



**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS**  
**CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

ALINE RODRIGUES DOS SANTOS  
DÉBORA GOMES BUENO  
HERIKA RODRIGUES DOS SANTOS  
TELMA NEVES DOS SANTOS

**ESTUDO SOBRE LIDERANÇA EM UMA EMPRESA DE DESCARTÁVEIS: UM  
OLHAR PARA PRODUÇÃO**

ANÁPOLIS/GO  
2015

ALINE RODRIGUES DOS SANTOS  
DÉBORA GOMES BUENO  
HERIKA RODRIGUES DOS SANTOS  
TELMA NEVES DOS SANTOS

**ESTUDO SOBRE LIDERANÇA EM UMA EMPRESA DE DESCARTÁVEIS: UM  
OLHAR PARA PRODUÇÃO**

Trabalho de Conclusão para obtenção de diploma de graduação no curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Católica de Anápolis. Sob orientação do Prof. Artur Vandé

ANÁPOLIS/GO

2015

ALINE RODRIGUES DOS SANTOS  
DÉBORA GOMES BUENO  
HERIKA RODRIGUES DOS SANTOS  
TELMA NEVES DOS SANTOS

**CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**ESTUDO SOBRE LIDERANÇA EM UMA EMPRESA DE DESCARTÁVEIS: UM  
OLHAR PARA PRODUÇÃO**

Trabalho de Conclusão para obtenção de diploma de graduação no curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Católica de Anápolis, apresentado em 23 de novembro de 2015.

Aprovado com nota \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA:**

1. \_\_\_\_\_

Prof. xxx

2. \_\_\_\_\_

Prof. xxx

3. \_\_\_\_\_

Prof. xxx

## DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a familiares e amigos que nos apoiaram durante essa jornada, pois sem o apoio dos mesmos e sem o nosso esforço, não venceríamos essa batalha.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus pela força e paciência para realizar este trabalho.

A Faculdade Católica de Anápolis pelo apoio na pesquisa.

Aos professores do corpo docente pelas correções.

As nossas famílias pelo carinho em meio aos estudos.

Ao nosso orientador pela dedicação e estímulos.

*“Os grandes líderes são como os melhores maestros, eles vão além das notas para alcançar a magia dos músicos”.*

Blaine Lee

## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso em Gestão de Recursos Humanos apresenta as principais teorias sobre liderança, além de abordar características essenciais encontradas em um líder, também foi através de pesquisa elaborada por aplicação de questionários aos funcionários da empresa Copocentro de Anápolis, sendo assim foi visualizado os estilos de liderança predominante na organização, estes estilos são utilizados para disciplinar o grupo que esta indiferente as suas tarefas a serem exercidas. Deste modo, liderar é conduzir um grupo de pessoas para atrair seguidores e atingir as metas e objetivos na organização, para que possa ter uma recompensa futura que a cada dia possa estar melhorando.É como um conjunto, analisar o que deve sempre ser melhorado para trazer resultados.

**Palavras – Chave:** Gestão; Estilos de Liderança; Conduzir.

## **ABSTRACT**

This work of course conclusion in Human Resources Management presents the main theories about leadership, in addition to addressing essential characteristics found in a leader, was also through research compiled by the application of questionnaires to company employees Copocentro Anápolis, being thus was visualized the predominant leadership styles in the organization, these styles are used to discipline the group that this indifferent its tasks to be carried out. In this way, leading is leading a group of people to attract followers and achieve the goals and objectives in the organization, so you can have a reward future that each day can be improving. It is as a whole, to analyze what must always be improved to bring results.

**KEYWORDS:**Management; Leadership Styles; lead.



## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO .....	10
3. MÉTODO.....	16
3.1 NATUREZA DA PESQUISA .....	16
3.2 CARACTERÍSTICA DA AMOSTRA.....	16
3.3 COLETA DE DADOS.....	16
3.4 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS .....	17
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	18
CONCLUSÃO.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	25
ANEXO.....	26

## 1. INTRODUÇÃO

A liderança organizacional tem como objetivo liderar pessoas de ambos os sexos na empresa Copocentro de Anápolis da área de produção. Sendo assim existem vários estilos de liderança utilizados pelos líderes da área. A liderança na organização tende a ser de suma importância para empresa, um líder bem treinado e bem desenvolvido faz toda a diferença em uma organização e com os funcionários.

Nos dias de hoje a concorrência está em alta, as empresas podem estar buscando tentar investir nesta área para ter pessoas qualificadas e aptas as funções e ter um bom relacionamento interpessoal. Para que a organização possa vir a ser lucrativa, em cada organização o líder é essencial para comandar e organizar a empresa de modo que alcance metas e objetivos.

Analisa-se que um bom líder incentiva os funcionários, exerce disciplina, paciência, compromisso, respeito e humildade mostrando aos seus subordinados o passo para o sucesso na empresa. Dessa forma entende-se que o verdadeiro líder mostra força, entusiasmo e compromisso para os demais funcionários.

