

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS**

JOEL MOREIRA BARBOSA

Trabalho de Conclusão de Curso

**A LIDERANÇA PELO O RESULTADO EM UMA INDÚSTRIA DE BEBIDAS EM  
ANÁPOLIS - GO**

Trabalho de Conclusão de Curso para conclusão parcial da matéria Estágio Supervisionado III e TCC II no curso de Administração da Faculdade Católica de Anápolis, sob orientação do Profa. Especialista Thais Regina de Abreu Pereira Perdigão.

**ANÁPOLIS-GO**

**Novembro/2016**

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS**

JOEL MOREIRA BARBOSA

Trabalho de Conclusão de Curso

**A LIDERANÇA PELO O RESULTADO EM UMA INDÚSTRIA DE BEBIDAS EM  
ANÁPOLIS - GO**

Trabalho de Conclusão de Curso para conclusão parcial da matéria Estágio Supervisionado III e TCC II no curso de Administração da Faculdade Católica de Anápolis, sob orientação do Profa. Especialista Thais Regina de Abreu Pereira Perdigão.

**ANÁPOLIS-GO**

**Novembro/2016**

# Sumário

INTRODUÇÃO.....	06
OBJETIVOS GERAL.....	07
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	07
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	08
MÉTODO.....	16
RESULTADO E ANALISE .....	18
CONCLUSÃO.....	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30

## **RESUMO,**

O trabalho acadêmico é um estudo elaborado para atender ao requisito de conclusão do curso de Administração, oferecido pela Faculdade Católica de Anápolis. O tema escolhido foi “Liderança pelo o Resultado em uma indústria de bebidas em Anápolis – GO”.O Líder de hoje tem saber lidar como vários problemas que atrapalham o desenvolvimento da produtividade e o alcance de metas, parece ser o grande desafio dos líderes. Objetivo geral, identificar os fatores que interferem na produtividade da equipe e de que forma o líder poder lidar com os mesmos, minimizando suas consequências e levando sua equipe a atingir metas e os resultados esperados pela empresa; e objetivos específicos, são os fatores que interferem negativamente e positivamente na produtividade da equipe, e os tipos de liderança que conduzem a resultados mais eficazes, apresentado proposta e ações que podem ser desenvolvidas para o alcance de resultados. Na fundamentação teórico, foi pesquisada varias autores em suas obras, sobre o papel do líder e o caminha mais eficazes para o crescimentos da sua equipe e organização. Os resultados e analise dos dados foi feito através de questionário em campo da produção, que teve 10 (dez) pergunta a serem respondida como 05(cinco) alternativa. Afinal, as mudanças no mercado e no mundo também as empresas esta a cada dia em processo de mudanças, hoje mais do que nunca as empresas precisam lideres inovadores e ser criativos para a sua equipe.

# Agradecimento

Quero agradecer, em primeiro lugar, a DEUS, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada.



## INTRODUÇÃO

O trabalho acadêmico é um estudo elaborado para atender ao requisito de conclusão do curso de Administração, oferecido pela Faculdade Católica de Anápolis. O tema escolhido foi “Liderança pelo oResultado em uma indústria de bebidas em Anápolis – GO”.

A escolha deste tema se deu pelo interesse em aprofundar o conhecimento no papel do líder como agente motivador de sua equipe, e impulsionador da melhoria contínua dos processos de produção e cumprimento do prazo estipulado da entrega dos pedidos. Sempre visando à segurança, qualidade e eficiência da produção da área sob sua gestão, onde este tem um papel fundamental no alcance dos resultados planejados.

Para tanto se elaborou a seguinte problemática: Como o estilo de liderança e as atitudes de um líder podem interferir no alcance de metas e resultados de sua equipe?

Saber lidar com vários problemas que atrapalham o desenvolvimento da produtividade e o alcance de metas da equipe parece ser o grande desafio dos líderes. Estes problemas muitas vezes são de cunho pessoal e outras de origem profissional que diretamente ou indiretamente, diminuem a performance da equipe, fazendo com que as metas se tornem algo de difícil alcance.

Entender como os problemas pessoais de cada liderado atrapalham o desenvolvimento individual, da equipe e conseqüentemente da empresa é um grande desafio para o líder. Os problemas originados no ambiente de trabalho também requerem dos líderes uma atuação diferenciada para minimizar seus impactos negativos na convivência profissional, bem como no resultado que esta mesma equipe precisa atingir.

