

POSTURA DO LÍDER NA CONDUÇÃO DE EQUIPE EM EMPRESA DE REFEIÇÕES INDÚSTRIAS

Bianca Pereira dias¹
Katlyn Juliana Bernardi Soares²
Leticia Cordeiro da Silva³
Osmir Tadeu Aguiar⁴
Chrystian Renan Barcelos⁵
Ana Maria Muller de Souza⁶
Camila Pacheco⁷
Carlos Eduardo Maran Santos⁸
Caroline Carvalho Patricio Bezerra⁹
Debora Egea Vieira Nardelli¹⁰
Elisete Nunes Araújo¹¹
Francisco Maurício Bieniacheski¹²
Iglê dos Santos Pequeno¹³
Isabel Batista da Silva¹⁴
Michelle Aparecida Coelho Moreira¹⁵
Patricia Samofal¹⁶

Resumo: O presente trabalho aborda o tema referente a postura do líder na condução de equipe em uma empresa de refeição industrial, determinando a sua importância dentro de uma organização, buscando sempre reforçar que o auxílio da tecnologia e inovação são necessários para manter uma competitividade ocasionando a lucratividade. Uma organização necessita da colaboração e participação de todos os envolvidos para que haja uma boa liderança com tomadas de decisão claras e objetivas, o seu objetivo geral é fazer um auto-análise da rotina de tudo e todos para traçar um mapeamento estratégico. Toda e qualquer empresa exige um determinado segmento de um padrão de excelência dentro dela com cada profissional, indiferentemente do seu cargo ocupado, os líderes exigem um influência que gere resultados dos seus liderados. A metodologia utilizada desenvolveu-se através de meio de pesquisas bibliográficas e uma junção de quadros demonstrativos e figuras ilustrativas, na descrição dos conceitos

¹ Graduanda em Administração da UniFaesp.

² Graduanda em Administração da UniFaesp.

³ Graduanda em Administração da UniFaesp.

⁴ Docente da UniFaesp.

⁵ Docente da UniFaesp.

⁶ Docente da UniFaesp.

⁷ Docente da UniFaesp.

⁸ Docente da UniFaesp.

⁹ Docente da UniFaesp.

¹⁰ Docente da UniFaesp.

¹¹ Docente da UniFaesp.

¹² Docente da UniFaesp.

¹³ Docente da UniFaesp.

¹⁴ Docente da UniFaesp.

¹⁵ Docente da UniFaesp.

¹⁶ Docente da UniFaesp.

liderança e gestão, se destaca os aspectos como as inovações tecnológicas e olhares diferentes na perspectiva do que é realmente exercer uma liderança e na apuração dos resultados em acordo com as pesquisas realizadas. Através da descrição observamos que não é apenas um modelo único de gestão, notou-se também a importância de ter líderes com a capacidade de discernir e utilizar as características dos modelos existentes, adequando-os às situações reais da organização, pois se trata da realidade do contexto de uma empresa. Concluindo assim em um conceito geral foi exposto o perfil de uma líder na área de compras, cada gráfico possui uma coleta de dados diferente referente ao modo de liderança e percepção dos funcionários.

Palavras-chave: Empresa, Liderança, Organização

1. INTRODUÇÃO

No Brasil o mercado de trabalho está cada vez mais complexo com o surgimento da pandemia COVID-19 ocasionou o desmoronamento de empresas com o auxílio do baixo índice econômico se a liderança em momentos bons já e muito complicado com a crise e pior ainda, porém para tudo a uma solução foram implementados trabalhos home off, Os deveres dos líderes neste momento e se adaptar aos momentos perplexo , fazendo se assim preservar o valor das pessoas dentro das organizações , não entrar em pânico mudando diariamente decisões , para que os objetivos sejam todos alcançados , por tanto os valores indispensáveis são resiliência e criatividade , a imagem e a responsabilidade que iremos trazer não está somente focado na empresa mais também nas pessoas , como pode ser melhorado quais são as decisões correta a ser tomada , como ter uma comunicação assertiva e coerente , saber lidar principalmente com os problemas e tentando não afetar a organização e também os funcionários , fazendo-se assim com que as mudanças sejam agradável e positiva..

As organizações empresariais têm por objetivo traçar um paralelo entre as competências de liderança, através disso é formulada a postura de um líder na condução de equipe em uma empresa do ramo de refeições industriais, com o decorrer do tempo foram feitas algumas alterações, começando a partir da relação pessoal e interpessoal dentro de uma denominada instituição, com pessoas de religiões, origens diferentes, formação acadêmica e visão políticas distintas, seja ela qual for ou independentemente do seu setor, muitas empresas hoje em dia estão à procura de pessoas qualificadas e que saibam interagir em equipe.

Serão utilizadas pesquisas, gráficos demonstrativos como fonte de referência, perante a qualquer aspecto relacionado ao tema abordado, sanando qualquer dúvida, será intitulado qual é a importância de um líder dentro de uma empresa, qual posicionamento ele deve ter, quais situações ele vai vivenciar, que parecer como líder irá fornecer qual o método para adquirir uma equipe de resultados lucrativos e posicionamentos com exatidão, quais os efeitos de uma má gestão no momento de cobranças desnecessárias, que podem vir a obter pessoas e atividades saturadas, desperdiçando e perdendo grandes talentos, fazendo-se que a empresa tenha seu nome difamado. Portanto este artigo tem como designo instruir a todos, mostrando qual a sensação de ser um líder, iremos trazer a explicação e definição de uma gestora do ramo alimentício no setor de compras, informações estudos coletados em uma empresa em Curitiba.

1. REFERENCIAL TEÓRICO.

É um estudo baseado em autores, com seus princípios e teorias retirados de livros e artigos, nos temas abordados. Segundo Marion, Dias e Traldi (2002, p.38), “O referencial teórico deve conter um apanhado do que existe, de mais atual na abordagem do tema escolhido, mesmo que as teorias atuais não façam parte de suas escolhas.”

2.1 LIDERANÇA

A liderança é um conjunto de característica onde cada um possui um âmbito diferente e específico com objetivo estratégico e ações que resultam positivamente na organização tendo a responsabilidade de identificar pontos positivos e negativos dos seus liderados assim desenvolvendo e melhorando o seu potencial. Antigamente era denominado chefe passou a se chamar líder, chefe é aquele que conduz e o líder é o que aconselha.

Segundo Kotter (1997), um líder tem como principal atividade a produção de mudança, com sua ação pautada sobre três dimensões fundamentais: estabelecer a direção estratégica da empresa, comunicar essas metas aos recursos humanos e motivá-los para que sejam cumpridas.