Essa pesquisa demonstra os estilos de liderança em relação às atividades exercidas pelos líderes de uma empresa de produtos descartáveis (copos, pratos, potes, etc) situada no setor agroindustrial de Anápolis, contendo 200 colaboradores de diversos setores.

Levanta-se os estilos a partir da noção de cada líder, compreende os aspectos de liderar pessoas, analisa o círculo de relacionamento interpessoal entre funcionários que identifica também o nível de conhecimento dos líderes. De certa forma liderar é um crescimento constante onde o que está bom hoje pode ficar excelente amanhã, alinhar objetivos pessoais com os objetivos empresariais, agir com ética, ou seja, pensar no coletivo dando exemplo de conduta e atitude.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Liderar é conduzir um grupo de pessoas, influenciando seus comportamentos e suas ações, para atingir objetivos e metas de interesse comum desse grupo, de acordo com uma visão do futuro baseado em um conjunto coerente de ideias e princípios (LACOMBE e HEILBORN, 2009).

Em relevância ao trabalho tratado acima, destaca-se que o líder tem o papel fundamental em obter e fornecer resultados através de seus liderados. Com isto a maneira de exercer influencia sobre pessoas mobiliza os outros a trabalhar por aspirações compartilhadas trazendo resultados positivos, onde há existentes alguns princípios de liderança como:

- Liderança é atrair seguidores para atingir metas dentro da organização;
- Liderança não é uma recompensa é um constante desafio que deve ser superado a cada dia;
- Liderança é um crescimento constante, onde o que está bom hoje pode ficar excelente amanhã;
- Liderança é visualizar um sistema como um todo, ver o conjunto em si para analisar o que deve ser melhorado.

Em resumo vimos que segundo Lacombe e Heilborn (2009), a liderança afinal de contas é lidar com gente, conhecer pessoas, entender suas necessidades e desejos, e por último, ajuda-las a alcançar satisfação.

Entendemos que há existentes alguns traços da liderança e esses traços focaliza os líderes individualmente e tenta determinar as características pessoais compartilhadas pelos grandes líderes (BATEMAN e SNELL, 2011).

Dentro do contexto acima cita-se alguns traços existentes na liderança tais quais:

- **Empenho:** o empenho refere-se a um conjunto de características que refletem um alto nível de esforço, inclui alta necessidade de realização, esforço constante no sentido de melhorar, ambição, alto nível de energia e iniciativa.
- **Motivação de Liderança:** grandes líderes não tem somente empenho, eles querem liderar, tem alta necessidade de poder preferindo as posições de líderes as dos seguidores, quando a necessidade de poder é exercida dentro

de preceitos morais e socialmente construtivos e não em detrimento de terceiros, os líderes inspiram mais confiança, respeito e comprometimento.

- **Integridade:** a integridade é a correspondência entre ações e palavras, honestidade e credibilidade além de serem em si mesmas características desejáveis, são especialmente importantes para os líderes, porque esses traços inspiram a confiança dos outros.
- **Autoconhecimento:** a autoconfiança é importante por várias razões, o papel do líder é desafiador e as contrariedades são inevitáveis, a autoconfiança permite que o líder supere obstáculos, tome decisões, apesar das incertezas e confiança nos outros.
- **Conhecimento do Negócio:** líderes eficazes tem alto nível de conhecimento sobre seus setores, empresas e questões técnicas. Os líderes também tem inteligência para interpretar amplas quantidades de informações.

Outro erro grande é tentar comunicar apenas e, grandes reuniões, especialmente quando a situação não é boa, porque o líder conhece seus seguidores, seus valores, costumes, necessidades e desejos, fala uma linguagem que eles entendem, enriquece sua comunicação com exemplos concretos, histórias, símbolos, metáforas e parábolas para tornar claras suas visões abstratas, outro aspecto importante na comunicação do líder é saber ouvir, as pessoas ouvem com mais atenção àqueles que as ouvem (LACOMBE e HEILBORN, 2009).

Provavelmente vive-se em uma época de grandes transformações, que exige das lideranças uma postura típica, sendo assim, o autor deduz a principal característica do líder: a confiança e a credibilidade, mais do que isso ele complementa afirmando que “só é líder quem inspira confiança”, pois esta é o que garante a base para a construção de uma relação entre líder e seguidor (ARAÚJO e GARCIA, 2009). Com base no contexto acima se destaca o perfil do líder como:

- **Auto Liderança:** no sentido de que o líder deve iniciar a sua trajetória liderando a si mesmo, ou seja, o líder tem que saber definir suas metas e buscar caminhos para alcançá-las.
- **Compartilhamento:** as pessoas, a todo o momento, agem independentes do líder, que normalmente não tem contato direto com os principais tomadores de decisões, assim, o compartilhamento é fundamental.