Muitas vezes estes fatores são humanos que as pessoas têm no seu dia-a-dia, e tudo isto, acaba chegando no trabalho e na produção final da equipe e da empresa. Cabe ao líder o dever de desenvolver algumas técnicas de gestão para no dia-a-dia conscientizar sua equipe para focar melhor na produtividade que a empresa espera.

Com este trabalho o estudo sobre a atuação dos líderes à frente de cada equipe buscará compreender as funções e o papel do líder e

identificar se e possível que um líder, através de suas ações, influenciar ou motivar sua equipe para o trabalho e futura meta da empresa, que espera daquela equipe.

Os objetivos ficaram assim definidos:

**OBJETIVO GERAL:**

- Identificar os fatores que interferem na produtividade da equipe e de que forma o líder pode lidar com os mesmos minimizando suas consequências e levando sua equipe a atingir metas e os resultados esperados pela empresa.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar os fatores que interferem negativamente e positivamente na produtividade da equipe;
- Identificar os tipos de liderança que conduzem a resultados mais eficazes;
- Apresentar proposta de ações que podem ser desenvolvidas por líderes para a motivação da equipe no alcance de resultados propostos.

O trabalho foi dividido em três capítulos onde o primeiro capítulo traz o referencial teórico sobre liderança, buscando apresentar os principais conceitos, estilos de liderança e a importância da mesma para o alcance de resultado nas organizações.

No segundo capítulo é apresentado o método utilizado para o desenvolvimento da pesquisa realizada. O terceiro capítulo apresenta os resultados obtidos na pesquisa e a análise dos mesmos, e por fim a conclusão, onde são apresentadas as principais observações a respeito do tema, da problemática levantada e dos objetivos propostos no início do trabalho, bem como dos resultados obtidos na pesquisa de campo e também algumas sugestões para o desenvolvimento dos líderes da empresa pesquisada.

# 1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

## 1.1. CONCEITO DE LIDERANÇA

Para se entender as funções e o papel do líder, faz-se necessário compreender o conceito de liderança. Buscou-se então formar uma coletânea de conceitos para, a partir de então, discorrer sobre as funções e o papel do líder. Estes conceitos coletados de vários autores em suas obras estão apresentados a seguir:

1. “Liderança é o processo de influenciar as atividades de um grupo organizado em direção à realização de um objetivo” (Rauch e Behling, apud Yukl, 1998:2-3).
2. “Liderança é o processo de dar propósito (direção significativa) ao esforço coletivo e provocar o desejo de despendar este esforço para se atingir o “Objetivo” (Jacobs e Jaques apud Yukl, 1998:2-3)
3. “Liderança é influencia pessoal, exercida em uma situação dirigida através do processo de comunicação, no segundo sentido do atingimento de um objetivo específico ou objetivos” (Tannenbaum, Wescheler e Massarik apud Yukl, 1998:2-3).
4. “Liderança é um tipo de influencia intencional que ocorre em determinada situação que envolve poder e autoridade, onde uma pessoa influencia a outra em função de um relacionamento, no sentido de mudar ou provocar o comportamento da outra”. (Chiavenato, 2006)
5. “Liderança é influenciar e conduzir pessoas nas situações em que é identificado um objetivo claro e definido, que busca os resultados desejados”. (Ervilha, 2008)

A partir desses conceitos pode afirmar que liderança é, antes de qualquer outra coisa, influência. O exercício da influência sobre a equipe faz com o líder a conduza para o objetivo desejado. Cabe ao líder caminhar junto à sua equipe fazendo com que esta siga no desempenho de suas atividades de forma a atingir os resultados propostos.

Segundo Bergamini (1994), o líder utiliza 03 (três) processos de liderança, de acordo com a situação, com as pessoas e com as tarefas a serem executadas. Nos primeiros estudos sobre o comportamento de liderança foram identificados os seguintes tipos de liderança:

