

ETEC “PROFª. ANNA OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico em Administração

Adriana Cristina Consentino

Beatriz Silvério Alvarenga

Denise Hitomi Konatu

Simone Touma

**IMPACTOS DA LIDERANÇA NA PRODUTIVIDADE
ORGANIZACIONAL**

**Araraquara
2022**

Adriana Cristina Consentino

Beatriz Silvério Alvarenga

Denise Hitomi Konatu

Simone Touma

**IMPACTOS DA LIDERANÇA NA PRODUTIVIDADE
ORGANIZACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC “Profª. Anna de Oliveira Ferraz”, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Administração sob a orientação da Professora Gabriela Messias da Silva.

**Araraquara
2022**

Adriana Cristina Consentino
Beatriz Silvério Alvarenga
Denise Hitomi Konatu
Simone Touma

**IMPACTOS DA LIDERANÇA NA PRODUTIVIDADE
ORGANIZACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profª. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração**.

Aprovado em: 22 de novembro de 2022.

Banca Examinadora:

Profª. Orientadora: Gabriela Messias da Silva.

Prof. Avaliador: José Roberto Grecco.

Prof. Avaliador: Tiago Luiz Hilário.

Dedicamos esta obra aos nossos familiares, amigos e todos aqueles que fizeram parte desta caminhada.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela inteligência, persistência, perseverança dada para nós todas, por nos guiar nesta trajetória.

À Profª Gabriela Messias da Silva nossa orientadora, pela paciência e dedicação com o Quarteto.

À Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz e ao EEBA por ter nos fornecido um ambiente agradável, acolhedor onde fez toda a diferença nesta trajetória.

Aos professores que tivemos durante toda a nossa trajetória no curso. Pela paciência e dedicação em nos ensinar, a simpatia e alegria em conduzir as aulas. Proporcionando experiências maravilhosas e gratificantes ao convívio que tivemos juntos.

Aos colegas de classe pela companhia nesta caminhada árdua.

Aos demais que contribuíram para a construção do nosso TCC.

Sejamos todos os líderes que gostaríamos
de ter.

SIMON SINEK

RESUMO

Esse trabalho objetiva analisar os tipos de liderança atualmente aplicada. Liderança é a capacidade de motivar os membros do time e direcionar rumo a alcançar os objetivos organizacionais, pois atualmente não é mais levado em consideração a visão hierárquica do líder autoritarista que somente dá ordens e sendo temido por todos. Para haver bons líderes é preciso que essas pessoas façam treinamentos, mudem tanto a sua forma de pensar como algumas atitudes inadequadas, é preciso entender que não é meramente uma promoção, é uma difícil escolha a ser tomada pelo comandante. O líder tem o papel de fazer com que um grupo de pessoas caminhem para alcançar os objetivos e interesses da empresa. Para melhor demonstrarmos, adotamos um questionário qualitativo que contou com a participação e análise crítica de 63 voluntários em prol de chegar à conclusão dos tipos de lideranças adquiridos nas organizações. Contudo, obtivemos resultados positivos na visão dos colaboradores de diversas áreas específicas.

Palavras-chave: Liderança. Líder. Motivação.

ABSTRACT

This work aims to analyze the types of leadership currently applied. Leadership is the ability to motivate team members and direct towards achieving organizational objectives, because currently the hierarchical view of the authoritarian leader who only gives orders and being feared by all is no longer taken into account. In order to have good leaders, these people need to undergo training, change both their way of thinking and some inappropriate attitudes, it is necessary to understand that it is not merely a promotion, it is a difficult choice to be made by the commander. The leader has the role of making a group of people work to achieve the company's goals and interests. To better demonstrate, we adopted a qualitative questionnaire that had the participation and critical analysis of 63 volunteers in order to reach the conclusion of the types of leaders acquired in the organizations. However, we obtained positive results in the view of employees from several specific areas.

Keywords: Leadership. Leader. Motivation.

Lista de Figuras

Figura 1 – Pirâmide de Maslow.	16
--	-----------

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Gênero.....	22
Gráfico 2 – Faixa etária.....	23
Gráfico 3 – Enquadramento da empresa.....	23
Gráfico 4 – O líder motiva a equipe.....	23
Gráfico 5 – O líder influencia os colaboradores.....	24
Gráfico 6 – Acreditar no líder.....	24
Gráfico 7 – O líder sabe enfrentar conflitos.....	24
Gráfico 8 – O líder consegue aplicar reuniões e apresentações de forma clara.....	25
Gráfico 9 – Uma boa liderança pode diminuir a rotatividade.....	25
Gráfico 10 – O líder cumpri com as suas responsabilidades.....	25
Gráfico 11 – A liderança despreparada pode afetar na produtividade.....	26
Gráfico 12 – O líder fornece feedback.....	26
Gráfico 13 – O líder mantém a equipe focada.....	27
Gráfico 14 – Recomendaria o líder para outros colaboradores.....	27
Gráfico 15 – O líder possui conhecimento técnico.....	27
Gráfico 16 – A liderança despreparada causa danos na qualidade de vida.....	28

Lista de Tabela

Tabela 1 – Descrição do líder.	28
Tabela 2 – Formulário de Pesquisa.	35

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 A LIDERANÇA NO BRASIL	13
2 ASPECTOS CONCEITUAIS SOBRE LIDERANÇA	14
2.1 Conceitos	14
2.2 O papel do líder	14
2.3 Maslow e a liderança	15
3 A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA	17
3.1 Tipos de liderança	17
3.2 A influência da liderança sobre as pessoas	18
3.2.1 Liderança na visão dos colaboradores	18
3.2.2 A liderança no desenvolvimento dos colaboradores	19
3.2.3 Impacto de uma liderança despreparada	20
4 A LIDERANÇA E O PAPEL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	21
5 PESQUISA	22
CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	31
APÊNDICES	35
APÊNDICE A – Pesquisa Sobre Liderança e Motivação	35
ANEXO	38
ANEXO A – Declaração de Autenticidade	38
ANEXO B – Termo de Autorização	39

INTRODUÇÃO

“Liderança é como a beleza: difícil de definir, mas fácil de reconhecer”. (BENNIS apud VERGARA 1999:74).

Ser líder é um processo de administrar um grupo de pessoas. Habilidade de motivar, influenciar os liderados para contribuírem da melhor forma com os objetivos do grupo ou da empresa, ou seja, gestão de pessoas é um método para se obter total harmonia e alcançar o rendimento esperado atingindo as metas.