- Coragem: atributo indispensável para o líder, ter coragem não só representa apenas uma pessoa corajosa, é mais do que isso, é fazer com que outras pessoas acreditem na sua disposição e garra, desenvolvam uma relação de confiança. Não quer dizer que o líder não tem fraquezas, mas devem se manter disfarçadas.
- Foco: consiste na concentração que o líder deve ter em seu objetivo final. O líder deve estar preparado para contornar todo e qualquer tipo de situação que venha a dificultar o atendimento de suas metas.
- Mudança: é um pré-requisito para a liderança, não se pode pensar na hipótese de existir líderes e seguidores se o objetivo é permanecer no mesmo patamar. Ou seja, liderança é uma motivação que busca desafios, críticas e aventuras.

É verdade que os líderes defendem valores que representam a vontade coletiva, do contrário, não seriam capazes de mobilizar os liderados a ação, no entanto, não fazem apenas isso, a variedade dos tipos de liderança torna difícil estabelecer com precisão o que realmente faz um líder, conforme relata (LACOMBE e HEILBORN, 2009).

Baseado em Maximiano (2011), liderança é o processo interpessoal pelo o qual o líder influencia as pessoas ao seu redor, não trata de uma relação de subordinação, pelo contrário, as pessoas defendem o líder, pois acreditam nele e o admiram por algum motivo.

Segundo Lacombe e Heilborn (2009) o líder deve ser entusiasmado, otimista, motivado, participativo, ter espírito de equipe, saber delegar tarefas e cobrar resultados, conforme a teoria de Lacombe, o líder possuiria características marcantes de personalidade que o qualificaria para a função, o importante é que você encontre a sua maneira de liderar, que seja a mais adequada a sua realidade e visão do trabalho.

Liderança Autocrática: é aquela que impõe tarefas ao grupo não possibilitando a este último direito de opinar ou questionar (ARAÚJO e GARCIA, 2010).

Este estilo de liderança poderá ser utilizado para disciplinar o grupo que está indiferente as suas tarefas.

Liderança Democrática: é caracterizada pela participação de todos, de modo que o líder excuta as sugestões e decide o que fazer (ARAÚJO e GARCIA, 2010).

Dentro deste contexto, neste estilo de liderança todo grupo pode e deve contribuir com sugestões, a responsabilidade do líder é dirigir essas opiniões para que na prática atinjam os objetivos esperados.

Liderança Liberal: o líder tem uma participação mínima nas decisões, que ficam por conta das decisões do grupo, de qualquer forma ninguém é 100% autocrático, nem 100% democrático e muito menos 100% liberal, porém, desta forma é possível saber como cada líder age na maioria das vezes adequando suas competências a demanda da organização (MAXIMIANO, 2011).

Liderança Situacional: um líder situacional deve ser versátil e flexível, sabendo adequar seu estilo de acordo com a pessoa com quem trabalha e com a situação, este líder utiliza o que a de melhor nas lideranças autocráticas, liberal e democrática, e aplica dependendo do grupo que tem a mão e da circunstância (LACOMBE e HEILBORN, 2009). Liderança Carismática: causa forte impressão nos seguidores, as características pessoais associadas a ideia de carisma são muito humanas e relativamente bem distribuídas, a liderança carismática é um ramo importante de enfoque comportamental na atualidade, assim os líderes carismáticos afetam profundamente seus seguidores porque os encorajam e inspiram para que doem o máximo de si e apresentem novas ideias (MAXIMIANO, 2012).

Liderança Transacional: é aquela que gerenciam através de transações, usando dos seus poderes de legitimidade, recompensa e coerção para dar ordens e trocar recompensas por serviços prestados, assim a liderança transacional não delega poderes nem inspira as pessoas se concentrarem nos interesses da organização podendo ser mais eficaz para os individualistas do que para os coletivistas (SNELL e BATEMAN, 2011).

Baseado em Robbins (2008), ética na liderança tem o valor que afeta aos pontos de transformar os assuntos descritos pelos líderes por sua autoridade no aspecto de estimular, incitar, promover o desenvolvimento e o progresso. Compreende que o componente ético podendo ser usado por líderes antiéticos para ter credibilidade com seus seguidores com interesse de atender seus próprios fins, e considerando que os líderes éticos usam seu carisma para atender aos outros.

Dessa forma, um bom líder deve passar confiança, ser competente a honestidade e a integridade para resolver os problemas, a liderança é considerável aos meios que o líder utiliza para alcançar as metas e seus conteúdos dentro da ética profissional.

Sendo assim, entende-se que o líder tende a identificar o que fazem os liderados, existem três categorias gerais do comportamento de liderança que receberam atenção particular: comportamentos relacionados ao desempenho de tarefas, a manutenção do grupo e a participação do empregado nas tomadas de decisão (SNELL e BATEMAN, 2011).

