



CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO – UNIFAMETRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANDREZA FREIRE DE LIMA

**AUTOPERCEÇÃO DO ESTILO DE LIDERANÇA- UM ESTUDO DE CASO EM
UMA DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS**

FORTALEZA- CE

2022

ANDREZA FREIRE DE LIMA

AUTOPERCEPÇÃO DO ESTILO DE LIDERANÇA - UM ESTUDO DE CASO EM UMA
DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS

Artigo TCC apresentado ao Curso de Administração do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para qualificação do curso de Administração, sob a orientação da Prof.^a Cristiane Madeiro.

FORTALEZA - CE

2022

AUTOPERCEPÇÃO DO ESTILO DE LIDERANÇA NA VISÃO DOS
COLABORADORES- UM ESTUDO DE CASO EM UMA DISTRIBUIDORA DE
MEDICAMENTOS

Artigo TCC apresentado no dia 15 de junho de 2022,
como requisito para a obtenção do Grau de Bacharel em
Administração do Centro Universitário Fametro –
Unifametro – tendo sido aprovado pela banca
examinadora composta pelos professores abaixo:

BANCA EXAMINADORA

Profª Cristiane Madeiro Araújo de Souza
Orientadora – Centro Universitário Unifametro

Prof. Andson Freitas
Membro - Centro Universitário Unifametro

Profª. Olívia Guerreiro
Membro - Centro Universitário Unifametro

AUTOPERCEPÇÃO DO ESTILO DE LIDERANÇA- UM ESTUDO DE CASO EM UMA DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS

Andreza Freire de Lima ¹

Cristiane Madeiro Araújo ²

RESUMO

A presente pesquisa descreve o papel dos líderes nas organizações que têm sido cada vez mais essenciais para o desenvolvimento das atividades e contribui para o desempenho dos colaboradores, que precisa estrategicamente conduzir a equipe a desenvolver suas funções com mais eficiência, no contexto também fala como o líder pode lidar com cada situação, sua forma de trabalhar e como isso irá afetar os seus subordinados nas situações diárias do setor. As empresas buscam por uma liderança que traz os resultados necessários para atingir seus objetivos e o líder vai coordenar de um modo mais perceptivo. Consequentemente, o modo em que o líder trabalha com sua equipe transparece no comportamento dos envolvidos, e na sua motivação em desempenhar com eficácia tudo que é proposto. O líder segue o que cada empresa determina, ter o conhecimento sobre o negócio, mas precisa fazer o diferencial para se manter à frente em seus resultados, ele planeja, dirige e controla, e ao mesmo tempo ele ganha credibilidade para influenciar a todos da equipe, sem usar a autoridade, o relacionamento interpessoal conta muito como tudo irá fluir dentro da empresa. Com isso o artigo trouxe uma pesquisa aplicada numa empresa de Distribuição de medicamentos onde os líderes dessa organização responderam a uma pesquisa aplicada, que falava como era a sua própria percepção como líder, e identificou o seu estilo de liderança, e o que isso influenciou em suas atividades e em seus subordinados, o líder ele tem o poder de influenciar e motivar a equipe, a realizar as atividades do setor com mais eficiência.

Palavras-chave: Líder; Motivação; Liderados;

ABSTRACT

The present research describes the role of leaders in organizations that have been increasingly essential for the development of activities and contributes to the performance of employees, who need to strategically lead the team to develop their functions more efficiently, in the context also speaks of how the leader can deal with each situation, his way of working and how it will affect his subordinates in the daily situations of the sector. Companies look for leadership that brings the necessary results to achieve their goals and the leader will coordinate in a more perceptive way. Consequently, the way in which the leader works with his team is reflected in the behavior of those involved, and in their motivation to perform effectively everything that is proposed. The leader follows what each company determines, having knowledge about the business, but he needs to make the

difference to stay ahead in his results, he plans, directs and controls, and at the same time he gains credibility to influence everyone on the team , without using authority, the interpersonal relationship counts a lot how everything will flow within the company. With that, the article brought an applied research in a drug distribution company where the leaders of this organization answered an applied research, which spoke about their own perception as a leader, and identified their leadership style, and what this influenced in his activities and in his subordinates, the leader he has the power to influence and motivate the team, to carry out the activities of the sector more efficiently.

Keywords: Leader; Motivation; led

¹Andreza Freire de Lima Aluna de Bacharelado de Administração

²Cristiane Madeiro Araujo de Sousa Professora de Administração

INTRODUÇÃO

É possível observar que as organizações buscam por profissionais que criam e desenvolvem talentos, o líder que trabalha para que sua equipe não somente cumpra suas metas, mas que também desenvolva habilidades através de treinamento para melhorar seus pontos positivos, seus desejos e necessidades.

Duarte (2013) afirma que a liderança tem a habilidade de motivar, influenciar e administrar a equipe para chegar ao objetivo, garantir que cada função seja realizada com êxito. O papel do líder é formar sua equipe de acordo com a necessidade da empresa. No entanto, isso vai além das atividades já desenvolvidas, ele capacita seus subordinados para superar a sua capacidade e melhorar a eficácia de cada liderado.

O líder quando é empático com sua equipe como efeito obtém bons resultados, os colaboradores demonstram um desempenho melhor em suas atividades e retribui o respeito para com seu líder (GOES, LOPES FILHO, 2013).