Segundo Hersey e Blanchard (1986), a liderança situacional concebe a liderança

Como um atributo psicossocial complexo diferentemente da consideração de traços ou características de personalidade; então, o líder não pode usar apenas um estilo de liderança, uma única forma de influenciar o desempenho de outras pessoas; precisa, sim, utilizar vários estilos de liderança, de acordo com as diferentes necessidades dos seus colaboradores. Logo, acredita-se que não há um método único e superior para a gestão das pessoas, com os gerentes adaptando seu estilo de liderança ao nível de desenvolvimento dos empregados em cada tarefa específica.

Segundo Bergamini (1994), a liderança organizacional é interpretada como a Capacidade de influenciar um grupo em direção à realização de metas, encontrando-se no líder a base desta influência, no seu relacionamento com os subordinados ou nas características situacionais nas quais acontece a mudança.

2.2 MOTIVAÇÃO

A motivação é um princípio primordial para os liderados, e o desejo de obter algo que está ligada a dois tipos de estímulo o interno e externo interno partido da própria pessoa já o externo e quanto vem de um terceiro. O estímulo tem objetivo de impulsionar o reconhecimento de uma necessidade.

Segundo Maximiano (2008, p. 252), O comportamento é sempre motivado por alguma causa interna ao próprio indivíduo (motivos internos) ou alguma causa externa, do ambiente (motivos externos). Motivação, neste modelo, é sinônimo da relação de causa e efeito no comportamento das pessoas. Motivação não significa entusiasmo ou disposição elevada; significa apenas que todo comportamento sempre tem uma causa.

Segundo BERGAMINI, 1997 essa realidade motivacional de cada pessoa não tem réplica, uma vez que as pessoas não possuem as mesmas histórias de vida. Somente o estudo da coerência entre os fatos que compõem a realidade motivacional de cada um poderá levar ao conhecimento da sua real identidade

Ainda de acordo com Robbins (2005, p.132): Motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. A três elementos-chave em nossa definição são

intensidade, direção e persistência. Intensidade se refere a quanto esforço a pessoa depende. Este é o elemento a que mais referimos quando falamos em motivação. Contudo, a intensidade não é capaz de levar a resultados favoráveis, a menos que seja conduzida em uma direção que beneficie a organização

2.3 CULTURAS ORGANIZACIONAL

É um grupo de valores, crenças e hábitos dentro de uma organização são qualidades que representam a empresa, a mesma e composta dentro da própria Empresa para que faça jus ao que a empresa prega, não adianta colocar que é feita de valores sendo que pode não ser honesta com seu próprio cliente.

Segundo (CHIAVENATO, 2004 p. 06). “Refere-se ao estudo de indivíduos e grupos atuando em organizações e com a influência das organizações sobre pessoas e os grupos. Retrata a contínua interação entre pessoas e organizações que se influenciam reciprocamente. ”

Segundo Marchiori (2008, p. 209), se organização é uma instituição social, constituída de pessoas e definida pelos seus papéis e relacionamentos, é fundamental a existência de ambientes de trabalho que preservem a satisfação do funcionário e o respeito ao ser humano. Assim, quanto maior for o envolvimento do funcionário com a organização maior será o seu comprometimento.

2.4 ORGANIZAÇÕES

Embora muitos tenham uma opinião ou definição formada sobre o conceito de organização empresarial, sempre haverá suas particularidades, seu principal objetivo é analisar a rotina de tudo que se passa em uma empresa, opinando e auxiliando nas diferentes tomadas de decisões seja ela simples ou complexa, buscando soluções e novas formas de estratégia.

Uma empresa sempre tem seus objetivos organizacionais estipulados e delimitados, com alguns aspectos em comum onde seu intuito é proporcionar expansão e lucratividade, temos sempre que ter em mente que o conceito empresa se autodenomina como organização, algumas delas podem ser classificadas em empresas onde pode ser produção de bens, prestação de serviço e ONGs voluntariadas, seja

indústria ou comércio. Existe um modelo de empresa e dentro dele suas atividades, diretrizes que individualmente se amplificam e se diferenciam em diversas organizações, suas atividades sempre buscam ter uma finalidade e definição clara e objetiva.

Portanto é de suma importância não esquecer as três atividades empresariais que fazem parte do conjunto, são elas: Finalidade Econômica, Atividade principal, Estrutura e porte empresarial, todas as suas classificações estão prescritas por lei em cláusulas e registro informais ou formais unindo a isto benefícios e malefícios indiretos e diretos, evitando problemas de ordem econômica. A chave para o sucesso é pensar sempre na cultura organizacional e no planejamento estratégico, onde um depende do outro, suas estruturas são: Estrutura Funcional, Divisional, Matricial, Rede, Projetos.

Segundo Maximiano (1992) Uma organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio de uma organização torna-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma pessoa. Uma grande empresa ou uma pequena oficina, um laboratório ou o corpo de bombeiros, um hospital ou uma escola são todos exemplos de organizações.

Na perspectiva de Moraes (2001, p. 60), O planejamento é “o processo consciente e sistemático de tomar decisões sobre objetivos e atividades que uma pessoa, um grupo, uma unidade de trabalho ou uma organização buscarão no futuro”

Segundo Chiavenato (1994), o clima organizacional é a atmosfera psicológica de cada organização. Se existe elevada motivação no ambiente das organizações, o clima será de colaboração. Baixa motivação irá gerar um clima de desinteresse e apatia.

2.5 GESTÕES DE PESSOAS

A gestão de pessoas é responsável por gerar resultados para a empresa, com seu diferencial em trabalhar em equipe, organizando, planejando, controlando incentivando o funcionário precisa desenvolver o talento de cada indivíduo da organização, identificando o impacto que cada atividade pode gerar ao setor se funcionário não exercer ele com qualidade podendo prejudicar a equipe toda.

Segundo Chiavenato (2004, p13), para quem cada administrador – seja ele um diretor, gerente, chefe ou supervisor desempenha as quatro funções administrativas que constituem o processo administrativo, a saber: planejar, organizar, dirigir e controlar. A RH procura ajudar o administrador a desempenhar todas essas funções porque ele não realiza seu trabalho sozinho, mas através das pessoas que formam sua equipe. É com sua equipe de subordinados que o administrador executa as tarefas e alcança metas e objetivos.

O gestor precisa ter responsabilidade e habilidade para garantir o bem-estar dos funcionários, manterem uma motivação para um dia produtivo. A comunicação é essencial para ter uma harmonia no setor, sendo uma pessoa transparente com todos, assim conquistando a confiança, um gestor comprometido motiva seus funcionários e é reconhecido como bom, um gestor descomprometido é desmotivador principalmente para novos colaboradores, causando insatisfação, não adianta cobrar resultados se não procura observar os impactos das suas atitudes.