Ainda dentro deste contexto acima, fala-se sobre algumas categorias existentes. No desempenho das tarefas – a liderança exige fazer com que as tarefas sejam desempenhadas. No comportamento de desempenho de tarefas – são esforços do líder para garantir que a unidade de trabalho ou a organização atinjam suas metas, essa dimensão é às vezes mencionada como preocupação com produção, liderança diretiva, estrutura iniciadora de proximidade de supervisão, isso inclui o enfoque na velocidade, qualidade e precisão do trabalho, quantidade de produção e na obediência as regras.

Na manutenção do grupo – os líderes agem para garantir a satisfação dos membros do grupo, para desenvolver e manter relações harmoniosas de trabalho e preservar a estabilidade social do grupo, essa dimensão é algumas vezes chamada de preocupação com as pessoas, liderança de apoio ou consideração, inclui enfoque nos sentimentos e no bem estar das pessoas, apreciação por elas e redução do estresse. E por fim, na participação nas tomadas de decisão – a dimensão da participação nas tomadas de decisão no comportamento de liderança pode variar da autocracia até a democracia, na liderança autocrática o líder toma as decisões sozinho e depois, anuncia ao grupo, já a liderança democrática o líder solicita a opinião de seus subordinados.

Segundo Chiavenato (2010), as características desenvolvidas abrangem vários níveis dentro da organização, os líderes alcançam o seu topo dentro do nível institucional por serem estratégicos e guardiões do negócio da empresa, sendo assim os níveis de liderança são: estratégicos, táticos e operacionais que conduzem e desenvolve as pessoas diante dos resultados.

Ainda de acordo com Chiavenato (2010), cita acima os níveis institucionais divide-se em:

Líder estratégico (dirigentes) – pensador global, estrategista, impulsiona mudança, cativador, advogado de talentos, empreendedor e guardião do negócio seu nível e institucional;

Líder tático (gerentes) – impulsiona execução, mobiliza as pessoas e seleciona talentos seu nível intermediário e

Líder operacional (supervisores) – conduz e desenvolve para resultados, impulsiona desempenho, parcerias dentro e ao longo das equipes, gerencia o trabalho, influencia pelo poder pessoal e inspira lealdade e confiança.

Baseado em Robbins (2008), moral na liderança entende-se que moral e forma de educar, dispor credibilidade e confiança as pessoas que eles orientam e o componente predominante dessas características que deve ser constantemente destacadas para que as pessoas se disponham em seguir. Sendo o líder confiável, a sua crença na integridade tem a capacidade de liderar e desenvolver suas atividades com eficácia, sensibilidade, habilidades, competências e atitudes, dentro dos novos papéis da liderança atual para obterem bons resultados.

Segundo Oliveira, Possamai e Valentina (2013) os seguidores de seus líderes respeitam, confiam e adaptam a seus valores assim dando poder a seus líderes e indica que as características mais valorizadas pelos liderados são honestidade e credibilidade, o maior objetivo da liderança é criar uma visão da empresa para o futuro, vale lembrar que o processo de liderança é baseado na influência sobre os seguidores que se caracteriza o poder.



### 3. MÉTODO

#### 3.1 NATUREZA DA PESQUISA

A pesquisa será realizada de modo qualitativa com aplicação de questionários onde serão realizados com perguntas abertas e fechadas, visando a qualidade de como liderar a equipe dentro da organização.

#### 3.2 CARACTERÍSTICA DA AMOSTRA

A amostra foi definida através de critério de acessibilidade, a 5 líderes do sexo masculino com idade entre 20 a 50 anos.

**Quadro 1 - ESTUDO SOBRE LIDERANÇA EM UMA EMPRESA DE  
DESCARTÁVEIS: UM OLHAR PARA PRODUÇÃO**

<b>PARTICIPANTE</b>	<b>SEXO</b>	<b>IDADE</b>	<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>ESCOLARIDADE</b>
1	Masculino	26	Solteiro	Ensino Superior Completo
2	Masculino	42	Casado	Ensino Superior Cursando
3	Masculino	26	Solteiro	Ensino Superior Completo
4	Masculino	52	Divorciado	Ensino Superior Completo
5	Masculino	31	Casado	Ensino Médio Completo

