança tem influência no ambiente organizacional e se preocupa com a motivação dos funcionários e o cumprimento das diretrizes organizacionais. Outro ponto importante discutido no estudo é que o funcionário demonstra que a liderança tem muita influência motivacional na organização e sempre insiste que a meta seja atingida.

Em suma, fica claro que a liderança organizacional é muito importante para uma organização porque é uma luz orientadora para toda a equipe da organização e atua como uma influência que os funcionários seguem. O líder da empresa sempre tenta atingir os objetivos da organização, se comunica bem com os subordinados e trabalha em nome de toda a organização para atingir seus objetivos com mais eficácia e eficiência. A liderança organizacional tem grandes contribuições para a organização, pois através da liderança, a equipe mantém-se motivada e trabalha sempre de acordo com os objetivos alcançáveis em benefício da empresa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. de S. **Produzindo textos acadêmicos**: saneamento básico, saúde, cultura, sociedade e meio ambiente sustentável no tapajós. 1. ed. Curitiba, PR: CRV, 2015.

BONIS, D. de; PACHECO, R. S. **Nem político nem burocrata**: o debate sobre o dirigente público. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

BRASIL, Diário Oficial da União: **RESOLUÇÃO BCB N 1, DE 12 DE AGOSTO DE 2020**. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-bcb-n-1-de-12-de-agosto-de-2020-271965371>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRAGA, L.D.'A. Informação ocupacional: a profissão do administrador. **Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada**, v.22, n.4, p.95-106, 2014. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsskroton.com.br/article/view/385/359>. Acesso em: 02 set. 2022.

BROXADO, S. **A verdadeira motivação na empresa**; entendendo a psicologia organizacional e dicas para a motivação no dia-a-dia das empresas. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

BURBRIDGE, R. M.; BURBRIDGE, A. **Gestão de conflitos**: desafios do mundo corporativo. São Paulo: Saraiva, 2012.

CARVALHO, A. V. de, NASCIMENTO, L. P. do, SERAFIM, O. C. G. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CAVALCANTI, V. L., CARPILOVSKY, M., LUND, M., LAGO. R., **Liderança e motivação**. 3. ed. Rio de Janeiro: editora FGV, 2009.

CORRÊA, E. J.; VASCONCELOS, M.; SOUZA, M. S. de L. **Iniciação à metodologia**: trabalho de conclusão de curso. Belo Horizonte: NESCON UFMG, 2018.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as Pessoas**: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, I, **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo, editora Manole, 2005.

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e pratica**. 4.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor: empreendedorismo e viabilidade de novas empresas: um guia eficiente para iniciar e tocar seu próprio negócio**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CHIAVENATO, I. **Administração geral e pública**. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2012.

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**. 3.ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

ELIAS, N. **Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

FONSECA, V. D. **Importância das emoções na aprendizagem: uma abordagem neuropsicopedagógica**. Fortaleza: UEC, 2016.

FIDÉLIS, G. J.; BANOVA, M. R. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**. São Paulo: Érica, 2007.

FERREIRA, P. Í. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

HUNTER, J. C. **Como se tornar um líder servidor: os princípios de liderança de o monge e o executivo**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2006.

KANAANE, R.; **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KANITZ, S.; **Formação Profissional: Uma nova visão, um novo olhar sobre a Educação Básica, Divergências de estratégias dinâmicas**. Rio de Janeiro: Saraiva, 2005.

KNAPIK, J.; **Gestão de pessoas e talentos**. 2. ed. Curitiba: Ibpex, 2008.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEITE, F. T; **Metodologia científica: Métodos e técnicas de pesquisa** (Monografias, Dissertações, Teses e Livros). 3. ed. Aparecida - SP: Ideias & Letras, 2008.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LUSSIER, R. N. REIS, A. C. F. FERREIRA, A. A. **Fundamentos de administração**. 4. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

LUZ, R. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MALIK, A. M.; BRAGA J. D.; BRAGA, D. G.; SILVA, J. C. da S. e Julio C. M. A. **Gestão estratégica de pessoas e inovação: estudos de caso no contexto hospitalar**. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 1998.