De acordo com Oliveira (2004), a Gestão de Pessoas é dever e parte integrante das funções gerenciais de toda a empresa, principalmente dos líderes.

Lacombe e Heiltorn (2003) concordam, definindo que cabe a cada gestor da empresa a administração dos recursos humanos, e posicionam a equipe de recursos humanos como orientadores e “educadores” desses gestores para que eles, por sua vez, atuem como educadores de suas respectivas equipes.

2.6 SE TORNANDO UM LIDER.

A formação dos pilares para se tornar um bom líder é necessária através de um bem eficaz, onde necessita de uma boa organização começando ela em suas atividades no dia a dia, como avaliações, reuniões, atividades utilizando a gestão do tempo para um dia produtivo com metas alcançadas e sensação de dever cumprido, delegar atividades a cada um de forma responsável, exige um bom relacionamento com todos a sua volta.

Em seguida o auto-desenvolvimento, partindo para a realização de investimentos em si própria, obtendo conteúdos e experiências a ser colocada em pratica a sua equipe, principalmente em seu bem-estar psicológico, analisando sua equipe o perfil de cada pessoa do grupo, compartilhando seus conhecimentos e

desenvolvendo cada um de forma individual, pois mostrando a importância de cada atividade executada, sabendo ouvir e realizar os feedbacks quando for necessário.

Segundo Chiavenato (2005, p. 214) "A influência gerencial sobre os subordinados exige liderança eficaz e uma contínua motivação da equipe. A motivação funciona como um dinamizador, um impulsionador do comportamento humano"

Segundo Chiavenato (2005), que a motivação é o ponto essencial a ser desenvolvido aos líderes, pois ele influencia diretamente no resultado da equipe por que a harmonia que fica no setor gera frutos de crescimento

Portanto tomar uma decisão deve haver equilíbrio emocional pensamentos esclarecidos antes de realizar qualquer atitude sendo ela até um feedback a seus colaboradores, pois uma decisão incorreta gerada por calor de emoção de imaturidade pode causar grandes problemas na empresa prejudicando sua postura profissional, pois toda mudança em uma empresa se começa pela liderança tornando cometida e responsável produtivos para a empresa positivos e influenciadores, com o desenvolvimento dos líderes com o auto-controle.

2.7 POSTURAS DE UM LÍDER NOS DIAS ATUAIS

Diante das mudanças constantes e tantos problemas, diferenças e situações difíceis, é necessário a modernização perante a forma de agir, pensar e postura de um líder o seu conhecimento e experiência de certo modo encorajam todos ao seu redor, todos com força de vontade podem ser moldados como um líder, juntamente das ferramentas de gestão, qualidades que uma pessoa destemida, encorajadora, sempre traçando um objetivo e uma linha de raciocínio.

Seu foco no tempo atual é estabelecer desafios, gerir novas propostas de mudanças no novo cenário, facilitando e readequando as novas vantagens que possam vir a surgir, necessário se autoanalisar e verificar o que deve ser melhorado, acreditando sempre em si mesmo, sendo um bom ouvinte fazendo com que os seus liderados acreditem também, lidar e suprir suas frustrações para que não haja um bloqueio, atrapalhando a evolução. Sua postura pode afetar ou valorizar a empresa, financeiramente ou sujar a sua imagem.

Com o tempo a tecnologia e globalização, ficaram à frente dos concorrentes com auxílio da evolução processual, o tão denominado chefe, que somente mandava e seguia as normas da empresa ou indústria, foi substituído por um líder gerencial, parecem ter o mesmo significado mais são seguimentos de comando diferentes, precisam ter a sensação de ser valorizada, deixando sua marca na empresa, passando a diante seus conhecimentos e aprendizados, levando a um legado de modo eficiente e eficaz. O lema de um “líder faz a diferença para fazer a diferença”, a mudança deve partir de nós mesmos.

Os grupos humanos necessitam de líderes competentes para sobreviver e desenvolver plenamente seus recursos e potencialidades. Igualmente, as organizações sociais necessitam de líderes competentes (dirigentes / executivos / gerentes) para sua sobrevivência e desenvolvimento cabal de recursos e potencialidades. Conforme a objetividade do autor da citação acima, pode se dizer que todos precisamos de alguém que nos conduza em um caminho para o sucesso, mas quem irá lutar e superar desafios pessoais e interpessoal, é o próprio indivíduo (MOSCOVICI, 1995, p.169).

2.8 IMPACTOS NA TECNOLOGIA NO SETOR DE COMPRAS

Em vista da atual situação temos a plena certeza onde a tecnologia entrou em nossas vidas para nos fortalecer, crescer mentalmente, ela chegou para roubar a cena, entre os colaboradores dos quais trabalharam sempre com métodos antigos, na área de compras não é muito diferente, cada etapa de nossas vidas ela vem ganhando mais força, as organizações estão sempre querendo estar um passo à frente, para alguns ganhos para outros nem tanto, os funcionários não estão aptos as mudanças, assusta o medo de errar e não dá certo, riscos no qual devem ocorrer, mais antes de tudo devemos se perguntar a minha empresa está pronto para as mudanças?

Pode ser entendida como o processo pelo qual uma empresa passa a dominar o conjunto de conhecimentos que constitui uma tecnologia que ela não produziu. Para isso é necessário que essa tecnologia seja completamente assimilada pela empresa receptora (BARBIERI,1990, p. 42)

A tecnologia entrou na área de compras para os compradores suprir suas necessidades e fazer acontecer, nem todos estão sempre de acordo com as alterações, temos um dos melhores sistemas para fazer acontecer as negociações e a efetivação

dos pedidos, um líder está sempre disposto as mudanças e tenta passar o mesmo para seus funcionários, no começo e difícil mais com o tempo tudo acaba ficando mais claro e fazendo com que faça sentido.

Segundo Sábato, “Tecnologia é um conjunto organizado de conhecimentos, utilizado na produção e comercialização de bens e serviços, e que é constituído não somente por conhecimentos científicos, mas também por conhecimentos empíricos 6 SÁBATO, Jorge A. “El Comercio de Tecnologia”. Washington: Secretaria Geral da OEA, março de 1972).

Independentemente do tipo de mudanças na qual tenhamos na atualidade deve vir com o propósito de ensinamento e tenhamos funcionalidades utilizáveis, melhorando a qualidade de trabalho gerando ganhos e facilitando nossos dias.

2.9 NOVA LIDERANÇA NA ÁREA DE COMPRAS

Ao longo do tempo no qual passamos dentro de uma empresa na qual os dias, meses e anos são repetitivos, ninguém quer ser liderado por pessoas não coerente, estão à espera de uma liderança na qual pensamento faça-se o necessário, todos estão dispostos a mudar seja para melhor independente dos obstáculos, para se tornar possível os líderes devem estar dispostos à mudança a esta inovação do mercado, como se tornar um Líder de sucesso pelo qual meus funcionários estejam dispostos a seguir? Essa é uma pergunta muito feita pelos responsáveis, pois a transformação deve vir do seu desempenho, iremos apresentar uma líder, área de compras que estão dispostas as evoluções do mercado.