- a) **AUTOCRÁTICA:** diretrizes fixadas pelo o líder, sem a participação do grupo. O líder determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas, uma de cada vez, conforme a necessidade, sendo assim, imprevisíveis para grupos. O líder determina a tarefa a ser executada e qual o companheiro de trabalho de cada um. O líder é dominador e pessoal, tanto nos elogios quanto na crítica ao trabalho de cada membro da equipe.
- b) **DEMOCRÁTICA:** diretrizes debatidas e decididas pelo grupo com assistência e estímulo do líder, o grupo esboça as providências e técnicas para a execução das tarefas, solicitando ao líder aconselhamento quando necessário. Sempre solicitado o líder oferece duas ou mais alternativas, provocando o debate no grupo. A divisão de tarefa fica a cargo do grupo e cada membro escolhe seus companheiros de trabalho. O líder democrático é um membro normal do grupo, porém sem encarregar-se muito das tarefas. É objetivo e limita-se aos fatos em suas críticas e elogios.
- c) **LIBERAL:** o grupo tem toda a liberdade para decidir, o líder participa minimamente. O líder tem uma participação limitada nos debates, e fornece alguma informação se solicitado. E o líder não participa, tanto a divisão das tarefas quando a escolha de companheiro fica a cargo do grupo. E também não avalia nem regula o curso do acontecimento das atividades dos membros.

Segundo Chiavenato (2006), na prática o líder utiliza todos os estilos, dependendo da situação. Por vezes pede a opinião dos subordinados ou apenas determina a tarefa a ser realizada e em outras situações, sugere o caminho a ser seguido. Segundo o autor, tem de identificar em que momento utilizar o melhor estilo de liderança. A partir de então, o autor coloca que houve uma preocupação em realizar programas de formação de líderes democráticos

e preocupados com a produtividade. Mais tarde outras duas formas de se referir aos estilos base de liderança foram acrescentadas.

A liderança orientada para tarefa e a liderança orientada para as pessoas, os líderes que orientados para a tarefa preocupam-se apenas com os resultados, esse estilo de liderança está presente nas organizações que conservam os cargos nos modelos clássicos, onde as tarefas devem ser realizadas de acordo com o preestabelecido.

O estilo de liderança orientado para as pessoas é o que se preocupa como bem estar do grupo é o democrático, procura manter uma equipe atuante e participativa. O líder preocupa mais com as metas do que com os métodos, sem se descuidar do nível desempenho. Ele procura dar atenção à equipe e trabalha no sentido de compreender e ajudar a cada um da equipe.

## **1.2 A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA**

O interesse em conhecer melhor aquilo que caracteriza o comportamento de líder eficaz não é assim tão recente. Mesmo em época distante, a compreensão de como alguém conseguia chegar a uma posição de destaque na condução dos demais pares sempre despertou considerável preocupação. Todos sempre quiseram ser bons líderes. A busca pelo conhecimento do que realmente caracteriza o comportamento do líder eficaz não é algo novo. De acordo com Bergamini (2009), a muito tempo

A importância e, principalmente, o valor de um líder, de acordo com Bergamini (2009, p.20) “se fazem sentir praticamente em todas as direções dentro das organizações e não somente pelo grupo de colaboradores”. Como propõe Soraluze apud Bergamini (2009, p. 21), “um sintoma da presença de um líder de efeito positivo para a empresa e a qualidade de equipe executiva da qual se cerca: talento busca talento”. Além disso, um bom líder preocupa-se com o futuro da empresa e contrata gente capaz de supri-lo, caso necessário. Os medíocres, por sua vez, cercam-se de imprescindíveis. Assim, o suprimento de talentos dos quais as organizações continuamente necessitam esta claramente entregue nas mãos dos líderes eficazes que possuem.

Atualmente já não se busca mais a simples obediência. É necessário, sobretudo, o envolvimento, caso se esteja realmente procurando um diferencial com relação às demais organizações. Nesse caso, o líder é

considerando como a peça-chave desse resgate tão necessário. Neste contexto de liderança e muito necessário que o líder de hoje cresce com a filosofia principal de trabalho da empresa. E tenha condições melhor de conduzir o seu trabalho perante a sua equipe; e também a manutenção das pessoas que tenha talentos de crescimento dentro das organização depende do espaço que o seu líder deixa aos que o seguem para que crescimento dentro das empresa continua como uma eventual promoção desse líder. Ele não somente deixa, como também incentiva aqueles que o seguem a expressar seu potencial por meio das iniciativas que tomam.

De acordo com Bergamini (2009), atualmente as empresas possuem firmes intenções de preparar-se para superar as mudanças de mercado e o clima emocional altamente instável que elas acarretam, principalmente quando tentam adaptar-se as essas novos mudança de mercado competitivos.

De acordo com Bergamini (2009), muitas vezes aqueles que ocupam postos de chefia veem que os seus comandados tem pouca capacidade e conhecimento para exercer as suas funções, e por outro lado, os subordinados também se queixam da incompetência daqueles que os dirigem. Assim, esta havendo um sentimento de superioridade de conhecimentos dos dois lados.