MATTA, V. da. **Diferença entre ser chefe e líder**. 2017. Disponível em: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/lideranca-e-coaching/diferenca-chefe-e-lider/>. Acesso em: 28/12/2023.

MARSTON, W. M. **As emoções das pessoas normais**. 1. ed. São Paulo: Sucess for you editora, 2014.

MACHADO, S. M. **Avaliação de Competências de Liderança nos Líderes Intermédios Desempenho/Eficácia Organizacional: Estudo de caso numa Empresa Multinacional do Ramo Farmacêutico, Coimbra, (2010)**.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana digital**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAXIMIANO, A. C. A.. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. São Paulo: Atlas, 2006.

MAXIMIANO, A. C. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MEGGINSON, L. C. MOSLEY, Donald C. PIETRI, Paul H. Jr. **Administração: conceitos e aplicações**. 4. ed. São Paulo: Habra, 1998.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 2005.

MOREIRA, E. G. **Clima Organizacional**. Curitiba: Editora Batel, 2012.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**, 10 edição. Rio de Janeiro: J. Olympio, 2001.

NEUMANN, M. P. **Perfil de Liderança: um estudo de caso na sulati**. Trabalho de conclusão de curso. Administração de empresas. Universidade do Vale Taquari. 2020, disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/bed49312-a3c7-48d3-a86b-d555651cbd30/content>.

OLIVEIRA, M. A. **Pesquisas de clima interno nas empresas: o caso dos desconfiômetros avariados**. São Paulo: Nobel, 1995.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. Catalão: Universidade Federal de Goiás, 2011.

PASSADORI, R. **As 7 dimensões da comunicação verbal**. São Paulo: Gente, 2009.

PAULA, V. V. de. NOGUEIRA, G. de M. **A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização**. Área temática: Direitos Humanos, Relações de Gênero de Gestão de Pessoas. XII Congresso Nacional de excelência em gestão, 2016.

RIBAS, A. L.; SALIN, C. R. **Gestão de pessoas para concursos**. São Paulo: Alumnus, 2013.

ROBBINS, S.P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo, Editora Prentice Hall 2002.

ROBBINS, S. P., JUDGE T. A., SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

RUDIGER, F. R. M. **As teorias da cibercultura: perspectivas, questões e autores**. Sulina: Porto Alegre, 2011.

SILVA, J. R. G.; VERGARA, S. C. (2000). **Mudança organizacional e as múltiplas relações que afetam a reconstrução das identidades dos indivíduos**. Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração,

Salvador/BA, 26. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/vGLwXb3Br9q9QRkpsWRK3rw/?lang=pt>. Acesso em: 28 dez. 2022.

SILVA, A. P.; COSTA, D.; ROCHA, G.; ULIAN, R. **A importância do líder democrático para o colaborador**. FABE em Revista, Bertioga, Vol. 6, 2016, disponível em: <http://www.fabeemrevista.com.br/7/integra/03.pdf>

SIQUEIRA, M.M.M. **Modelagem da organização**: uma visão integrada. São Paulo: Bookman, 2014.

SOUZA, L.S.G.; SOUZA, L.C. **O papel do gestor de RH no desenvolvimento de Lideranças**. Cognition/pós-graduação UNILINS, n.1, 2013.

TAVARES, M. **Comunicação empresarial e planos de comunicação**: integrando teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

UZZARIN, R.; SIMIONOVSKI, M. **Competências**: uma base para a governança corporativa. Porto Alegre: AGE, 2016.

VAZ, S. P. Moderna gestão de pessoas: Executive Coaching como ferramenta dentro do planejamento estratégico. **Revista Científica FacMais**, Volume. IX, Número 2. julho. Ano 2017. Disponível em: <https://revistacientifica.facmais.com.br/wp-content/uploads/2017/09/5.-MODERNA-GEST%C3%83O-DE-PESSOAS-EXECUTIVE-COACHING-COMO-FERRAMENTA-DENTRO-DO-PLANEJAMENTO-ESTRAT%C3%89GICO.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2023.