Motta (1999, p.221) acredita que: Liderança não é uma condição passiva, mas produto de participação, envolvimento, comunicação, cooperação, negociação, iniciativa e responsabilidade. O verdadeiro líder é essencialmente um indivíduo capaz de investir tempo e energia no futuro de sua organização e, principalmente, no seu pessoal. A essência da liderança não está em obter poder, mas em colocar poder-nos outros para traduzir suas intenções em realidade sustentá-las ao longo do tempo.

Infelizmente no Brasil estamos vivenciando um cenário as onde várias empresas tanto de grande e médio porte estão se fechando, está sendo muito difícil para liderar uma equipe na qual se trabalha com valores e quantidades mais com o avanço, e com a agilidade e tomada de decisão coerente e exata para que não haja

prejuízos executando assim um trabalho eficiente, de modo geral gerenciar um setor no qual vive de altos e baixos.

ANA CLAUDIA BILHAO GOMES em sua perspectiva descreve um líder como:

"O líder legítimo possui algumas qualidades que o distinguem e fazem dele um bom exemplo, são elas: a honestidade, a confiabilidade, o compromisso com as pessoas, a capacidade de ouvir, o tratamento respeitoso, ele é positivo e entusiasmado e, principalmente, gosta de gente"

No artigo acima temos um entendimento no qual é possível perceber, muitos empregados não se satisfazem apenas com os salários mais a forma de tratamento do mesmo vale muito mais que somente valores.

3. METODOLOGIA

A metodologia é descrita com estratégia para a realização e classificação de um estudo, com o auxílio da análise e coleta de dados possibilita a facilidade para o entendimento para alcançar resultados nas suas ações.

Segundo Lakatos, Marconi (2002, p.17). Somente a seleção de obras não é suficiente. A leitura deve conduzir à obtenção de informações tanto básicas quanto específicas, variando a maneira de ler, segundo os propósitos em vista, mas sem perder os seguintes aspectos: leitura com objetivo determinado, mantendo as unidades de pensamento, avaliando o que se lê; preocupação com o conhecimento de todas as palavras, utilizando para isso glossários, dicionários especializados da disciplina ou mesmo dicionário geral; interrupção da leitura quer periódica quer definitivamente, se perceber que as informações não são as que esperavam ou não são mais importantes; discussão freqüente do que foi lido com colegas, professores e outras pessoas

3.1 PESQUISA

Para a Realização de uma pesquisa tenha critérios necessários para alcançar seus objetivos, ela busca apenas percepção, opiniões e ponto de vista.

Oliveira (1999, p. 123) traz a concepção de que a pesquisa aplicada “requer determinadas teorias ou leis mais amplas como ponto de partida, e tem por objetivo pesquisar, comprovar ou rejeitar hipóteses sugeridas pelos modelos teóricos e fazer a sua aplicação as diferentes necessidades humanas”

3.1.1 TIPOS DE PESQUISA

Para efetuar a classificação de uma pesquisa para o alcance do objetivo, pode ser realizada de forma qualitativa ou quantitativa.

Segundo Gil (2007, p. 17), pesquisa é definida como o (...) procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa desenvolve-se por um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados

Existem alguns tipos de pesquisa, para a utilização de forma que a pessoa necessita entender qual se enquadra na finalidade para a utilização determinando seu objetivo.

3.1.1.1 PESQUISA QUALITATIVA

É definida como uma pesquisa descritiva, onde o pesquisador precisa analisar os dados, os resultados não são informados em recursos estatísticos e sim em relatório que visam os pontos dos entrevistados. Ela é referente a instrumentos de coletas de dados através dos seus superiores.

Conforme Augusto N.S. Trivinos (Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais a pesquisa qualitativa em Educação 1987, p142), “Está relacionado ao investigador, sem dúvida é um sujeito engajado no processo de melhoria de vida de algum grupo ou comunidade”.

3.1.1.2 PESQUISAS QUANTITATIVA

Tem como objetivo quantificar o problema entendendo o tamanho dele, usando questionários com a estrutura de perguntas fechadas para tornar lá numérica.

Conforme Roesch (2009, p149), “normalmente os dados coletados são submetidos à análise estatística, com ajuda de computadores (se o número de casos pesquisados ou o número de itens for pequeno, costuma-se utilizar uma planilha para codificação manual dos dados)”.

Para Gil (1999) a análise estatística pode ser feita manualmente, com o auxílio de calculadora ou de computadores eletrônicos.

3.2 INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS

Há várias formas para absorver os dados realizados para identificar o objetivo a ser alcançado, entrevista, formulário, questionário deve delimitar do assunto para análise discussão de dados somente depois de escolher o assunto e seus objetivos que será elaborado as coletas de dados.

Conforme Ribeiro (2008), o instrumento que o pesquisador utilizará para atingir resultados ideais será estipulado por ele mesmo.

3.2.1 ENTREVISTA

Conforme o entendimento aprofundando através da entrevista em questão obtivemos uma abordagem geral e específica de conceito. A coleta foi direcionada apenas a um setor específico da área compras. Você deve ter um propósito e um objetivo para saber onde começar.

Segundo ROSA; ARNOLDI (2006) p17. A entrevista é uma das técnicas de coleta de dados considerada como sendo uma forma racional de conduta do pesquisador, previamente estabelecida, para dirigir com eficácia um conteúdo sistemático de conhecimentos, de maneira mais completa possível, com o mínimo de esforço de tempo.

3.2.2 QUESTIONÁRIO

Pode se afirmar que questionário de instrumento para investigação, sendo ele composto de perguntas que contém o mesmo tema para uma determinada

finalidade, ela está ligada a uma lógica, com a determinação de solucionar algum problema.

Segundo Gil (1999, p.128), pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”.

4. ANÁLISE DE DADOS

A análise será esclarecida a descrição da empresa escolhida, a entrevista com a gestora, e análises dos questionários solicitados aos colaboradores, A pesquisa foi aplicada na Risotolândia com o objetivo de identificar a liderança de compras na indústria, mostrando as informações para proporcionar conhecimentos.

4.1 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A presente indústria do seguimento alimentício, Grupo Risotolândia que se iniciou no ano de 1950 com a idéia da dona Cenira Gusso de fazer marmita para pequenas empresas, através dessa forma foi possível realizar um sonho, classificando a como uma das melhores empresas para se trabalhar, sua matriz fica localizada em Araucária estado do Paraná, a mesma fornece alimento para a rede industrial e colégios, são 4.800 funcionários e mais de 550 mil refeições diárias.