Mas, o sucesso das empresas a longo prazo, dependera das pessoas que estão à frente das equipes. Isso significa que eles sejam capazes de incentivar e iniciar verdadeiras revoluções, desafiando constantemente rotinas, ate mesmo aquelas que ainda estejam funcionando satisfatoriamente. São os lideres que olham á sua volta para sentir se estão fazendo aquilo que é certo; se sabem fazê-lo da melhor maneira, de forma inteligente e mais engenhosa. E este tipo de competência que as organizações têm disputado no mercado de mão-de-obra disponível ou mesmo internamente, junto ao quadro de seus atuais empregados e ate mesmo em outros empresas do mesmo ramos e segmento diferente.

Aqueles que são realmente lideres devem conduzir, e alguma forma, sua organização em nova direção. Isso não significa dizer que os lideres devam instituir a mudança pelo simples amor a ela. A mudança deve representar uma adaptação calculada para um mundo em rápida evolução. Os lideres que não se antecipam a esse mundo em constante mudança nas organizações e empresarial finalmente o fracasso estará a sua frente. E com isso, as

organizações de grande representatividade estão realmente voltadas a preparação dos seus líderes para as mudanças do mercado.

Os líderes das atuais organizações tem a funções sobretudo apoio a sua equipe, e não mais de controle, conforme da eram de 60(sessenta) e 70 (setenta); para descobrir o que faz com que muitos empregados tomem a iniciativa de desconsiderar seus próprios interesses para se engajarem nos objetivos propostos por suas organizações possuem. A liderança verdadeiramente eficaz é, no geral, exercida naturalmente. O seguidor espera que o líder ofereça as diretrizes a serem assumidas e sinalize a direção a ser seguida. Sem ser desmontar superioridade, e tampouco submisso, e envolvesse no processo de mudança que esta a sua frente. E certa que o líder tem um papel decisivo em todo o processo de ajustamento humano dos seus seguidores.

Como propõe Soraluze apud Bergamini (2009, p. 38), “os indivíduos precisam ser promovidos para desenvolver e exercitar as capacidades que verdadeiramente possuem e a oportunidade de serem autolíderes eficazes. Caso essa oportunidade lhes seja negada, estarão sendo roubados em seus tesouros mais valiosos – a sua dignidade humana e o direito de viver uma vida que seja significativa, que tenha algum valor”.

Quando alguém perde esses tesouros, o mundo também perde alguma coisa. E, logicamente, a organização perde muito quando o talento do empregado é desperdiçado.

Credibilidade do líder, de acordo com Bergamini (2009, p.47), “a sensibilidade interpessoal do líder apoia-se fortemente na sua habilidade em perceber e diagnosticar os diferentes anseios e expectativas motivacionais dos seguidores. Assim sendo, está em condições de oferecer a eles um referencial do que é possível fazer como meio de satisfazer principalmente a suas necessidades de auto realização” . O líder assume o seguidor como uma pessoa integral e promove, assim, uma relação de mútua realização. E por meio desse tipo de via de mão dupla que o líder transformacional consegue que o seguidor se comprometa com a visão organizacional já existente, ou pretendida, tendo, assim, recursos para mobilizar esforços no sentido e passam a ser propostas como uma forma ou uma via preferencial para que se consiga, atingir também as metas pessoais dos seguidores.

A liderança considerada como verdadeiramente eficaz e exercida de maneira aberta e natural. Esse tipo de interação não prevê submissão por parte do seguidor, muito menor controle por parte do líder. Fica bem claro que, em tais circunstâncias, o próprio seguidor toma a iniciativa de não mais enfatizar seus interesses pessoais como se estivesse sozinho. pelo contrário, espontaneamente engaja-se aos objetivos propostos pelos líder. Nesse momento, os interesses pessoais são substituídos pelos anseios do grupo e naturalmente pelo programa da empresa que esta trabalhando.

Considera-se que a liderança verdadeiramente eficaz e, no geral, naturalmente exercida. Em tais circunstâncias, o próprio seguidor dá a seu líder sua autorização para que exerça sua influência. Essa abertura não tem nada de submissão a nenhum tipo de controle e o vínculo que se forma entre os dois é sentido como confortável e produtivo, entre os dois lados.