VERGARA, S. **Gestão de Pessoas**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

WAGNER, J. A. HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2012.

APÊNDICES

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO AO GESTOR



Este questionário tem como finalidade contribuir para o Trabalho de Conclusão de Curso – TCC intitulado: LIDERANÇA ORGANIZACIONAL E PRODUTIVIDADE: Estudo de caso em duas empresas no município de Itaituba-PA.

1. Perfil e Identificação do Entrevistado:

a) – Gênero: Feminino () Masculino ()

b) – Escolaridade/ Área de Formação: _____

c) – Sócio ou Funcionário: _____

d) – Função que ocupa na empresa: _____

e) – Idade: _____

2- Para você, qual característica define melhor o líder?

() O líder é conhecido pelos colaboradores como a pessoa responsável pela organização, ou seja, a pessoa que dá ordens diretas que tem que ser obedecidas e executadas no mesmo momento que são dadas;

() O líder vai ser a pessoa dentro da organização que tem responsabilidade sobre um conjunto de pessoas, e tem a função de orienta-las na execução dos objetivos da organização. O líder também em algumas ocasiões é observado como um ponto simbólico ou referencial dentro de uma organização.

() Outro: _____

3- Na sua percepção qual conceito define melhor o ato liderança?

() Liderança é uma desenvoltura de entusiasmar os colaboradores para trabalharem sempre motivados, no intuito de realizar os objetivos da organização;

() liderança é um certo tipo de influência que trata de uma comunicação interpessoal ocorrente em um ambiente organizacional. O líder deve ter uma boa comunicação para transmitir as informações para os colaboradores de forma sucinta, fazendo com

que as pessoas da organização entendam claramente os objetivos e metas que a organização deseja alcançar.

() Outro: _____

4- Em sua opinião para ser um líder é necessário ser o dono ou o chefe de uma organização? Justifique sua resposta.

5- De que forma a liderança organizacional pode influenciar na produtividade dos colaboradores?

6- Quais os principais desafios do líder para motivar seus colaboradores e manter a produtividade organizacional?

7- Como você busca gerenciar os conflitos dentro da organização?

8- Em sua opinião qual perfil o líder deve ter?

9- Qual a importância e o papel do líder na organização?

10- Você acredita que seu desempenho como líder é capaz de motivar todos os colaboradores ou eles necessitam ter uma automotivação?

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO AOS COLABORADORES



Este questionário tem como finalidade contribuir para o Trabalho de Conclusão de Curso – TCC intitulado LIDERANÇA ORGANIZACIONAL E PRODUTIVIDADE: Estudo de caso em duas empresas no município de Itaituba-PA.

1. Perfil e Identificação do colaborador:

a) – Gênero: Feminino () Masculino ()

b) – Escolaridade/ Área de Formação: _____

c) – Sócio ou Funcionário: _____

d) – Função que ocupa na empresa: _____

e) – Idade: _____

2- Na sua percepção qual conceito define melhor o ato de liderança?

() Liderança é uma desenvoltura de entusiasmar os colaboradores para trabalharem sempre motivados, no intuito de realizar os objetivos da organização;

() liderança é um certo tipo de influência que trata de uma comunicação interpessoal ocorrente em um ambiente organizacional;

() O líder deve ter uma boa comunicação para transmitir as informações para os colaboradores de forma sucinta, fazendo com que as pessoas da organização entendam claramente os objetivos e metas que a organização deseja alcançar;

() Outros. _____

3- Para você, qual característica melhor o seu líder?

() O líder é conhecido pelos colaboradores como o manda chuva, ou seja, a pessoa que dá ordens diretas que tem que ser obedecidas e executadas no mesmo momento que são dadas;

() O líder vai ser a pessoa dentro da organização que tem responsabilidade sobre um conjunto de pessoas, e tem a função de orienta-las na execução dos objetivos da organização. O líder também em algumas ocasiões é observado como um ponto simbólico ou referencial dentro de uma organização;

() Outros. _____

4- Dentro do ambiente organizacional quem te motiva mais em relação às atividades que devem ser realizadas?