Motivação é um dos principais fatores de aceleração, engajamento no ambiente de trabalho. Por esse motivo a liderança é fundamental, a falta pode ocasionar prejuízo na produtividade e no faturamento.

As organizações devem buscar desenvolver líderes eficientes, capazes de definir metas e tomar decisões que gerem diferenciais competitivos realizáveis por intermédio das pessoas, líderes que busquem o melhor relacionamento entre as pessoas, incentivando o trabalho em equipe, motivando colaboradores e proporcionando um ambiente de trabalho saudável e propício ao progresso e desenvolvimento de suas habilidades. Um bom clima organizacional, com um ambiente agradável e sem conflitos internos, também é resultado de boa liderança.

Para Maxwell citado por Beninato “o chefe inspira medo, depende da autoridade, dá ordens, cobra resultados”. Já para Hunter citado por Beninato a liderança “é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum”.

Sendo liderança a capacidade de inspirar e motivar as pessoas a alcançarem suas metas e ultrapassar os limites. Essa é a habilidade de tornar a visão clara e atraente para todos, bem como a capacidade de inspirar confiança. O líder é capaz de influenciar as pessoas a atingirem os próprios objetivos e os da organização, mas para isso é necessário compreender o comportamento humano e o que o motiva, ou seja, a suas necessidades para poder facilitar o processo motivacional e aumentar a produtividade. (SILVA apud ALVIM, 2009).

Uma empresa que não tem coerência, onde se tem uma relação ruim entre colaboradores e líderes, torna-se um ambiente insustentável. Sendo assim uma

liderança despreparada resultará em prejuízo, a equipe vai ser comprometida e não desenvolverá todo seu potencial profissional.

A empresa que tiver uma liderança apta e saudável terá a certeza de que está indo bem, pois consegue alcançar suas metas e objetivo.

O líder tem o poder de conduzir as pessoas para fazer o que é importante no momento, delegar funções certas para as pessoas certas, comunicar todos os assuntos pertinentes as pessoas envolvidas, dar feedback, resiliência as adversidades, ter a autoridade para mandar nas pessoas, mas não ser autoritário obrigando-as a fazerem.

Dessa forma é de extrema importância ter bons líderes nas empresas. Mas infelizmente, não é sempre que isso acontece.

Para haver bons líderes é preciso que essas pessoas façam treinamentos, mudem tanto a sua forma de pensar como algumas atitudes inadequadas.

Dessa forma, mostrar no que pode influenciar no dia a dia da empresa, como o desempenho, a motivação, faturamento, financeiro e o psicológico. Por isso segundo Prof. Gretz: “O líder tem que ser um negociante de esperança”.

1 A LIDERANÇA NO BRASIL

A liderança está presente na história da humanidade. Temos exemplos de que no antigo Egito, os faraós reinavam como autoridades máximas. Na época de Jesus Cristo, o homem que inspirava outras pessoas, tinha uma missão definida, e compartilhava seus conhecimentos com os discípulos.

Entretanto, o conceito de liderança surge com o pai da administração científica Frederick Winslow Taylor em 1911. Ele publicou os “Princípios da administração Científica”. Segundo ele, seria essencial para que os profissionais, processos e ferramentas produtivas alcançassem alto desempenho.

A visão atual da liderança dentro de um ambiente da empresa possibilita direcionar, comprometer e encorajar. Este líder vai fazer a diferença destacando-se criando um cenário próspero com obtenção de resultados.

Porém, no Brasil, o perfil de liderança está longe do ideal. Ainda é possível encontrar um número elevado de líderes autoritários e centralizadores dentro do universo corporativo. Apesar de esta ser a percepção dos liderados, muitos gestores não admitem esses rótulos. Muitos líderes convivem com uma visão distorcida sobre as próprias fortalezas e fraquezas, o que limita o aperfeiçoamento de algumas habilidades essenciais aos líderes genuínos. (BASSO, 2022).

Segundo Zorzi citado por Melo, nas pesquisas realizadas em 2010, o estilo que mais cresceu foi o visionário. Para Beth isso pode ser explicado por uma “nova dimensão de mundo empresarial” exigida pelo cenário econômico atual.

2 ASPECTOS CONCEITUAIS SOBRE LIDERANÇA

2.1 Conceitos

O conceito de liderança acaba variando de pessoa para pessoa. Essa liderança pode possuir algumas competências ou desenvolvê-las, como conhecimento, criatividade, astúcia, influência, iniciativa, resiliência, comunicação, responsabilidade, etc.

Mas as competências exigidas para cada líder vão depender na área de atuação, o ambiente de trabalho e entre outros fatores. Pois muitas vezes, isso irá depender de como os colaboradores irão responder a essa liderança. Por este motivo, é de extrema importância a busca por aperfeiçoamento, treinamento e conhecimento para que assim o líder seja capaz de conduzir sua equipe com excelência.

2.2 O papel do líder

O líder precisa inspirar confiança na sua equipe, caráter e competência para assumir as responsabilidades de forma clara, que cumpram com suas tarefas e entreguem os resultados no prazo.

Expressar e lembrar os colaboradores qual é a visão da empresa, e como o trabalho deles é importante. Com o propósito de estimular e motivar os colaboradores, mostrando para eles o significado de seus esforços vai muito além daquilo que é, assim compreenderão quais são as necessidades do líder e da empresa, podendo determinar metas próprias.

Focar na execução das estratégias, alinhando, direcionando e disciplinando a equipe para concretizarem os resultados no prazo determinado.

Ser capaz de inspirar e emergir o potencial e o talento dos indivíduos da equipe, fazendo com que aumente sua performance e desenvolva o seu potencial.

O líder deve saber diagnosticar problemas, já que cada uma precisa ser tratado de formas diferentes. A capacidade de encontrar soluções através de seus conhecimentos técnicos, tendo resiliência, aprendendo e inovando com os desafios que aparecem. Sendo sua tarefa principal, fazer com que sua equipe desenvolva o espírito criativo, inovador, encorajando-as a buscar novos desafios, obtendo maior conhecimento e experiência para diversas situações futuras.