#### 3.3 COLETA DE DADOS

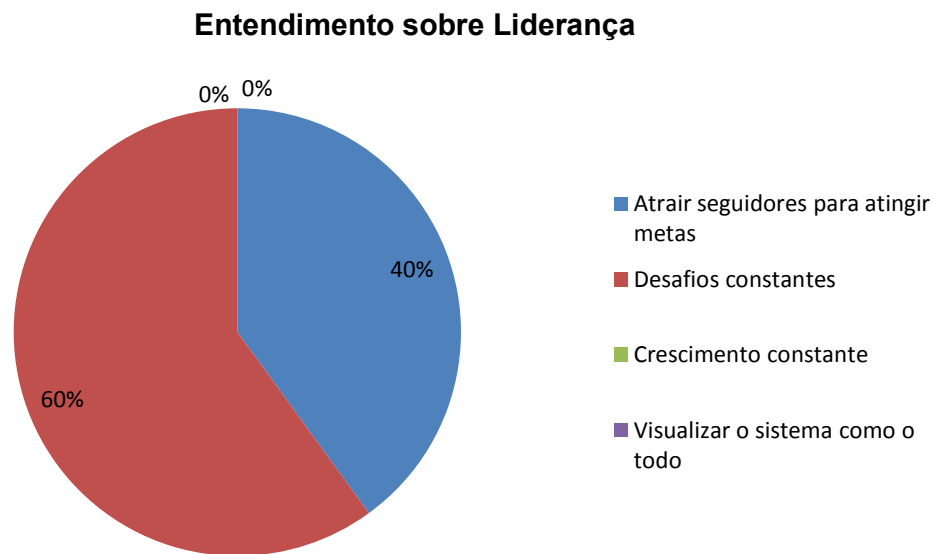
Serão aplicados questionários contendo 05 questões, sendo respondidos no dia 03/09/2015 as 15:00 horas na sala de reunião da empresa Copocentro de Anápolis. Será utilizado como material de instrução 10 canetas de marca Bic de cor azul, 10 questionários impressos, sendo aplicados por 04 acadêmicas da Faculdade Católica de Anápolis, Aline, Débora, Herika e Telma.

Após ser aplicado, serão coletados os dados para obter resultados da pesquisa, onde os mesmos possam esclarecer da liderança por eles utilizada na organização.

### 3.4 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

As informações serão apresentadas sem qualquer prejuízo, material, moral e ético de forma que a imagem da empresa não será denegrida pela pesquisa realizada. Através dos dados coletados, as pessoas envolvidas têm como objetivo aprimorar os conhecimentos sobre liderança respeitando as normas e regras da empresa.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO



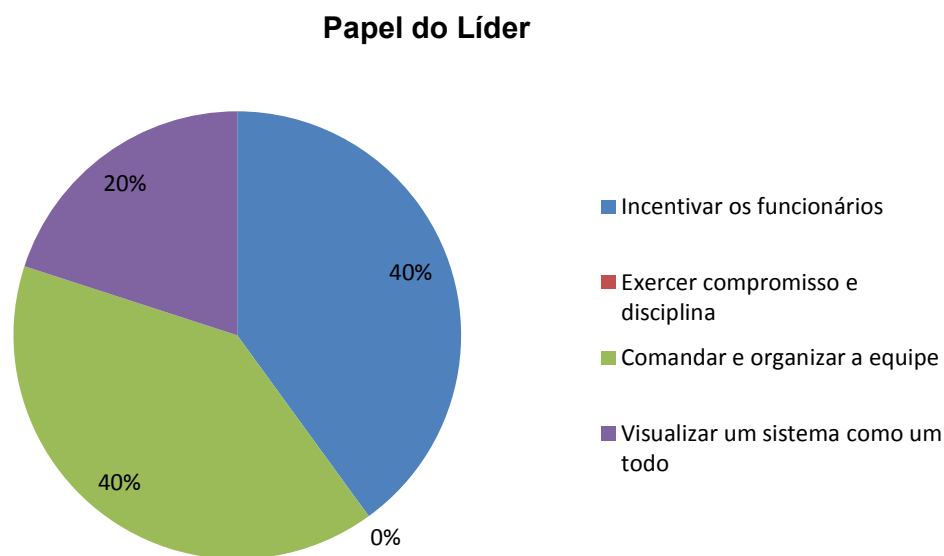
**Gráfico 1:** Entendimento sobre Liderança

Entende-se que liderar é conduzir um grupo de pessoas influenciando seus comportamentos e suas ações para atingir objetivos e metas de interesse comum desse grupo, de acordo com uma visão do futuro baseado em um conjunto coerente de ideias e princípios (LACOMBE e HEILBORN, 2009). Na visão de cada líder a maioria acha que superar os desafios é importante, pois os desafios são constantes e busca a melhoria a cada dia tentando vencer obstáculos com força, ambição, energia e iniciativa dos líderes, com isso a maneira de exercer influencia sobre pessoas mobiliza os outros a trabalhar por inspirações compartilhadas trazendo resultados positivos.

Segundo Lacombe e Heilborn (2009), a liderança é lidar com gente, conhecer pessoas, entender suas necessidades e desejos e por último ajuda-los a alcançar satisfação, com isto atrair seguidores é a motivação de como o líder lidera

a sua equipe, tendo afinidade com as pessoas ao seu redor, ter companheirismo, assim determinando suas características para saber impor o que foi designado com mais chance de atingir suas metas e objetivos.