Seu conceito principal busca se denominar como uma visão familiar, onde proporciona aos seus funcionários desenvolverem o seu crescimento profissional, valorizando relacionamentos profissionais e saudáveis e íntegros inspirando gestores e colaboradores a buscarem o melhor desempenho, ser organizado, ter um bom relacionamento em equipe, conhecimento de produtos e serviços, oferecem uma alimentação saudável e de qualidade tanto para funcionários quanto para clientes.

4.2 ENTREVISTAS COM GESTORES

Na entrevista com a Gestora, foi abordado sobre o seu comportamento com a sua equipe em seu ponto de vista ela concorda que é uma boa líder sabe liderar, que

sempre está disposta a novas idéias, sabe se impor e também ouvir, sua vinda para o setor de compras em 2018 foi um grande desafio, pois liderar uma equipe na qual situação que não tinha conhecimento no momento foi um grande desafio.

Depois de 2 anos e 7 meses ela se diz realizada com os resultados que compõem a equipe, se tornando pessoas com resultados e eficientes, trazendo assim uma equipe com ótimos resultados e organização ocasionado maior lucratividade.

4.3 ANÁLISE QUESTIONÁRIO

O presente questionário busca relatar sobre o posicionamento de um líder diante de situações de conflito, sempre inovando e se adequando a economia de mercado.

FORMULÁRIO DE PESQUISA

NOME: ALINE FERREIRA

IDADE: 37

SEXO: FEMININO

ÁREA DE FORMAÇÃO: ADMINISTRAÇÃO

ÁREA DE ATUAÇÃO E RAMO: REFEIÇÕES COLETIVAS

TEMPO DE SERVIÇO NO CARGO/FUNÇÃO ATUAL: 2 ANOS E 7 MESES

Discordo Totalmente	Discordo	Nem Discordo nem concordo	Concordo	Concordo totalmente
1	2	3	4	5
				1 2 3 4 5
1 - Eu faço os empregados se sentirem bem ao meu lado				x
2 - Os empregados têm plena confiança em mim				x
3 - Eu passo uma boa imagem para os funcionários e colaboradores				x
4 - Eu ajudo os Funcionários esclarecendo suas Dúvidas e organização de Tarefas				x

5 - Eu proporciono aos funcionários uma nova visão para apontar os problemas						x
6 - Eu ajudo os funcionários a se desenvolverem						x
7 - Eu permito que os funcionários tenham Liberdade de falar em um feedback e também recebam o próprio						x
8 - Eu busco em identificar quais são os perfis que se destacam						x
9 - eu recompensando quando os empregados alcançam suas metas						x
10 - eu me contento em deixar que os empregados continue trabalhando da mesma forma de sempre	x					
11 - eu pergunto as funcionários somente o que é absolutamente essencial	x					

ROTEIRO DE PESQUISA FUNCIONARIO

NOME:

IDADE:

SEXO:

ÁREA DE FORMAÇÃO:

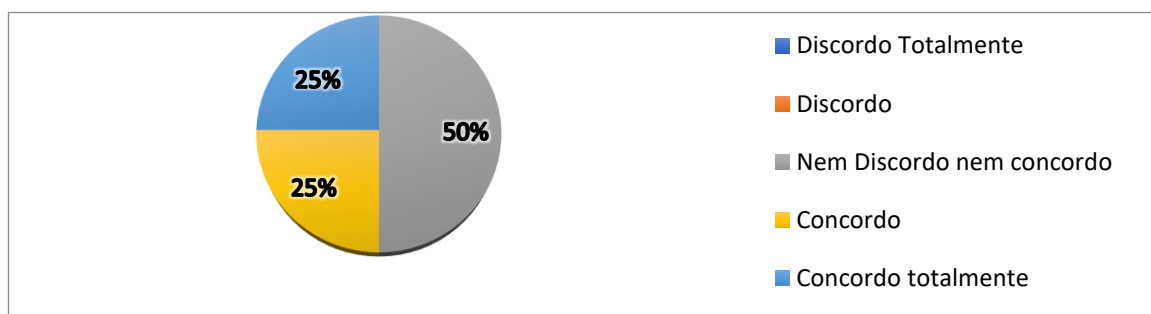
ÁREA DE ATUAÇÃO E RAMO:

TEMPO DE SERVIÇO NO CARGO/FUNÇÃO ATUAL:

Discordo Totalmente	Discordo	Nem Discordo nem concordo	Concordo	Concordo totalmente						
1	2	3	4	5						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">5</td> </tr> </table>						1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5					
1 - O seu líder faz você se sentir bem ao lado dele?										
2 - você têm plena confiança no seu Líder ?										
3 - O seu Líder passa uma boa imagem para os funcionários e colaboradores										
4 - O seu Líder ajuda os Funcionários esclarecendo suas Dúvidas e organizando suas devidas Tarefas?										

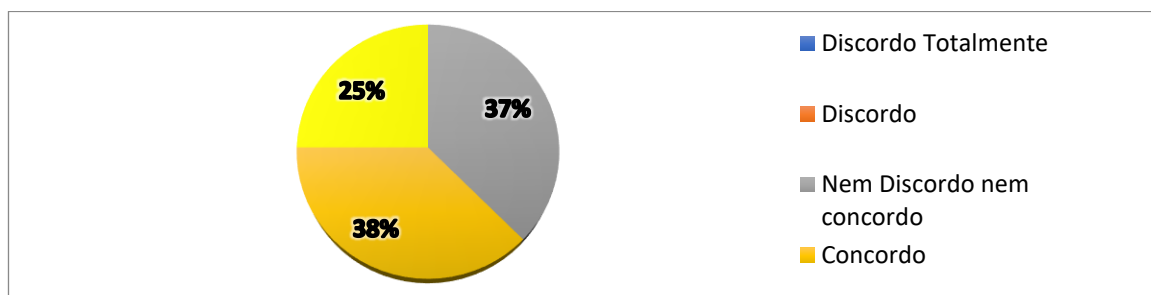
5 - O seu Líder proporciona aos funcionários uma nova visão para apontar os problemas ?					
6 - Seu Líder ajuda os funcionários a se desenvolverem ?					
7 - Seu Líder permite que os funcionários tenham Liberdade de falar em um feedback e também recebam o próprio ?					
8 - O Seu Líder busca identificar quais são os perfis que se destacam ?					
9 - Seu Líder recompensa quando os empregados alcançam suas metas ?					
10 - Seu Líder se contenta em deixar que os empregados continue trabalhando da mesma forma de sempre					
11 – O Seu líder pergunta aos funcionários somente o que é absolutamente essencial					

1 - O seu líder faz você se sentir bem ao lado dele?