- () Clientes;
- () Seu Líder ;
- () Colegas de trabalho;
- () Outros fatores, quais ? _____

5- O modo que seu líder se comporta dentro do ambiente organizacional influencia em seu desempenho em relação às atividades a serem realizadas? Justifique.

6- Descreva as características do líder dentro da organização em que você atua;

7- A liderança pode influenciar na produtividade dos colaboradores?

8- De que forma o líder interfere nas atividades da empresa?

- () Cumprimento de metas;
- () Trabalho em equipe;
- () Melhoria no clima organizacional;
- () Não há influência nenhuma.
- () Outro _____

9- Como você observa que o líder da sua empresa gerencia os conflitos da equipe?

10- O líder tem dificuldade para motivar seus colaboradores e manter a produtividade da organização?

11- Qual a importância e o papel do líder na organização?

12 - Quais os principais desafios do líder para motivar seus colaboradores e manter a produtividade organizacional?

ANEXOS



Centro de Estudos Superiores de Itaituba - LTDA FAI – Faculdade de Itaituba

Autorizado e Credenciado - Portaria do MEC nº 2557 – DOU de 16/09/2003

Ofício Circular nº06

Itaituba, 15 de março de 2023.

Ilmo (a) Sr (a) Anderson Sousa Campelo

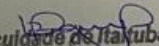
Auto Posto Gade LTDA
Nesta,

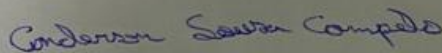
Prezado Senhor,

Por meio deste vimos solicitar a Vossa Senhoria autorização para que os acadêmicos do 8º período do curso de Administração, Fernando de Oliveira Brito e Jamenson Matos Barbosa, realizem pesquisa de campo sobre o tema "Liderança Organizacional e produtividade: estudo em duas empresas no Município de Itaituba – PA", cujo tema será objeto de construção do Trabalho de Conclusão de Curso e está sendo orientado pela professora Mestra Elines dos Santos Batista.

Sem mais para o presente, agradecemos a Vossa Senhoria a atenção e apresentamos votos de estima e apreço.

Atenciosamente,


Faculdade de Itaituba
Margaret Fereira de Aguiar
Secretária Geral
Resolução nº 02/11



Endereço: 4ª rua, Fernando Guilhon, 895 Jardim das Araras- Itaituba/PA
IES Autorizada pela Portaria Nº 2557 MEC/SESUP de 15/09/2003.
Fone: 93.3518.4320 Fax: 93.3518.4319 Site: www.unifaitb.edu.br
E-mail: fai@unifaitb.edu.br



Centro de Estudos Superiores de Itaituba - LTDA
FAI – Faculdade de Itaituba

Autorizado e Credenciado - Portaria do MEC nº 2557 – DOU de 16/09/2003

Ofício Circular nº06

Itaituba, 15 de março de 2023.

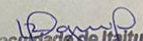
Ilmo (a) Sr (a) Édson Evangelista Silva Filho
E.E.Silva Posto Transamazônica
Nesta,

Prezado Senhor,

Por meio deste vimos solicitar a Vossa Senhoria autorização para que os acadêmicos do 8º período do curso de Administração, Fernando de Oliveira Brito e Jamenson Matos Barbosa, realizem pesquisa de campo sobre o tema "Liderança Organizacional e produtividade: estudo em duas empresas no Município de Itaituba – PA", cujo tema será objeto de construção do Trabalho de Conclusão de Curso e está sendo orientado pela professora Mestra Elines dos Santos Batista.

Sem mais para o presente, agradecemos a Vossa Senhoria a atenção e apresentamos votos de estima e apreço.

Atenciosamente,


Faculdade de Itaituba
Margareth Fereira de Aguiar
Secretária Geral
Resolução nº 02/11

Endereço: 4ª rua, Fernando Guilhon, 895 Jardim das Araras- Itaituba/PA
IES Autorizada pela Portaria Nº 2557 MEC/SESUP de 15/09/2003.
Fone: 93.3518.4320 Fax: 93.3518.4319 Site: www.unifaitb.edu.br
E-mail: fai@unifaitb.edu.br