Dentro deste contexto os líderes não seguem a forma de visualizar o sistema como um todo, pois preferem visualizar por etapa, para garantir que não haja falha em seu planejamento estratégico. Com isso o crescimento constante para eles não é uma ferramenta muito utilizada dentro da organização, pois eles prezam a satisfação deles dentro da empresa para que desta forma eles alcancem o que foi designado, sem que os funcionários tenha oportunidade de ter um crescimento constante na organização.



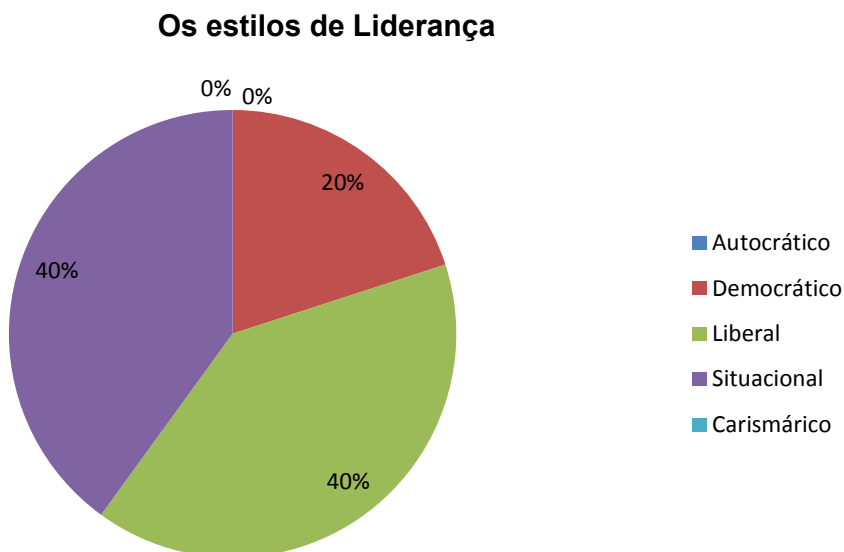
**Gráfico 2:** Papel do Líder

O papel do líder dentro da empresa é importante, pois com isso define como ele deve comportar perante a organização, para iniciar a sua trajetória, definindo seus caminhos para incentivar os colaboradores, para que eles sejam os defensores dos valores que representa a vontade coletiva influenciando as pessoas ao seu redor.

Assim, líder é aquele que consegue bons resultados através do desempenho da equipe, incentivando crescimento e o bem estar do grupo. Provavelmente vive-se em uma época de grandes transformações que exige das lideranças uma postura

típica, sendo assim o autor deduz que a principal característica do líder é a confiança e a credibilidade, mais do que isso ele complementa afirmando que “Só é líder quem inspira confiança”, pois esta é o que garante a base para a construção de uma relação entre líder e seguidor (ARAÚJO e GARCIA, 2009).

20% dos líderes gostam de visualizar o sistema como um todo, mas muitos acham que deve ser visualizado por etapas para que possa desenvolver suas atividades com mais credibilidade e confiança daquilo que está desenvolvendo na organização. Quando há necessidade de exercer compromisso e disciplina, é dentro dos preceitos morais e socialmente construtivos e não em detrimento de terceiros, pois assim os líderes inspiram mais respeito e comprometimento a serem características desejáveis a todos. O papel do líder é desafiador e as contrariedades são inevitáveis, permite que o líder supere os obstáculos e tome as decisões apesar das incertezas e a confiança nos outros, pois os líderes eficazes tem alto nível de conhecimento.

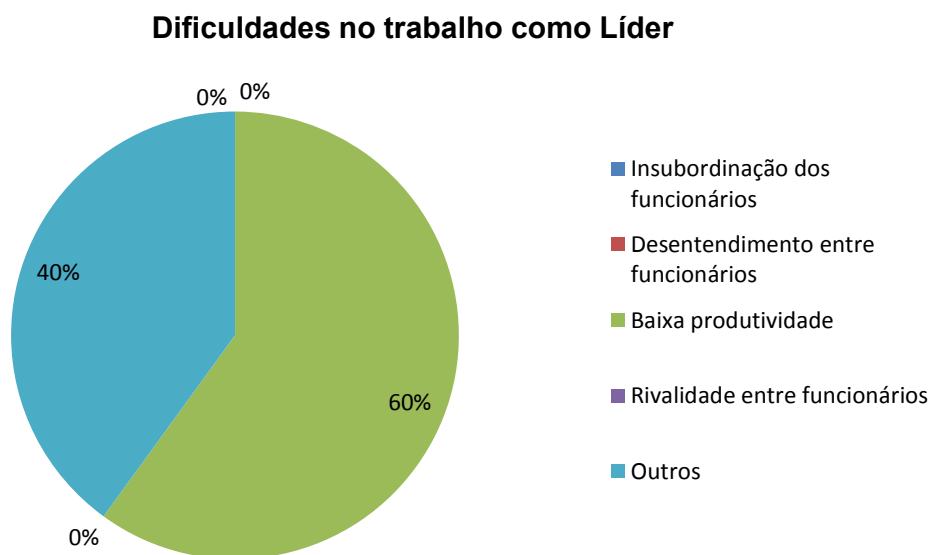


**Gráfico 3:** Os estilos de Liderança

Dentro dos estilos de liderança questionando o democrático é aquele que impõe as tarefas mais aceitas, opiniões e questionamentos de seus subordinados ou seus superiores para que na prática atinjam os objetivos esperados. Já o liberal é aquele que respeita as opiniões dos demais, ou ouve mais depois ele mesmo decide