Motivando sua equipe, criando um entusiasmo com o intuito de estimular os colaboradores para que sejam capazes de assumir responsabilidades e enfrentar as mudanças, orientando-os e auxiliando-os. E que também seja capaz de administrar os conflitos, sendo que normalmente eles são criados devido às competições internas. Caso consiga ser bem administrado, ele se torna um fator produtivo. Por este motivo é importante se preparar para saber lidar com cada indivíduo, estabelecendo regras e limites.

2.3 Maslow e a liderança

Mundialmente as empresas já compreenderam que é preciso investir em cursos profissionalizantes, treinamentos e preparação, pois admitem que para se obter bons resultados na produtividade e na motivação das equipes dependem do tipo de liderança adotada.

Com isso, a Pirâmide de Maslow (Figura 1) demonstra a melhor forma estratégica que a empresa deveria adotar para se obter o resultado almejado.

Figura 1 – Pirâmide de Maslow.



Fonte: SOUZA, Tatiana Fabíola Costa (2021).

A Pirâmide (Figura 1) é recomendada para a motivação e treinamento dos colaboradores nas organizações fazendo parte do planejamento estratégico. Ela (Figura 1) é citada para representar que os funcionários necessitam ser compreendidos na empresa onde atuam, e não somente para fins de mão de obra operacional.

Os líderes de pessoas não podem considerar os funcionários como meros recursos da empresa, é necessário tratá-los como indivíduos que impulsionam a organização como parceiros, investindo na empresa a sua mão de obra com a perspectiva de obter retorno sobre o seu investimento.

3 A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA

O líder tem uma grande importância nas decisões de sua empresa, gerenciando sua equipe de uma forma com que todos se sintam motivados, fazendo com que seus colaboradores se unam em um único objetivo, quebrando metas e fazendo a empresa crescer.

As empresas que têm ou desenvolvem bons líderes, possuem grandes chances de alcançar o sucesso tão almejado.

Esses líderes são essenciais para fazer a empresa continuar crescendo no mercado, eles vestem a camisa da empresa, conhecem o funcionamento de cada setor, facilitando o contato com seus colaboradores. Um bom líder está sempre à disposição para ouvir novas ideias que pode partir de seus colaboradores, fazendo com que o líder e os liderados possam estar sempre em sintonia. Essa forma de trabalho motiva a equipe, fazendo com que suas metas sejam cumpridas com exatidão.

3.1 Tipos de liderança

No setor administrativo possui vários tipos de liderança que são:

- **Autocrática:** quando o líder centraliza em si as decisões e foca mais na produção;
- **Liberal:** deixa o poder de decisão a cada indivíduo;
- **Democrática:** quando o líder organiza os liderados de forma que as decisões sejam feitas em conjunto e valoriza mais as relações humanas;
- **Afetivo:** quando o líder prioriza o bem-estar da equipe;
- **Diretivo:** quando o líder direciona e conduz a equipe na conquista de um objetivo em comum;
- **Coach:** quando o líder incentiva o desenvolvimento e crescimento de cada indivíduo e da equipe;
- **Laissez-Faire:** quando o líder é ausente, deixando uma sensação de abandono na equipe;

- **Participativo:** quando o líder compartilha as tomadas de decisões com sua equipe;
- **Modelador:** quando o líder busca a perfeição através do seu modo de fazer;
- **Visionário:** quando o líder foca na busca de resultados a longo prazo.

Entre essas lideranças, a democrática é a mais equilibrada, quem usa esse estilo de liderança tem mais chances de conseguir se organizar e trabalhar com seus colaboradores.

Mas se manter como um líder democrático nem sempre é possível. Pois os colaboradores podem se identificar com os outros tipos de liderança, fazendo com que exerça suas atividades da melhor forma.

Independentemente do tipo de liderança que o líder for exercer, é fazer com que os seus colaboradores se identifiquem com algum tipo, para poderem estar exercendo seu trabalho cada vez melhor.

3.2 A influência da liderança sobre as pessoas

O líder pode atuar de duas formas. A positiva é aquela que vai estimular, engajar, preparar os seus colaboradores. Destacando as recompensas, resultados, competências e habilidades da sua equipe.

A negativa vai desmotivar, causar traumas e pode prejudicar a equipe. Julgando e penalizando os erros cometidos pelas pessoas. Pode até conseguir resultados, porém, com elevados danos físicos e emocionais dos colaboradores. Eles podem se sentir amedrontados e inferiores com as ameaças por seus líderes. Ou seja, este é o perfil de pessoas que são chefes e não líderes.

3.2.1 Liderança na visão dos colaboradores

Geralmente os colaboradores enxergam os seus líderes como um reflexo da empresa em que trabalha, isso significa que a relação que eles têm com seus gestores influencia na forma como se sentem diante da própria organização.

Tornando-se uma grande responsabilidade para o líder, fazendo com que ele gerencie as operações práticas da empresa, consigam entender as pessoas e suas necessidades, ter empatia, ser justo, aproveitar o melhor de cada colaborador.

Segundo Fátima Motta, professora do núcleo de gestão de pessoas da ESPM, em entrevista para a revista Exame (apud SOARES, 2019): “São eles que conduzem as equipes a um resultado positivo e mantêm os valores de uma companhia”.

Normalmente os colaboradores enxergam os líderes com apreensão e temor, pelo fato de um líder ter o poder de cobrar resultados e decidir o que pode acontecer com eles futuramente.

Este relacionamento deve ser desenvolvido através de uma cultura justa, construindo um vínculo de lealdade e confiança entre colaboradores e superiores.

3.2.2 A liderança no desenvolvimento dos colaboradores

O líder preparado não vai apenas fazer com que a equipe alcance os resultados, mas também é capaz de fazer com que todos da equipe cresça. Através de uma boa comunicação, deixando todos cientes do que está acontecendo, o que pode ser melhorado, o que deve ser evitado, dando feedbacks, aproveitando o potencial de cada pessoa, incentivando, reconhecendo e delegando as tarefas.

Com o feedback os colaboradores terão informações sobre como a sua atuação está afetando os demais. Segundo Bee e Bee (2000) “se mal utilizados o feedback pode se tornar um “gol contra”, prejudicando a motivação e a alta estima das pessoas, aumentando o risco de conflitos no ambiente de trabalho”.

Dessa forma não terá apenas bons resultados, mas também vai aumentar a produtividade, o desempenho, engajamento com a empresa, e podendo ter o crescimento profissional dos colaboradores.