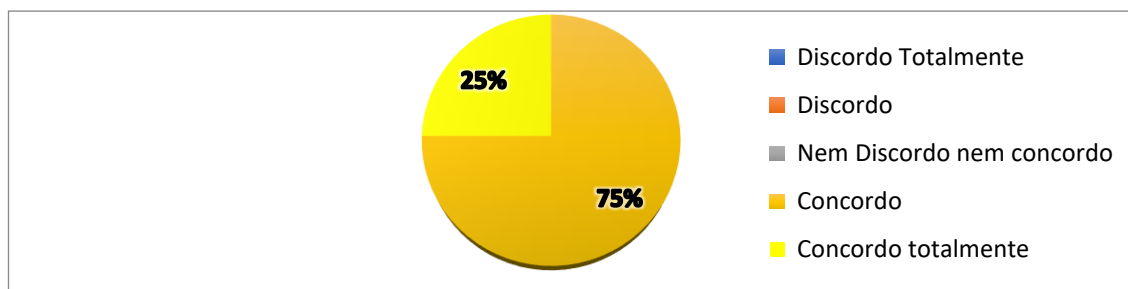
Em relação ao gráfico citado acima pode se dizer que a maioria se sentiu coagido com relação ao nível de extrema proximidade afetiva.

2 - Você tem plena confiança no seu Líder?



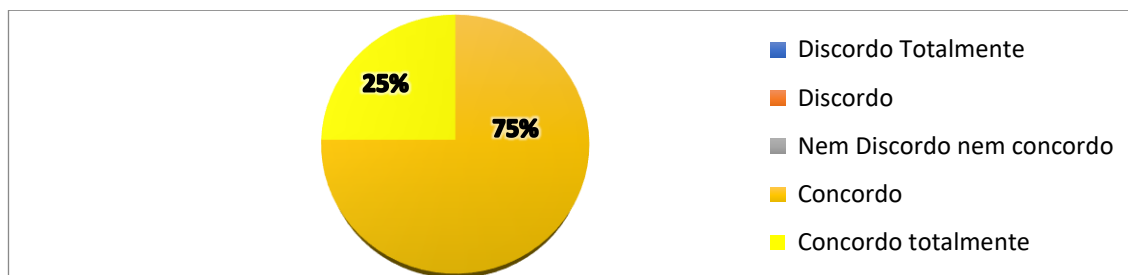
A grande maioria concorda que o nível de confiança sobre ela e de modo esperado sobre suas expectativas.

3 - O seu Líder passa uma boa imagem para os funcionários e colaboradores?



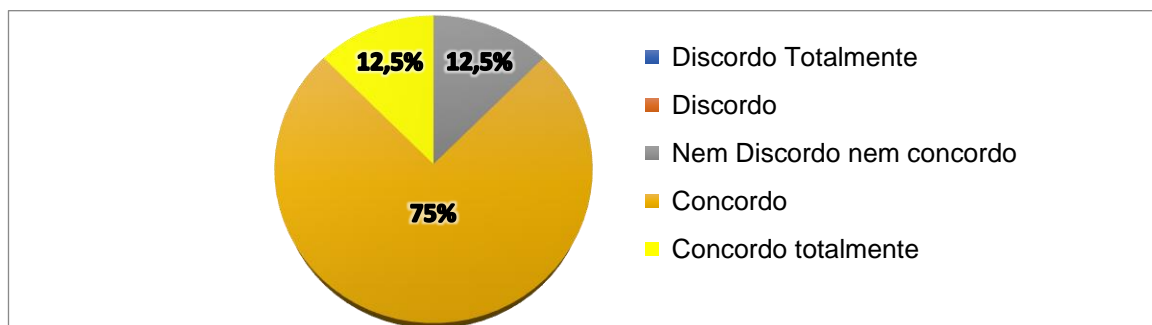
Com o auxílio de uma boa comunicação podemos dizer que a sua imagem está de acordo com sua postura de liderado

4 - O seu Líder ajuda os Funcionários esclarecendo suas Dúvidas e organizando suas devidas Tarefas?



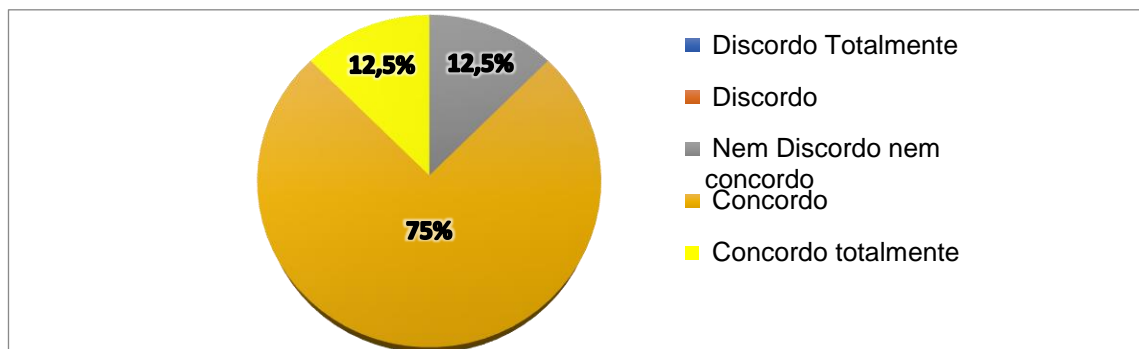
Foi contabilizada uma grande porcentagem destaca que ela e uma pessoa dinâmica e inovadora.

5 - O seu Líder proporciona aos funcionários uma nova visão para apontar os problemas?



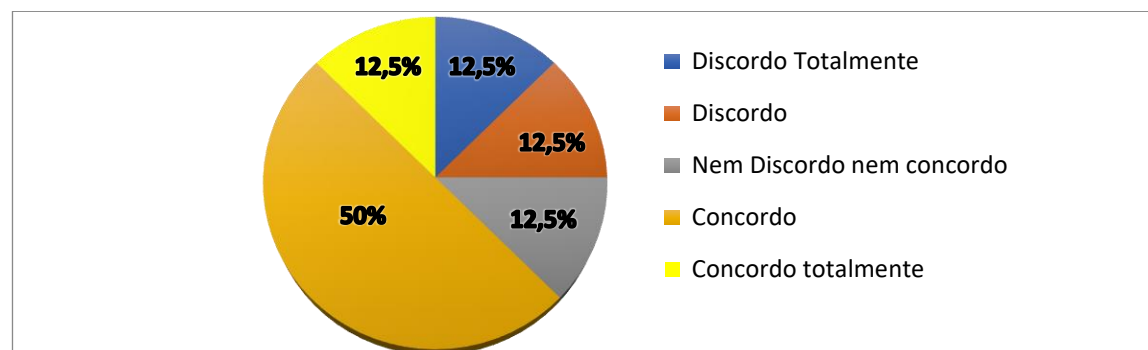
Podemos afirmar que a líder busca sempre estar presente nas tomadas de decisões.