o que fazer e que decisão tomar, os líderes age na maioria das vezes adequando suas competências e a demanda da organização. Ressaltado o estilo situacional ele deve ser versátil e flexível com quem trabalha e com as situações que acontecem no dia a dia sabendo a hora certa de falar, que palavras usar ou até mesmo como se expressar.

Para Lacombe e Heilborn (2009), o líder deve ser entusiasmado, otimista, motivado, participativo, ter espírito de equipe, saber delegar tarefas e cobrar resultados, conforme a teoria de Lacombe o líder possuiria características marcantes de personalidade que o qualificariam para a função, o importante é que você encontre a sua maneira de liderar, que seja a mais adequada a sua realidade e visão do trabalho. Sendo assim os líderes não marcaram as opções ao autocrático e carismático, pois esses estilos não se encaixam dentro da cultura da organização, o autocrático é aquele que impõe tarefas ao grupo sem eles opinar e questionar, já os carismáticos afetam profundamente seus seguidores porque os encorajam e inspiram confiança para que deem o máximo de si as novas ideias. Dentro do contexto estes estilos de liderança poderão ser utilizados para disciplinar o grupo que esta indiferente as suas tarefas.



**Gráfico 4:** Dificuldades no trabalho como Líder

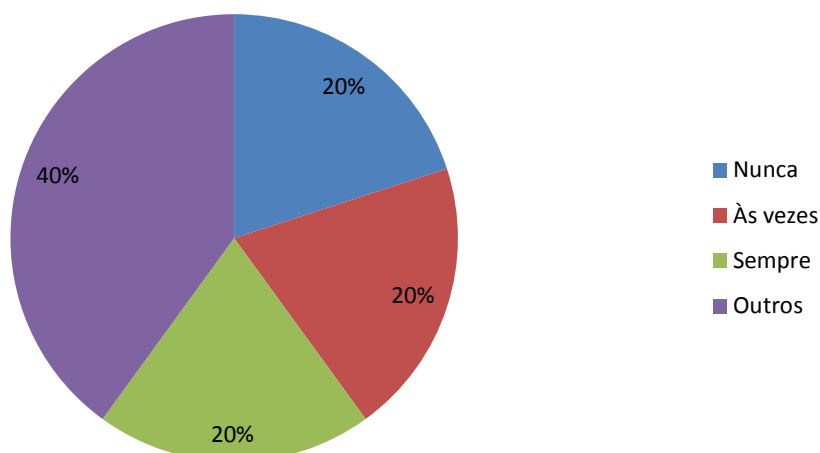
Os líderes relatam que a baixa produtividade dos funcionários na empresa é muito alta porque muitos não se sentem motivados a trabalhar com força, coragem e disciplina, eles deixam muito a desejar, por isso a produtividade diminui e a tendência é a cada dia diminuir mais, pois o rendimento da empresa só vai caindo no mercado de trabalho.

Assim Maximiano (2001), diz que liderança é o processo interpessoal pelo qual o líder influencia as pessoas, defendem o líder, pois acreditam nele e a admiram por algum motivo. Aceitar as dificuldades faz parte como líder, o jeito é procurar soluções, pois faz parte de suas atribuições, não existem líderes se não tiverem pessoas. Ressaltando que a insubordinação, desentendimento, rivalidade entre os funcionários não é uma coisa que frequentemente acontece entre eles, pois sabem e se colocam em seu lugar de funcionários respeitando a hierarquia da organização.

Portanto essas habilidades são construções constantes, pois a maioria dos líderes questionados marcaram outros, pois eles acham que os funcionários devem ter mais participação nas atividades da empresa, pois com isso o nível educacional e a falta de profissionalismo aumentam muito na organização.

Entende-se que isso não é um problema é só um impasse, que pode mudar a percepção de que esta é uma situação a ser resolvida.

### Usar abusivamente o poder do líder



**Gráfico 5:** Usar abusivamente o poder do líder

Na empresa na qual foram aplicados os questionários, 20% disse que é preciso ser um pouco mais rígidos com os colaboradores para que eles entendam e respeite o poder que o líder tem, os líderes destacaram dentro do contexto que nunca precisou usar o poder de forma abusiva, pois eles sempre foram respeitados na empresa.