3.2.3 Impacto de uma liderança despreparada

A liderança despreparada pode ter grandes impactos negativos tanto para a empresa como para os seus colaboradores. Caso a empresa tenha uma liderança inadequada significa que ela não está preparada para grandes desafios, tendo prejuízos e até o risco de fechar. Isso pode ocorrer pelo fato da desmotivação dos colaboradores que irá influenciar de forma negativa em seus clientes.

Robbins e Finley (1997) apontam alguns obstáculos ao bom funcionamento das equipes, entre os quais se destaca: necessidades mal combinadas, metas confusas, indefinição de papéis, conflitos de personalidade, predomínio de uma cultura, antiequipe, falta de confiança, liderança ruim, uso de ferramentas impróprias, adoção de políticas e procedimentos obtusos, inadequação do sistema de recompensas e insuficiência de feedback e informações. Como se vê, é longa a lista de fatores que levam ao insucesso.[...] (apud MACÊDO; RODRIGUES JOHANN; CUNHA; 2005).

Se o líder é incapaz de liderar, não criar o elo dos colaboradores com a empresa, a falta de comunicação. Somente estiver interessado no seu salário, sem se importar com o andamento da equipe. Não tem a humildade de aprender, desaprender e reaprender, incapaz de ter resiliência as adversidades. O favorecendo ou prejudicando pessoas indevidamente, o excesso de trabalho e cobrança, entre outros fatores vão desmotivando os colaboradores.

Essa desmotivação pode atrapalhar toda a equipe e afetar a empresa. Mas principalmente irá afetar o colaborador, que são os primeiros a sentirem os efeitos. A insatisfação pode fazer com que tenha uma maior rotatividade dos colaboradores dentro da empresa. Eles podem sofrer de tédio crônico no trabalho, ou seja, praticamente não tem motivação alguma. Com isso, poderão compensar o aborrecimento com alimentação e bebidas inadequadas, como alimentos processados, lanches, doces, salgados, café, refrigerante até um aumento na ingestão de bebidas alcoólicas. Prejudicando sua saúde, causando falta de concentração e estão mais propensos a cometerem erros, podendo até sofrerem um acidente.

Em casos mais graves, onde não se tem um líder, mas um chefe autoritário e abusivo, pode causar traumas, como síndrome do pânico, estresse, depressão, onde a pessoa pode até recorrer ao suicídio.

4 A LIDERANÇA E O PAPEL DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

O RH é responsável pelo processo de recrutamento, treinamento, desenvolvimento e acompanhamento dos futuros talentos dentro uma empresa.

Esse profissional tem capacidade de analisar o que a empresa precisa em todos os setores e mesmo nos momentos mais desafiadores, tem habilidade de conhecer o emocional de cada colaborador, auxiliando assim seus líderes. É como se o RH fosse uma força com a finalidade de promover e elaborar bons resultados.

O Recurso Humano trabalha em conjunto com as lideranças propondo ações que promovam o engajamento e motivação dos colaboradores, fazendo com que os líderes conheçam o desempenho de seus colaboradores com a possibilidade de identificar seus pontos fortes e fracos dentro da equipe.

É o setor que proporciona treinamento, entretanto não vai garantir que o colaborador conseguirá obter o aprendizado. Para se obter o cargo que lhe foi concedido, será necessário que o colaborador exerça e pratique a atividade para assim adquirir a técnica, estando apto a desempenhar a função.

Esse setor também cuida do bem-estar, de toda equipe, proporcionando uma qualidade de vida essencial para o bom desempenho de todos, fazendo com que a produtividade atinja seu objetivo dentro da organização da empresa.

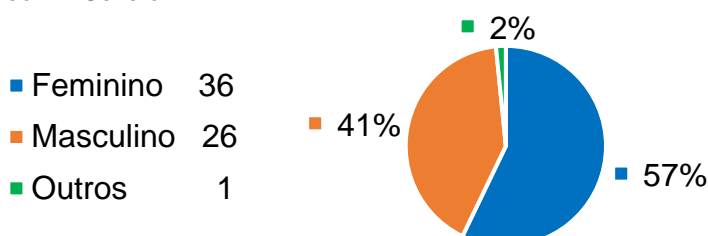
5 PESQUISA

O método de pesquisa utilizado neste trabalho foi feito através de um formulário online, utilizando a ferramenta Forms da Microsoft. Esta pesquisa foi realizada do dia 01 a 30 de setembro de 2022, onde 63 pessoas responderam ao questionário.

Através desta pesquisa, identificamos qual é o tipo de liderança que está mais predominante e a satisfação dos colaboradores em relação aos seus líderes. E com o levantamento do resultado procurar desenvolver estratégias para melhorar ou aperfeiçoar o convívio dos colaboradores com as organizações para aumentar a motivação e dessa forma melhorar a produtividade.

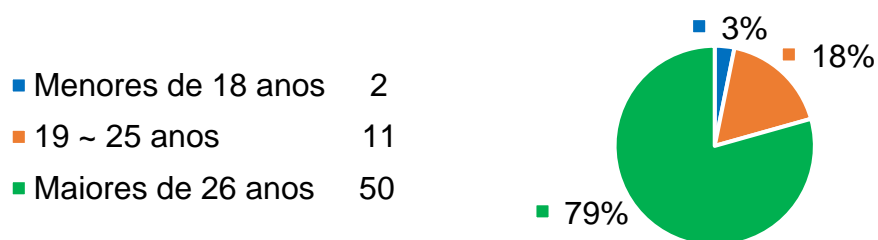
Os participantes receberam o formulário por compartilhamento em aplicativo. O formulário possui 16 questões de alternativa e 1 descritiva, tendo valor quantitativo para saber se as respostas são positivas ou negativas em relação ao assunto abordado.

Gráfico 1 – Gênero.



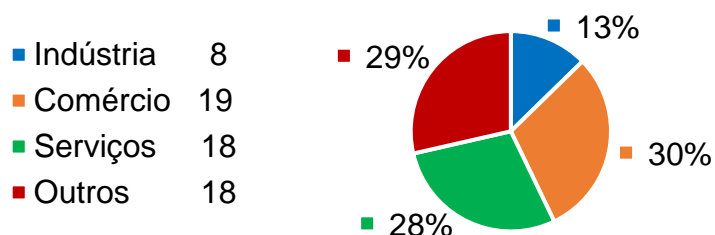
Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 1, das 63 pessoas que participaram, a maioria que participou se se identificaram ser do gênero feminino.