A eficácia do líder existe a medida que os seguidores sentem-se normalmente envolvidos pelos objetivos da empresa que ele representa. Como se costuma dizer de modo mais natural, “vestir a camisa” da organização depende, sobretudo, da competência dos líderes. Esse não depende de regulamentos e de preleções, mas nasce do desejo interior e verdadeiro que os líderes eficazes conseguem desbloquear no íntimo dos seus seguidores.

O grande líder de sucesso, busca entender todos os problemas e dificuldade da sua equipe. Entretanto ser um líder é algo muito mais inconsciente e automático do que somente assumir as responsabilidades. O autor afirma que o líder é aquele que precisa definir as melhores soluções de maneira rápida e espontânea; mas como os líderes sabem tomar as melhores decisões. Trazer segurança para equipe, e sabe reconhecer esforços juntamente com o seus resultados, isso demonstra confiança na equipe, já que tem consciência de que com trabalho duro e coletivo podem chegar juntos aos objetivos traçados, recompensando com premiações para todos que traga resultado positivo. (DOUGLAS E TEIXEIRA, 2012, pg 43)

Este tipo de líder, ele sabe transmitir para cada membro sobre o desempenho dos resultados de determinado período, que fazer parte do posto do líder, alertando cada um sobre os valores dos seus resultados de que a organização esperar com seu trabalho, garantindo que as tarefas estão sendo

executadas de maneira correta. Ensinando a sua equipe a pensar e conhecendo a capacidade de cada membro da sua equipe com quem trabalha, por isso sabem exatamente como desenvolver as habilidades de cada um. Usando o seu próprio conhecimento para alcançar sempre mais com a sua equipe. E está juntos para defender a sua equipe, deixando mais confortáveis para o desenvolvimento.

O bom líder dá exemplo e praticando o que prega e tem consciência de suas ações. Contudo, sabem que são constantemente observados, pois servem de espelho para os demais da equipe, que aprendendo cada dia mais com erro e acerto. O líder é o mais visado da equipe, e deve exercer a sua atividade da melhor maneira. Isso demonstra confiança na equipe, já que tem consciência de que com trabalho duro de todos poderá juntos, alcançar os objetivos traçados da organização ou empresa que está trabalhando. O líder vai conhecendo os talentos da sua equipe e treinando os talentos para uma futura promoção e também para a sua própria substituição. E poderá estar constantemente em busca de conhecimento e pedindo conselhos aos outros para ajuda no esclarecimento e desenvolvimento das atividades de sua área; e como isto tem mais conhecimentos para enfrentar os problemas de frente e sabem como descobrir a solução dos mesmos. Dessa forma, aprendem a evitar situações desconfortáveis. E compartilhar com todos da equipe as suas decisões.

De acordo com (Monge e o Executivo 2004) pag 62) todo negócio nasce da visão de um líder empreendedor, que acredita no seu projeto, necessita de mudança conforme o mercado, novos produtos e serviços. Estes molda sua estratégia no contato diário com a sua equipe, pelo conhecimento de primeira mão das suas exigências e da batalha diária embates diretos com as suas dificuldades dentro da equipe. Sua filosofia do dia-a-dia. Ele cultiva e exige as atitudes e comportamentos que criam vantagens sobre as suas valores e crenças se desenvolvem como respostas a estes desafios do dia-a-dia. Ele cultiva e exige as atitudes e comportamentos que criam vantagens sobre as suas dificuldades que ele tem como a sua equipe, agradam os seus superiores e empresa e clientes, e trazem resultados financeiros para a organização. Qualidade, prazos e resultados são os temas dominantes,

reconhecimentos como vitais para a sobrevivência da equipe e empresa e a garantia dos empregos.

Liderança é você inspirar e influenciar o outro para ação. É influenciar pessoas com entusiasmo e trabalho para o bem comum, a diferença entre poder e autoridade é que o poder é a força que funciona por um tempo, mas fica velho, e autoridade ao contrário, é a habilidade em conseguir que as pessoas façam a sua vontade por conta de sua influência pessoal, um bom exemplo de autoridade, segundo o autor, são nossas mães. Elas atingem esse status porque nos servem ao longo de nossas vidas.

## **2. MÉTODO**

### **2.1 TIPO DE PESQUISA**

O método utilizado no desenvolvimento da presente pesquisa foi, quanto aos fins a pesquisa explicativa que buscará esclarecer os fatores que podem interferem na motivação e no desempenho da equipe para o alcance de metas.

Quanto aos meios a pesquisa será bibliográfica e de campo.