Outros 20% já disseram que as vezes é preciso ser um pouco mais rígido para saber obedecer o que eles impõem. De certa forma usam o poder para orientá-los nas tarefas desenvolvidas, sendo que este poder não é de forma abusiva e sim para que eles possam conseguir o respeito que merecem dentro da organização.

Já 40% não concordam que devem usar abusivamente o poder para ganhar credibilidade na empresa, utilizam recursos diferentes para adquirir o respeito, assim o aspecto mais importante do líder é saber ouvir as pessoas com mais atenção. Segundo Oliveira, Possamai e Valentina (2013), os seguidores de seus líderes respeitam, adaptam a seus valores assim dando poder a seus líderes e indicam que as características mais valorizadas pelos liderados são honestidade e credibilidade, pois criam uma visão da empresa para o futuro, vale lembrar também que o processo de liderança é baseado na influencia sobre os seguidores que se caracteriza o poder.

Conclui-se que usar abusivamente o poder não é a maneira mais correta a ser utilizada para adquirir os recursos materiais ou físicos, para que possa orientar de forma correta seus subordinados.



## CONCLUSÃO

Liderança é a arte de comandar pessoa atraindo seguidores e influenciando de forma positiva mentalidade e comportamentos, é a habilidade de motivar e influenciar os liderados para que contribuam voluntariamente da melhor forma com os objetos do grupo ou da organização.

Analisa-se que os líderes influenciam as pessoas graças a seu poder obtido com o exercício de um cargo, em funções da qualidade, carisma, poder e saber do conhecimento que o líder tem. Liderar não é uma tarefa simples, pelo contrário, liderança exige paciência, disciplina, respeito e compromisso, pois a organização é um ser vivo dotada de colaboradores dos demais diferentes tipos.

Conforme o tema abordado, compreende-se que liderança é essencial para a organização, onde incentivam os colaboradores a alcançar seus objetivos que poderão leva-los ao sucesso, a maneira com que ele lidera faz com que os colaboradores tomem um exemplo para seguir, colocando em prática e obedecendo as ordens com entendimento para bons resultados nas tarefas a serem desenvolvidas. Portanto o líder tem o papel fundamental em fornecer e levar resultados através de seus subordinados, que assim exercem influências as pessoas e mobilizam outros a trabalhar por aspirações trazendo resultados positivos e valorizando os princípios que um líder leva a organização.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, L. C. G. de; GARCIA, A. A. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed, São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. 4ª ed. São Paulo: Editora Elsevier, 2010.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. **Administração: princípios e tendências**. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a Administração**. 8ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração - da Revolução Urbana À Revolução Digital**. 7ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

OLIVEIRA, M. A.; POSSAMAI, O.; VALENTINA, L. V. O. D. **Perfil e tendências da liderança em uma empresa brasileira líder mundial de mercado**. Artigo apresentado a Universidade Federal de Santa Catarina, na área de Engenharia de Produção. UFSC. 2013.

ROBBINS, S. P. **Administração mudanças e perspectivas**. 1ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

SNELL, S. A.; BATEMAN, T. S. **Administração: novo cenário competitivo**. 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

## ANEXO

### QUESTIONÁRIO

Sexo: \_\_\_\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_

Escolaridade: \_\_\_\_\_

1. Dentro da organização o que se entende por liderança?

- Atrair seguidores para atingir metas
- Desafios constantes a ser superados a cada dia
- Crescimento constante
- Visualizar o sistema como o todo, para analisar o que se deve ser melhorado.

2. Qual o papel de um líder dentro de uma organização?

- Incentivar os funcionários a alcançar objetivos
  - Exercer compromisso e disciplina
  - Comandar e organizar a equipe
  - Visualizar um sistema como um todo
  - Outros. Quais?
- 

3. Qual o estilo de liderança utilizada por você dentro da organização?

- Autocrático, impõe tarefas sem aceitar opiniões e questionamentos
- Democrático, aceita opiniões mas ele decide o que fazer
- Liberal, decisões tomadas em grupo
- Situacional, adequar seu estilo com a pessoa com quem trabalha e com a situação

Carismático, encorajam e inspiram seus seguidores para que deem o máximo de si

4. Quais dificuldades você encontra em seu trabalho como líder?

- Insubordinação dos funcionários
  - Desentendimento entre funcionários
  - Baixa produtividade de funcionários
  - Rivalidade entre os funcionários
  - Outros. Quais?
- 

5. Já houve necessidade de usar abusivamente o poder de um líder com algum de seus colaboradores?

- Nunca, sempre fui respeitado.
  - As vezes, pois tem pessoas que não respeitam e não entende o poder de um líder.
  - Sempre, os empregados constantemente querem ter a razão, não conseguem entender que existe um líder.
  - Outros. Quais?
-