Gráfico 2 – Faixa etária.

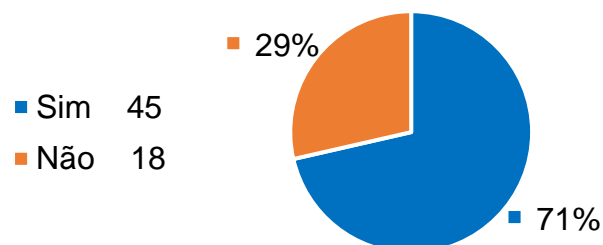
Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 2, das 63 pessoas que participaram, a maioria que participou eram maiores de 26 anos.

Gráfico 3 – Enquadramento da empresa.

Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

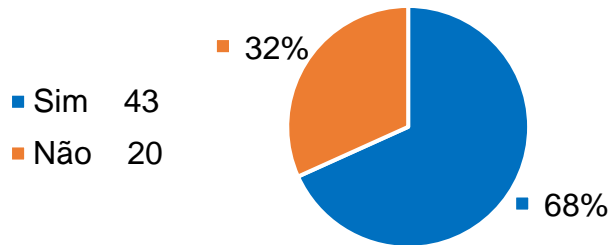
No Gráfico 3, das 63 pessoas que participaram, a maioria trabalha em empresas na área do comércio.

Gráfico 4 – O líder motiva a equipe.

Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 4, das 63 pessoas que participaram, a maioria considera que seu líder motiva a sua equipe.

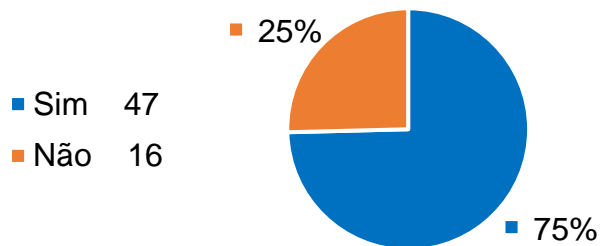
Gráfico 5 – O líder influencia os colaboradores.



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 5, das 63 pessoas que participaram, a maioria considera que seu líder influencia os seus colaboradores.

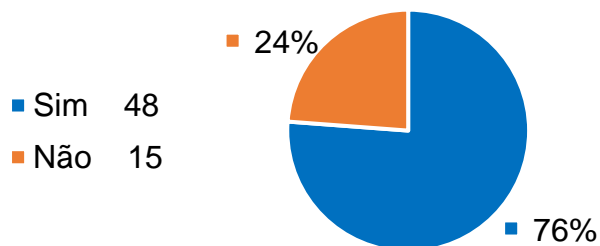
Gráfico 6 – Acreditar no líder.



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 6, das 63 pessoas que participaram, a maioria acredita em seu líder.

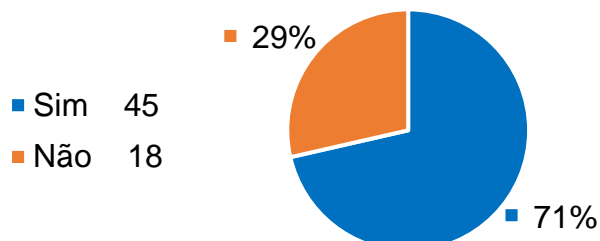
Gráfico 7 – O líder sabe enfrentar conflitos.



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 7, das 63 pessoas que participaram, a maioria respondeu que o seu líder sabe enfrentar os conflitos.

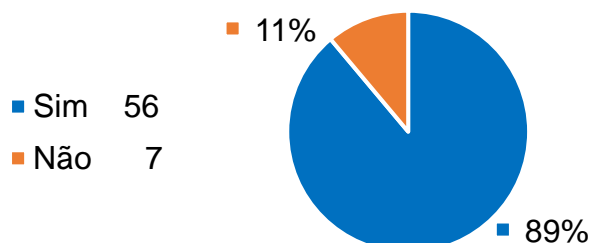
Gráfico 8 – O líder consegue aplicar reuniões e apresentações de forma clara.



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 8, das 63 pessoas que participaram, a maioria afirma que seu líder consegue aplicar reuniões e apresentações de forma clara.

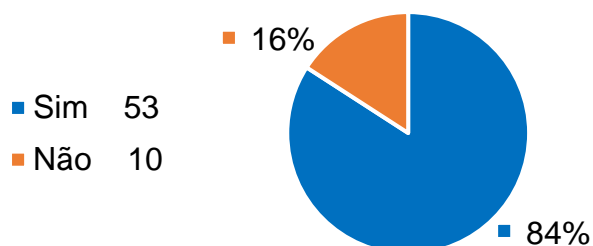
Gráfico 9 – Uma boa liderança pode diminuir a rotatividade.



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 9, das 63 pessoas que participaram, a maioria acredita que uma boa liderança pode diminuir a rotatividade.

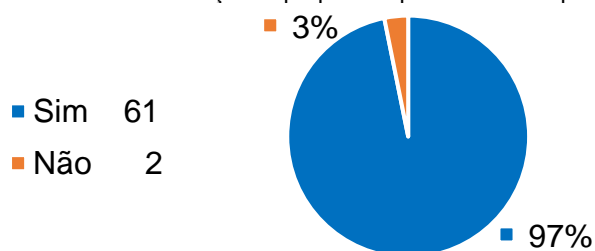
Gráfico 10 – O líder cumpri com as suas responsabilidades.



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 10, das 63 pessoas que participaram, a maioria das pessoas afirmaram que o seu líder cumpre com as suas responsabilidades.

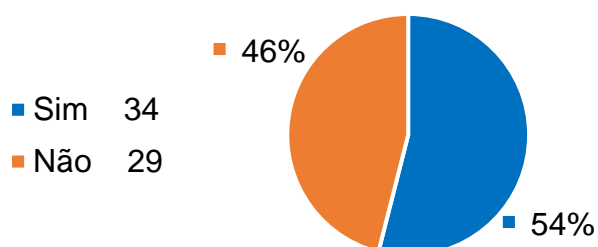
Gráfico 11 – A liderança despreparada pode afetar na produtividade.



Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

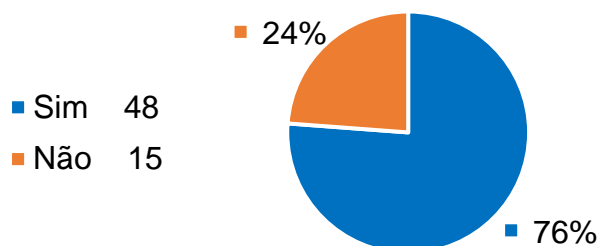
No Gráfico 11, das 63 pessoas que participaram, a maioria acredita que a liderança despreparada pode afetar na produtividade.

Gráfico 12 – O líder fornece feedback.



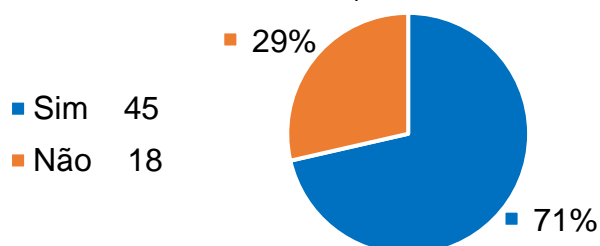
Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 12, das 63 pessoas que participaram, um pouco mais da metade afirmaram que o seu líder fornece o feedback.

Gráfico 13 – O líder mantém a equipe focada.

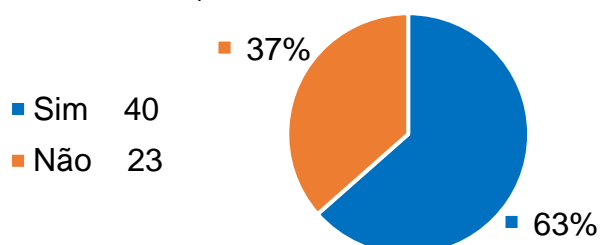
Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 13, das 63 pessoas que participaram, a maioria afirmam que o seu líder mantém a equipe focada.

Gráfico 14 – Recomendaria o líder para outros colaboradores.

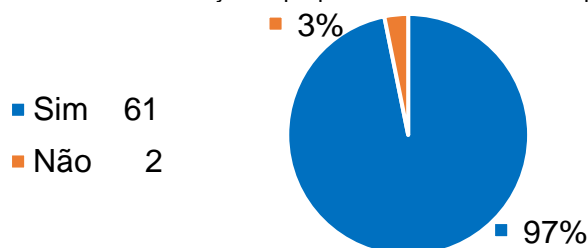
Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 14, das 63 pessoas que participaram, a maioria recomendaria o seu líder para outros colaboradores.

Gráfico 15 – O líder possui conhecimento técnico.

Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 15, das 63 pessoas que participaram, a maioria afirmou que o seu líder possui conhecimento técnico.

Gráfico 16 – A liderança despreparada causa danos na qualidade de vida.

Fonte: Elaborado pelas autoras, Araraquara (2022).

No Gráfico 16, das 63 pessoas que participaram, a maioria acredita que a liderança despreparada causa danos na qualidade de vida.

Tabela 1 – Descrição do líder.

1	Inteligente	6	Competente
1	Falta profissionalismo	1	Força
1	Mt responsável.	1	Uma pessoa boa e determinada
1	Legal	1	Focado
1	Parceiro.	1	números
1	Incrível	1	Esforçado
1	Líder	1	Boa
1	DESTEMIDO	1	Persistência
1	Temperamental	1	Corajosa
1	Desmotivador	1	Prestativo
1	Inteligente	1	Direto
1	Ativo	1	Irresponsável
1	Profissional	1	Excelente
1	Dedicado, compreensão, honesto, verdadeiro	1	Desatualizado
5	Despreparado / Despreparada / Despreparada para seu cargo.....	1	.
1	Diferente	2	Esforçado
1	Exemplo	1	Síndrome Bernat
1	Motivador	1	Ausente
1	Capacitação	4	Responsável
1	Sem comentário	1	Impulsionadora
1	Pessoa humana, entende os desafios e dificuldades e nos ajuda a encontrar oportunidades	1	Sabedoria.
2	Eficiente / EFICIENTE	1	Confiável

1	Muito bom		1	Ético
1	Visionário e motivador		1	Batalhadora
1	Uma boa pessoa mais ainda não Tá pronta pra manter seus negócios mais tem muito potencial			

Fonte: Aatoria das autoras.

Na Tabela 1, as 63 pessoas descreveram seus líderes em uma palavra.

Podemos observar que as respostas fornecidas pelos voluntários foram positivas. Mas devemos nos atentar aos Gráficos 5, 12 e 15, onde se trata da influência sobre os colaboradores, feedback oferecido e conhecimento técnico do líder consecutivamente. É possível verificar que apesar de termos resultados positivos, o líder precisa se aperfeiçoar mais para encontrar formas que possa influenciar seus colaboradores, faça mais feedbacks construtivos, e que tenha uma ou mais qualificações técnicas na área em que atua.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através desse trabalho demonstramos como o líder é visto pelos seus colaboradores, como sua liderança pode interferir no ambiente organizacional da empresa. Como a motivação pode fazer a diferença para se obter bons frutos a serem colhidos.

Com a pesquisa observamos que o resultado superou as nossas expectativas, pois obtivemos um feedback positivo superando nosso ponto de vista. Tivemos como retorno que o líder é um parceiro que soma e agrega para a obtenção do sucesso e a conquista de metas de todo o conjunto.

Através do retorno da pesquisa, as pessoas classificaram seus líderes com os seguintes adjetivos: competente, profissional, parceiro, exemplo, responsável, ético, visionário e motivador, despreparado, desmotivador, ausente, desatualizado, irresponsável e falta profissionalismo.

A liderança não é só uma promoção e sim um dom, mas também uma competência que deve ser estudado, aprofundado, aprimorado, desenvolvido e compreendido para se obter melhor desempenho.

Por isso concluímos que o caminho a seguir é como o mesmo pensamento de Simon Sinek: “Sejamos todos os líderes que gostaríamos de ter.”

REFERÊNCIAS

9 estilos de liderança e qual é o mais recomendado para cada situação. 2017. Disponível em: <https://www.blbbrasil.com.br/blog/estilos-de-lideranca/>. Acesso em: 13 ago. 2022.

A LIDERANÇA nos novos modelos de trabalho assíncronos. 2022. Disponível em: <https://passadori.com.br/2022/02/23/a-lideranca-nos-novos-modelos-de-trabalho/>. Acesso em: 23 maio 2022.