### **2.2 UNIVERSO / AMOSTRA**

O universo da pesquisa será uma indústria de bebidas, localizada na cidade de Anápolis – GO, e a amostra foi composta por 63 colaboradores da área de produção da mesma.

### **2.3 SELEÇÃO DOS SUJEITOS**

Os sujeitos foram selecionados tendo como principal critério serem colaboradores da área de produção da empresa e a partir da disponibilidade em responder a pesquisa.

### **2.4 COLETA DE DADOS**

A coleta dos dados foi realizada através de questionário com perguntas fechadas e desenvolvido pelo pesquisador, autor do presente trabalho. O mesmo foi aplicado no período de junho e julho de 2016.

### **2.5 TRATAMENTOS DOS DADOS**

Os dados foram ser tratados em planilha excel, sendo tabulados e gerado gráficos para posterior análise.

## 2.6 DIFICULDADES DO MÉTODO

Acredita-se que a maior dificuldade foi em obter a participação efetiva dos sujeitos, uma vez que estes deveriam disponibilizar tempo para responder a pesquisa em horário de almoço.

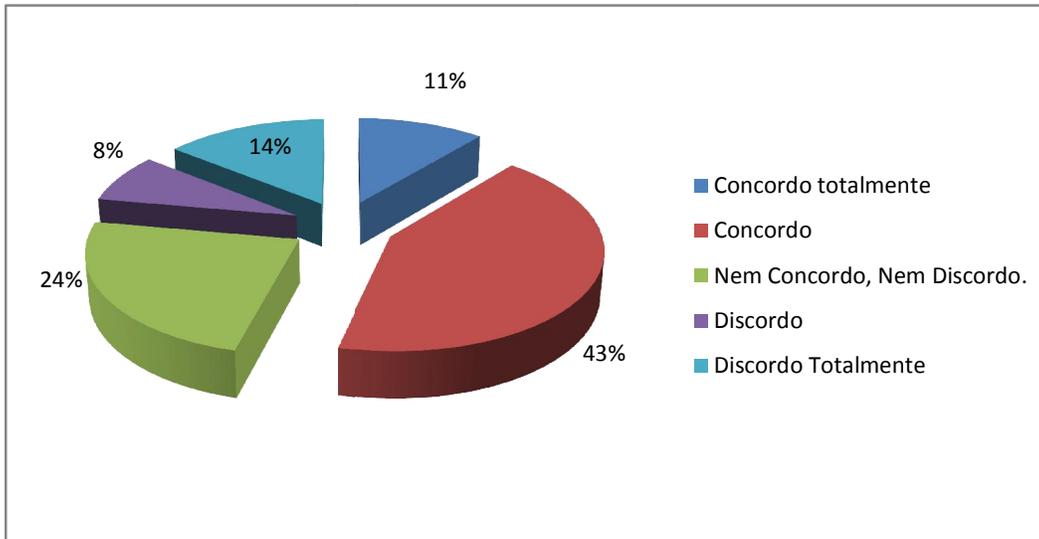
## 2.7 IMPLICAÇÕES ÉTICAS DA PESQUISA

Foi aplicado o termo de consentimento livre e esclarecido aos participantes, assegurando aos mesmos ao anonimato de seus questionários respondidos. A empresa não consentiu a divulgação de seu nome no trabalho, no entanto colaborou para que a mesma acontecesse em seu ambiente de trabalho, no horário de almoço dos colaboradores, bem como com o pesquisador para o bom andamento do trabalho.

### 3. RESULTADO E ANALISE DOS DADOS

#### 1 - O Seu Líder da treinamento frequentes e suficientes para o seu aprendizado e desenvolvimento.

	QDADE	%
Concordo totalmente	7	11%
Concordo	27	43%
Nem Concordo, Nem Discordo.	15	24%
Discordo	5	8%
Discordo Totalmente	9	14%
Total	63	100%