6 - Seu Líder ajuda os funcionários a se desenvolverem?



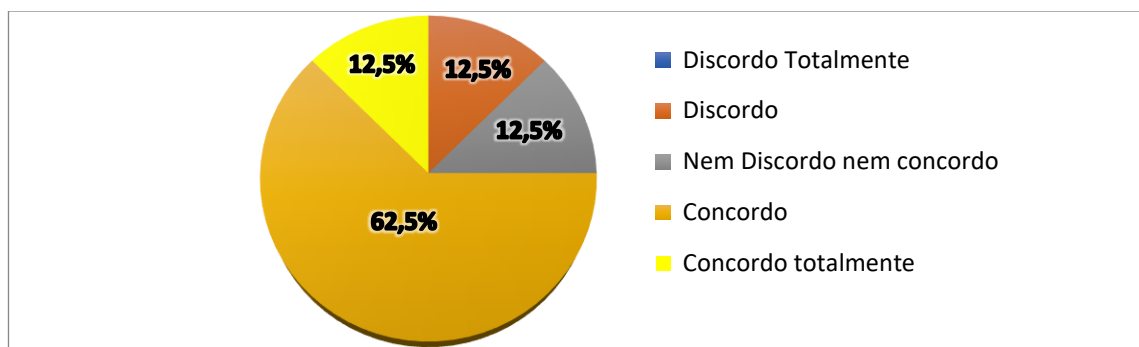
De acordo com os funcionários as expectativas estão sempre sendo alcançadas com a influência do líder.

7 - Seu Líder permite que os funcionários tenham Liberdade de falar em um feedback e também recebam o próprio?



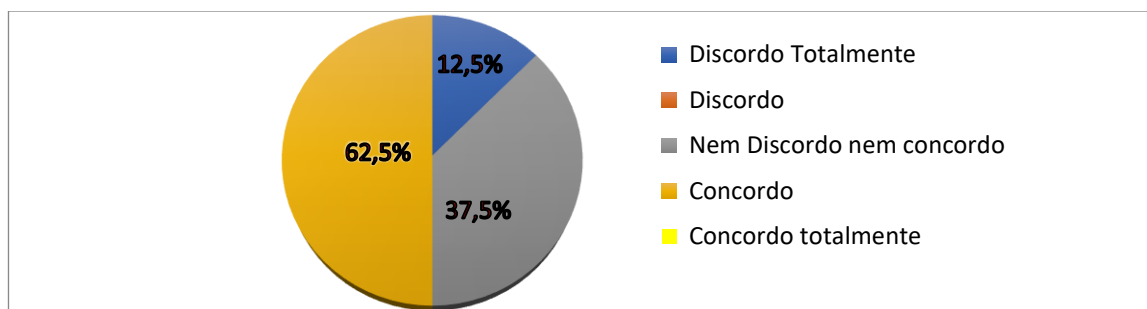
A cultura de um feedback traz muitos benefícios para analisar o perfil tanto de um para o outro e quando, há abertura entre os dois lados a convivência acaba se tornando muito mais eficaz e motivadora

8 - O Seu Líder busca identificar quais são os perfis que se destacam?



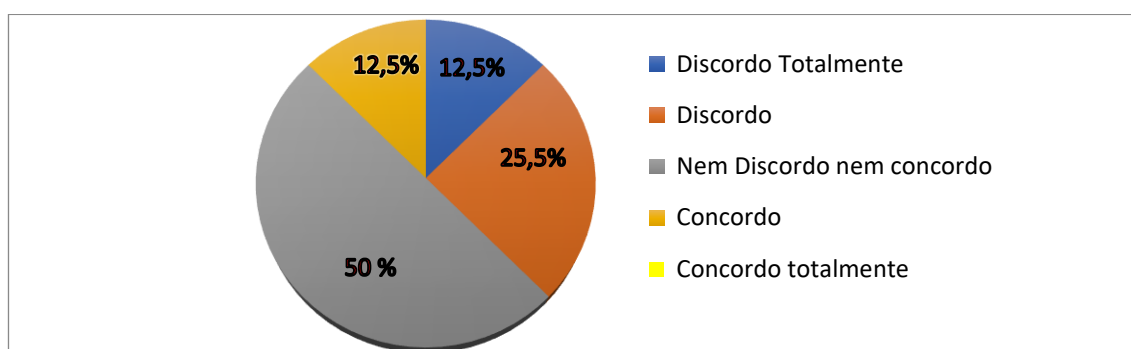
Ao longo do tempo muitos funcionários se destacaram profissionalmente, galgando carreira dentro da empresa.

9 - Seu Líder recompensa quando os empregados alcançam suas metas?



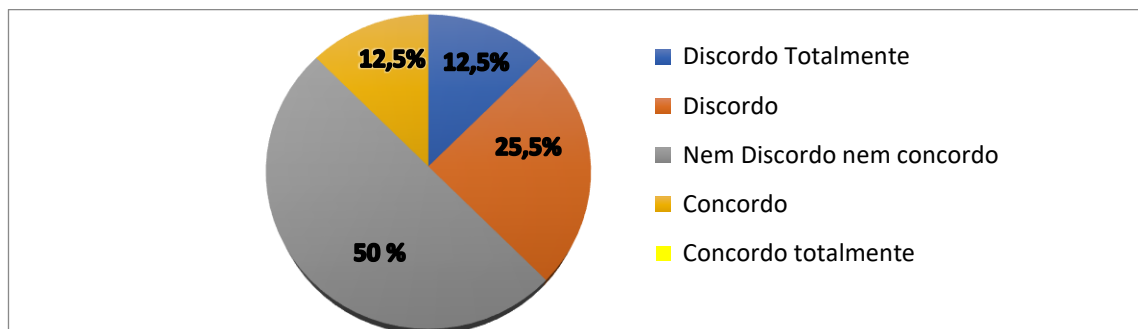
De acordo com o gráfico a maioria está de acordo que o líder, está sempre disposto a beneficiar os funcionários.

10 - Seu Líder se contenta em deixar que os empregados continuem trabalhando da mesma forma de sempre?



A maioria não tem uma opinião formada sobre trabalhar sempre da mesma forma, e fazendo se assim repensar sobre as atividades de cada um.

11 - O Seu líder pergunta aos funcionários somente o que é absolutamente essencial?