APRIMORE sua escrita instantaneamente: O corretor de gramática e estilo multilíngue do LanguageTool é usado por milhões de pessoas em todo o mundo. Disponível em: <https://languagetool.org/pt-BR>. Acesso em: 06 set. 2022.

ASANA, Team. **Mais de 100 citações sobre trabalho em equipe para motivar e inspirar a colaboração**. 2022. Disponível em: <https://asana.com/pt/resources/team-motivational-quotes>. Acesso em: 13 set. 2022.

BASSO, Carlos. **Perfil de liderança no Brasil**: quais os maiores desafios na gestão de líderes? Disponível em: <https://sbdc.com.br/outros/perfil-de-lideranca-no-brasil-quais-os-maiores-desafios-na-gestao-de-lideres>. Acesso em: 16 ago. 2022.

BENINATO, Karinne Bastos da Silva. **A liderança e sua influência no setor público brasileiro**. 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/influencia-no-setor>. Acesso em: 23 maio 2022.

CONHEÇA 7 características indispensáveis da liderança em RH. 2020. Disponível em: <https://blog.vb.com.br/lideranca-em-rh/>. Acesso em: 27 ago. 2022.

CONHEÇA nossos cursos. Disponível em: <https://pos.fpl.edu.br/>. Acesso em: 23 maio 2022.

COSTA, Jane. **A importância da motivação no Trabalho**. 2016. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-da-motivacao-no-trabalho>. Acesso em: 15 ago. 2022.

DETECTOR de plágio: O Duplichecker detecta o plágio do seu texto com mais precisão. Disponível em: <https://www.duplichecker.com/pt>. Acesso em: 06 set. 2022.

ENGAJAMENTO dos funcionários: qual o papel do líder nesse sentido? 2021. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/engajamento-dos-funcionarios/>. Acesso em: 20 ago. 2022.

GALLON, Shalimar; BITENCOURT, Betina Magalhães; FLECK, Carolina Freddo. **A pesquisa sobre liderança no Brasil**: publicações no EnANPAD ao longo de 10 anos. 2013. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/cge/article/view/12630/8172>. Acesso em: 23 ago. 2022.

GRETZ. **Prof. Gretz**: a força do entusiasmo. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=gZY2GFleB2o>. Acesso em: 17 out. 2022.

GOMES, Gustavo. **Avaliação de liderança por questionário**: uma maneira simples e prática de entender a eficiência dos gestores. Disponível em: https://agendor.com.br/blog/avaliacao_lideranca_questionario. Acesso em: 16 jun. 2022.

GONÇALVES, Fátima. **Os 4 Papéis Essenciais do Líder**. 2019. Disponível em: <https://www.blog-lideranca.pt/2019/11/06/os-4-papeis-essenciais-do-lider/>. Acesso em: 22 ago. 2022.

HOLMER, Camille. **O que é liderança?** 2018. Disponível em: <https://priorizegestao.com.br/blog/o-que-e-lideranca/>. Acesso em: 27 ago. 2022.

LEITE, Janice da Silva Santana Monteiro. **Liderança militar e sua influência na motivação em organizações particulares**. 2022. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/lideranca-militar>. Acesso em: 23 maio 2022.

MACÊDO, Ivanildo Izaias de; RODRIGUES, Denize Ferreira; JOHANN, Maria Elizabeth Pupe; CUNHA, Neisa Maria Martins da. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. 6. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. (Gestão Empresarial).

MARQUES, José Roberto. **A História da Liderança**. Disponível em: <https://jrmcoaching.com.br/blog/a-historia-da-lideranca/>. Acesso em: 22 ago. 2022.

MARQUES, José Roberto. **As principais diferenças entre liderança positiva e negativa**. 2021. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/as-principais-diferencas-entre-lideranca-positiva-e-negativa/>. Acesso em: 27 ago. 2022.

MEDEIROS, Amazildo de. **Novo conceito de liderança**. 2007. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/novo-conceito-lideranca.htm>. Acesso em: 23 ago. 2022.

MELO, Luísa. **Os estilos de liderança mais e menos adotados no Brasil**. 2013. Disponível em: <https://exame.com/negocios/os-estilos-de-lideranca-mais-e-menos-adotados-no-brasil/>. Acesso em: 23 ago. 2022.

MENDES, Tatyane. **Como a falta de habilidades de liderança nos profissionais prejudica uma organização?** 2019. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/falta-de-habilidades-de-lideranca-prejudica/>. Acesso em: 15 ago. 2022.

NAVAS, Renato. **Recursos humanos e liderança: 9 boas práticas para fortalecer a parceria com os líderes**. 2022. Disponível em: <https://www.pulses.com.br/blog/recursos-humanos-e-lideranca/>. Acesso em: 27 ago. 2022.

QUAL a relação entre recursos humanos e liderança e por que uni-los? 2020. Disponível em: <https://www.sertms.com/blog/qual-a-relacao-entre-recursos-humanos-e-lideranca/>. Acesso em: 27 ago. 2022.

RIBEIRO, Bruno. **Liderança: por onde começar?** 2021. Disponível em: <https://brunobr.com.br/2021/03/15/lideranca-por-onde-comecar/>. Acesso em: 22 ago. 2022.

ROSA, Fernanda. **Liderança**. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/administracao/lideranca-2.htm>. Acesso em: 23 ago. 2022.

SENDIN, Tatiana. **Motivação no trabalho vem antes da remuneração**. 2013. Disponível em: <https://exame.com/carreira/motivacao-no-trabalho-vem-antes-da-remuneracao/>. Acesso em: 15 ago. 2022.

SILVA, Ana Paula Garcia de Oliveira. **O papel do líder no processo de motivação dos servidores nas secretarias municipais**. 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/processo-de-motivacao>. Acesso em: 23 maio 2022.

SILVA, Eric Santos Barbosa da. **O novo perfil da liderança nas organizações**. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/o-novo-perfil-lideranca-nas-organizacoes.htm>. Acesso em: 23 ago. 2022.

SOARES, Bruno. **3 comportamentos que os líderes têm impacto direto**. 2019. Disponível em: <https://www.feedz.com.br/blog/3-comportamentos-que-os-lideres-tem-impacto-direto/>. Acesso em: 20 ago. 2022.