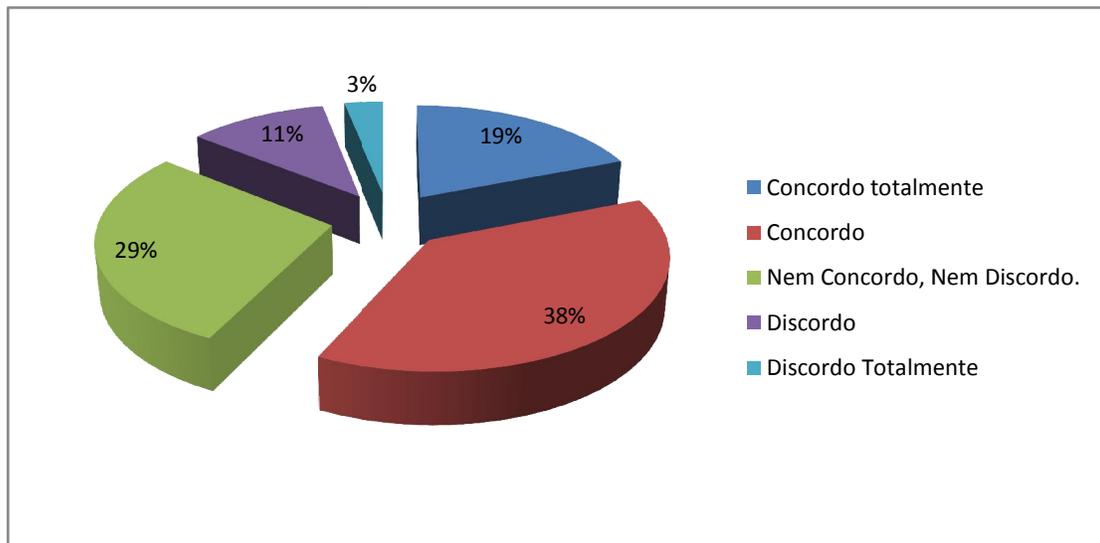


Forte: O Autor, 2016.

A primeira questão trata da frequência e suficiência dos treinamentos oferecidos aos colaboradores pela liderança, e 54% (quarenta e quatro por cento) concordou com a que esta prática acontece, e 22% (vinte e dois por cento) discorda sobre esta prática. De acordo com Bergamini (2009), um dos papéis do líder consiste em treinar e capacitar a equipe para que esta esteja apta ao desenvolvimento de suas atividades, percebe-se que os líderes da empresa em questão apresentam uma postura de desenvolvimento de equipe que é percebida apenas por 54%, (quarenta e quatro por cento) desta forma seria interessante verificar que treinamentos são efetivamente promovidos pelas lideranças

## 2 - Eu sinto que e minhas opiniõese ideias são levadas em conta pelo meu líder?

	QDADE	%
Concordo totalmente	12	19%
Concordo	24	38%
Nem Concordo, Nem Discordo.	18	29%
Discordo	7	11%
Discordo Totalmente	2	3%
Total	63	100%

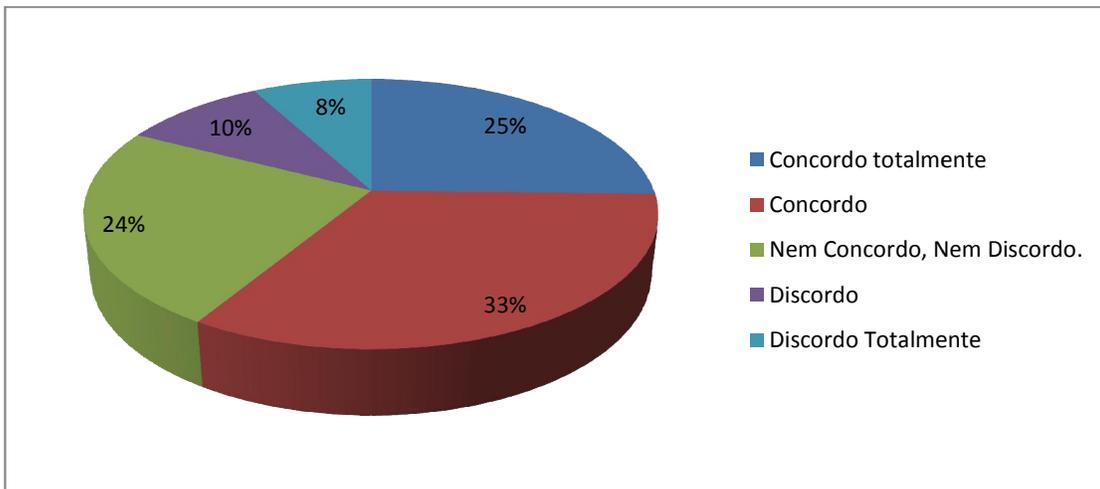


Fonte: O Autor, 2016.