Identificamos que a certo medo de sofrer represarias devido a isso não se manifestaram e não deram uma opinião certa.

5. CONCLUSÃO

De acordo com as com as citações dos autores estudados, houveram mudanças que foram feitas ao longo do tempo, partindo do princípio da atualidade dentro do setor de compras, com o auxílio da coleta de dados, foi revelado alguns elementos que mostram e indicam quais são os pontos a serem melhorados e também e o que já estão bem desenvolvidos.

Lembrando que todo ponto de vista é importante independente de qual for ele. Portanto o presente projeto alcançou o objetivo geral, para esclarecer a dimensão que a liderança proporciona na empresa com seus pesos realizados em pesquisas. É notável identificar que a Risotolândia é composta por uma gestora, que aumentou o índice de lucrativa, conforme foi mostrado nos questionários analisados. Porém a liderança precisara inovar seus conhecimentos através do seu auto-desenvolvimento, para que a equipe se sinta, mas a vontade.

No diagnostico deste trabalho foi identificado que membro tem dificuldades que causam incertezas e medo em relação ao líder, aonde a falta de diálogo e sinceridade, resulta em sua equipe não ter uma opinião formada ou não se sentiram à vontade para expressar suas opiniões, analisando que o líder precisa aperfeiçoar sua presença no setor e realizar uma nova pesquisa mensal para identificar se houve melhorias.

Através da coleta de dados no gráfico foi observado que a grande maioria dos funcionários do setor afirmou que tem a opinião formada sobre o assunto e sua líder, podemos classificar que atualmente a sua competência tem sido de forma eficaz de acordo com a conduta que tem demonstrado, está sempre em busca de agir com ética e Moral, incentivarão com todos do seu setor, tendo como consequência positiva o reconhecimento e a valorização ao se dedicar ao máximo para obter resultado e confiança de todos.

Os objetivos foram alcançados, com eles vieram a identificação dos perfis de liderança, e percepção, outro fato curioso é que foi comprovado a importância que a liderança tem e seu impacto na empresa sendo ela positiva ou negativa.

Como indicação de continuidade de estudo deve se ampliar a pesquisa em outras empresas, utilizando o mesmo tema em áreas diferentes, abrindo espaço para outras realidades afim de proporcionar melhores condições de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

AQUINO, R. S. L. de; ALVARENGA, F. J. M. de; FRANCO, D. de A & LOPES, O.G.P.C. História das sociedades. Ed. Ao livro técnico S/A. Rio, de Janeiro 1985. AMANAQUE abril CD-ROM. Ed. Abril Multimídia. 1995

BERGAMINI, C.W. Motivação nas organizações. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1997
CAMPOS, R. Estudos de História moderna e contemporânea. Atual Editora. São Paulo.1988.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas organizações. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, Cecília. Liderança: Administração do Sentido. São Paulo: Atlas, 1994.

CHIAVENATO Idalberto: Gestão de Pessoas. Petrópolis – RJ: Elsevier, 2004

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos na Empresa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto; Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações- São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

CHIVANATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações. 2º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. ISBN 85-352-1448-8

Cohen and Leventhal (1990) absorptive capacity a new perspective on learning and innovation

Comportamento Organizacional, a dinâmica do sucesso das organizações. 2º edição, Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2010.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HERSEY, Paul e BLANCHARD, Kenneth. Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da Liderança Situacional. Tradução de Edwino A. Royer. São Paulo: EPU, 1986.

HOBBSAWM, Eric J. A Era das Revoluções 1789-1848. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 59. Idem, p. 79.dem., p. 326-327.

KOTTER, John P. Afinal, o que fazem os líderes: a Nova Face do Poder e da Estratégia. Tradução de Leading Change. São Paulo: Campus, 2000.

KUCZMARSKI, S. S.; KUCZMARSKI, T. D. Liderança baseada em valores. Tradução de Neyd Siqueira. São Paulo: Educator, 1999.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. Administração princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2003

Liderança Autor: Dante Bonetti de FREITAS, Dante Bonetti. Liderança. Valinhos: 2014.

MARCHIORI, Marlene (org.). Faces da cultura e da comunicação organizacional. 2 eds. São Caetano, do Sul, SP: Difusão Editora, 2008

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAXIMINIANO, Antônio Cesar Amaro. Introdução à administração. 6 ed. São Paulo: Atlas, 1992.

MOTTA, Paulo Roberto, Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente. Rio de Janeiro: Record, 2004.

NANUS, B. Liderança visionária. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

O Gestor Eficaz (1967) Peter Drucker

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento estratégico. 20.ed. São Paulo: Atlas, 2004

RIBEIRO, Elisa Antônia. A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. Evidência: olhares e pesquisa em saberes educacionais, Araxá/MG, n. 04, p.129-148, maio de 2008.

ROBBINS, Stephen Paul. Comportamento organizacional. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, MA Gestão de competências com organizações: diferença competitiva ou retórica gerencial? Um estudo de caso em empresa de manufatura contratada Dissertação (Mestrado) Belo Horizonte: DEP/UFMG, 2004

ROSA, Maria Virgínia de Figueiredo Pereira do Couto; ARNOLDI, Marlene Aparecida Gonzalez Colombo. A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismos para a validação dos resultados. Belo Horizonte: Authentic Editora, 2006. 112 p.

RUGMAN. A.M: VERBEKE A Edith Penrose's contribution for the resource based view of strategic management Strategic Management Review. v.23 2002

RUMELT, R. Towards a strategic theory of the firm. In: LAMB, RB. (ed. Competitive Strategic Management Upper Sadler River, NJ: Prentice Hall 1984.

SÁBATO, Jorge A. "EI Comércio de Tecnologia". Washington: Secretaria Geral da OEA, março de 1972. p.V. São Paulo: Atlas, 2004

São Paulo: Atlas.Schermerhorn Jr., John R., Hunt, James G., Os Born, Richard N. (1999). Fundamentos de comportamento organizacional. 2. ed. Porto Alegre: Bookman

Schein, E. H. (1992). Organizational culture and leadership. San Francisco, CA: Sage.

Schein, E. H. (2009). Cultura Organizacional e Liderança.

<http://admsemsegredos.com/organizacao-empresarial-o-que-e/>

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/lideranca/>

<https://administradores.com.br/artigos/a-nova-forma-de-se-fazer-lideranca-o-papel-do-lider-nas-empresas-atuais>

<https://inovaparg.com.br/o-impacto-das-novas-tecnologias/>

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-nova-liderana-nas-organizaes/>

<https://administradores.com.br/artigos/a-revolucao-industrial-ate-os-dias-de-hoje>

<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/historia/revolucao-industrial.htm>

<http://www.francinaldolima.adm.br/2018/04/clima-organizacional-citacoes.html?m=1>