SOLIDES. 2022. **12 perguntas sobre liderança para você tirar todas as suas dúvidas**. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/perguntas-sobre-lideranca/>. Acesso em: 16 jun. 2022.

SOUZA, Ana Lia Silva *et al.* **Apostila de PTCC**: planejamento de trabalho de conclusão de curso. 2. ed. Araraquara: J.M. Copy Master, 2021. p. 36. fig. 7.

SOUZA, Tatiana Fabíola Costa. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho de servidores públicos**: estratégias para elevar a eficiência dos serviços públicos. 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/eficiencia-dos-servicos>. Acesso em: 25 jun. 2022.

TOZZI, Elisa. **Pesquisa revela que 55% dos líderes brasileiros se sentem estressados**. 2021. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/politicas/praticas/pesquisa-estresse-lideranca/>. Acesso em: 23 ago. 2022.

VERIFICADOR de plágio. Disponível em: <https://www.editpad.org/tool/br/plagiarism-checker>. Acesso em: 06 set. 2022.

XAVIER, Márcio Pizzete. **Liderança e gestão de pessoas na atualidade**. 2019. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/lideranca-e-gestao>. Acesso em: 22 ago. 2022.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Pesquisa Sobre Liderança e Motivação

Tabela 2 – Formulário de Pesquisa.

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

Esta pesquisa faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) em Administração e gostaríamos que você colaborasse na construção desta pesquisa. O tema da pesquisa é sobre qual a influência que a liderança gera em relação a produtividade.

Através de sua experiência no ambiente de trabalho, gostaríamos de saber a sua opinião em relação a liderança na qual você convive no ambiente de trabalho.

Assinalar as alternativas que mais se enquadram com sua resposta.

1. Com qual gênero você se identifica?

Feminino Masculino Outros

2. Qual a sua faixa etária de idade?

Menor de 18 anos 19 ~ 25 anos Maiores de 26 anos

3. Em qual setor se enquadra a empresa em que você atua?

Indústria Comércio Serviços Outros

4. Na sua opinião o seu líder está motivando a equipe?

Sim Não

5. Você acha que o seu líder está influenciando os liderados para conseguir os melhores resultados?

Sim Não

6. Você sente que pode acreditar no seu líder?

Sim Não

Continua

Continuação

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

7. Você acha que o seu líder sabe enfrentar conflitos com a gestão de mudanças?

Sim Não

8. Você acha que o seu líder consegue aplicar reuniões e realizar apresentações de forma clara para sua equipe?

Sim Não

9. Você acha que uma boa liderança pode diminuir a rotatividade de colaboradores no setor?

Sim Não

10. O seu líder cumpri com as suas responsabilidades?

Sim Não

11. Você acha que uma liderança despreparada pode afetar na produtividade dos colaboradores?

Sim Não

12. Seu líder lhe fornece um feedback prático que ajuda a melhorar seu desempenho?

Sim Não

13. Seu líder mantém a equipe focada nos resultados/entregas prioritárias?

Sim Não

14. Você recomendaria seu líder para outros colaboradores?

Sim Não

15. Seu líder possui conhecimentos técnicos (por exemplo: codificação em tecnologia, vendas em negócios globais, contabilidade em finanças etc.) necessário na área em que atua para gerenciar de maneira eficaz?

Sim Não

16. Você acha que a liderança despreparada causa danos “na qualidade de vida” nos aspectos físicos e psicológicos?

Sim Não

Continua

Continuação

LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

14. Descreva seu líder com uma só palavra.

**Agradecemos muito, pelo seu tempo e atenção
por estar colaborando conosco!**

Fonte 1: Compilação das autoras¹.

¹ A elaboração de algumas perguntas foram elaboradas pelas próprias autoras e outras foram tiras e criadas com base no conteúdo do site do Núcleo do Conhecimento.

ANEXO

ANEXO A – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regulamente matriculados no curso **Técnico em Administração** na **ETEC “Profª. Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“Impactos da Liderança na Produtividade Organizacional”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 22 de novembro de 2022.

Nome	RG	Assinatura
Adriana Cristina Consentino	47.158.501-4	<i>Adriana Cristina Consentino</i>
Beatriz Silvério Alvarenga	48.914.519-x	<i>Beatriz</i>
Denise Hitomi Konatu	43.544.771-3	<i>Denise Hitomi Konatu</i>
Simone Touma	30.737.941-3	<i>Simone Touma</i>

ANEXO B – Termo de Autorização



TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Depósito e disponibilização dos Trabalhos de Conclusão de Curso no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS)

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico em Administração, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do Trabalho de Conclusão de Curso Impactos da Liderança na Produtividade Organizacional, apresentado na data 22/11/2022, cuja menção (nota) é MB:





- (X) Autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o documento, abaixo relacionado sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.
- () Não autorizamos o Centro Paula Souza a divulgar o conteúdo integral, do documento abaixo relacionado, até a data __/__/20__. Após esse período o documento poderá ser disponibilizado sem ressarcimentos de Direitos Autorais, no Repositório Institucional do Conhecimento (RIC-CPS) e em outros ambientes digitais institucionais, por prazo indeterminado, para fins acadêmicos, a título de divulgação da produção científica gerada pela unidade, com fundamento nas disposições da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998 e da Lei nº 12.853, de 14 de agosto de 2013.
- () Não autorizamos a divulgação do conteúdo integral do documento abaixo relacionado, sob a justificativa:

O trabalho contou com agência de fomento²:

(X) Não () CAPES () CNPq () Outro (especifique): _____.

Atestamos que todas as eventuais correções solicitadas pela banca examinadora foram realizadas, entregando a versão final e absolutamente correta.

Araraquara, 22/11/2022.

Nome completo dos autores	RG	E-mail pessoal	Assinatura
Adriana Cristina Consentino	47.158.501-4	addriana_drica@hotmail.com	
Beatriz Silvério Alvarenga	48.914.519-x	biafellizz@hotmail.com	
Denise Hitomi Konatu	43.544.771-3	dhkonatu@hotmail.com	
Simone Touma	30.737.941-3	sitou15@hotmail.com	

Cientes:

Professora Orientadora:

 Nome completo: Gabriela Messias da Silva
 RG:

Coordenador do Curso:

 Nome completo:
 RG:

² Agência de fomento à pesquisa: instituições que financiam projetos, apoiam financeiramente projetos de pesquisa.