Esta questão avalia como os liderados percebem a valorização dos líderes por suas ideias e opiniões. O resultado aponta que 57% (cinquenta e sete por cento) percebe que seu líder considera suas opiniões e ideias, mostrando a tendência do exercício de uma liderança democrática que escuta seus subordinados e procura considerar suas opiniões e ideias na solução de problemas. De acordo com os autores pesquisados, um dos papéis do líder consiste ouvir os seus subordinados e também levar em conta suas opiniões e colocar em prática as melhores ideias para a sua equipe e empresa que faz parte.

### 3 - Meu Líder imediato dedica tempo para me ajudar a melhorar as minhas metas

	QDADE	%
Concordo totalmente	16	25%
Concordo	21	33%
Nem Concordo, Nem Discordo.	15	24%
Discordo	6	10%
Discordo Totalmente	5	8%
Total	63	100%

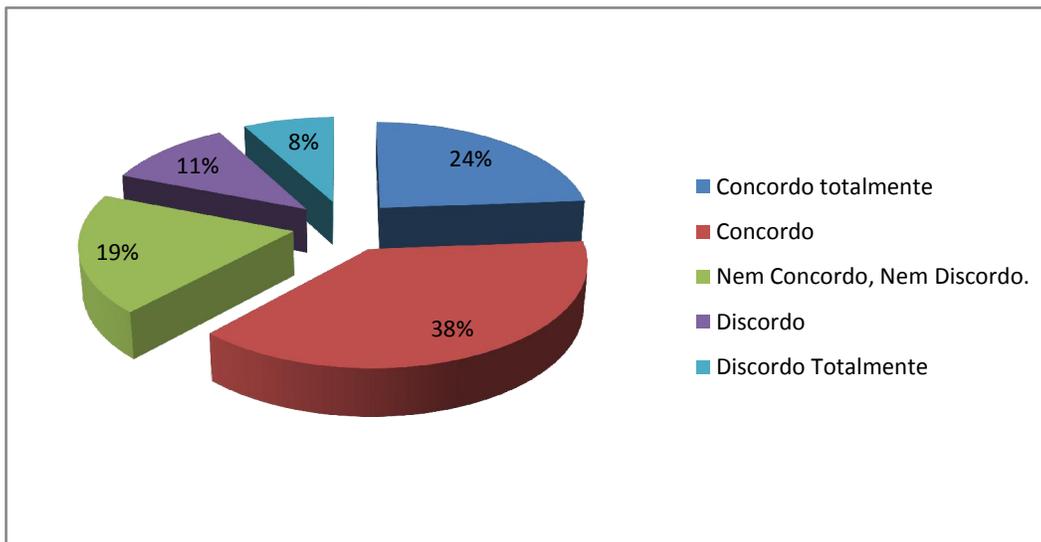


Forte: O Autor, 2016.

Conforme análise da pergunta, questionava se o Líder imediato dedica tempo para ajudar a melhorar as metas de sua equipe, e 58%(cinquenta oito por cento)concordou com a pergunta e somente 18%(Dezoito por cento) discordou.Conforme Bergamini (2009), um dos papéis do líder consiste em melhorar as dificuldade de cada membro e deixar a sua equipe com o nível de conhecimentoigual para todos. De acordo com os autores pesquisados, o líder dever desenvolver na sua equipe aqueles que ainda tenham dificuldadespara entregar resultado, buscando igualaraos demais da própria equipe.

#### 4 - Meu líder reconhece quando realizo bom trabalho no dia a dia?

	QDADE	%
Concordo totalmente	15	24%
Concordo	24	38%
Nem Concordo, Nem Discordo.	12	19%
Discordo	7	11%
Discordo Totalmente	5	8%
Total	63	100%



FONTE: O AUTOR, 2016

A pergunta trata, se o líder reconhece quando o colaborador realiza bom trabalho no dia a dia, e 62% (sessenta e dois por cento), concorda com a pergunta e somente 19% (dezenove por cento) discorda com a pergunta. O reconhecimento pela liderança é fundamental para saber se o trabalho individual e em equipe está sendo aceito pela empresa e também pelos demais líderes da organização. De acordo com autores, o líder deverá reconhecer e destacar o bom trabalho da equipe e de seus indivíduos, dando suporte para que o desenvolvimento destes seja contínuo para a equipe e empresa. Este resultado poderá gerar promoções dos indivíduos e bonificações para equipes que se destacam dentro da organização. Chegando um resultado acima de 60% (sessenta por cento) conclui que o retorno de um bom trabalho é reconhecido pelo líder e empresa.