Liderança é o processo de “conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas” (Maximiano, 2002). Ou seja, influenciar o liderado em suas atividades faz com que o objetivo da organização seja alcançado de forma eficaz, e a forma como o líder conduz sua equipe condiz muito com seus atos, até o ambiente de trabalho fica mais harmônico pelo fato dos colaboradores estejam satisfeitos e mais felizes com a sua função desenvolvida.

Negreiros (2017), caracteriza que o líder é um fenômeno de influência interpessoal que realiza o processo da comunicação de acordo com cada situação a ser atingida, de um ou mais objetivos sendo eles específicos ou em conjunto com os

seus colaboradores, para garantir com eficácia a execução das tarefas realizadas na empresa.

Ao analisar os fatos relacionados, formou-se então o seguinte problema de pesquisa: Qual é a percepção dos líderes em uma Distribuidora de medicamentos sobre seu estilo de liderança?

E como objetivo geral identificar de que maneira o estilo de liderança influencia na formação dos colaboradores de uma distribuidora farmacêutica. Além disso, possui como objetivos específicos: i) descrever os tipos de liderança nas organizações; ii) explicar a importância do líder no ambiente organizacional e iii) Identificar a autopercepção dos líderes sobre o estilo de liderança praticado na organização.

Percebe-se que a relação entre líderes e liderados está muito direcionada a relação entre as partes, contudo, o líder que busca influenciar o colaborador a ser eficiente em suas atribuições com a organização, ou seja, montar uma equipe de trabalho, competente, alinhada e motivada será um diferencial para a empresa.

Assim, a pesquisa é justificada para compreender o papel do líder nas organizações, o que ele tem agregado para o conhecimento dos seus subordinados e seu papel como influenciador. Ademais, acredita-se que a orientação do líder possa contribuir com os resultados e qualidade de cada atividade desenvolvida. Além disso, a pesquisa mostra que a motivação contribui para todo o desenvolvimento dos liderados e como isso reflete de positivo.

O trabalho apresentado refere-se a uma pesquisa qualitativa, um estudo de caso, com a utilização do google forms para a coleta de dados e seu resultado. A pesquisa foi realizada numa empresa de Distribuidora de Medicamentos, com 8 pesquisados, para a coleta de dados e posteriormente realizada a análise de dados, que contribuiu para esclarecer a importância deste artigo.

O referencial teórico desta pesquisa foi dividido em: Identificar a auto percepção dos líderes sobre o estilo de liderança praticado na organização, a relação entre líder e liderados, e o papel do líder na empresa de distribuição de medicamentos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceitos e tipos de lideranças

Behnke (2014), conceitua a liderança como a técnica de influenciar a sua equipe que por meio de diálogos, exemplo e atitudes almeja-se os resultados esperados, moldando a equipe de acordo com os seus conceitos. “ O conceito de liderança foi alterado devido às recorrentes mudanças e disseminação de novas ideias aplicadas às organizações” (YARMAFUKO; SILVA 2015).

De acordo com Banov (2013, p31) “estilo de liderança é a maneira como os líderes se comportam e o que usam para controlar o comportamento de seus liderados” com isso, pode-se abordar nesse contexto os tipos de liderança e como isso influencia a sua equipe.

Dessa forma, o líder tem diversas formas de trabalhar com sua equipe, seu papel é praticar de forma eficiente e eficaz, e tudo vai depender do seu modo de agir suas estratégias e sua carisma, para o sucesso de sua equipe e para obter bons resultados (WOLFF; CABRAL; LOURENÇO, 2013).

Chaves (2013) fala sobre como os líderes têm se comportado ao dar o feedback, e esse ponto é de extrema importância pois a forma como será aplicada irá trazer resultados positivos e negativos para o desempenho desse funcionário, o autor menciona também a importância da missão do líder é a melhor maneira de aprimorar sua atuação é receber feedback, ou seja, tanto o líder quanto o liderado devem receber feedback construtivo para aperfeiçoar seu trabalho.

Outro aspecto importante que está associado com a liderança é a ética, a postura que o líder transmite pode ser um aspecto que influencia na concepção dos liderados, está relacionada com a percepção de justiça e o comportamento ético do colaborador (Bedi; Alpaslan; Green, 2015). Como o líder transmite as suas próprias atitudes induz os seus subordinados a ter o mesmo comportamento no ambiente organizacional, esse tipo de líder está resguardando possíveis contratempos no futuro.

Portanto, a conduta dos líderes influencia na conduta de seus liderados que consecutivamente procede no alcance dos resultados almejados de forma positiva ou negativa, ao passo de liderança está diretamente ligada a motivação dos colaboradores e satisfação dos desejos da organização (CARVALHO; PAMEIRA; MARIANO 2012; EPTROPAKI et al., 2017)

Ao longo do tempo diversos autores estudaram várias teorias de lideranças e foi contextualizada a teoria comportamental e seus três estilos de liderança, o estilo como os líderes se familiarizar com a equipe. Ou seja, a interação da equipe ou individualmente. Chiavenato (2014) aponta esses três principais estilos de liderança de

um gestor sendo elas: autocrático, democrático ou liberal, conforme as informações do quadro a seguir:

Quadro 1: Estilos de liderança e suas denominações.

Liderança autocrática	O líder centraliza todas as decisões e os liderados não tem nenhuma possibilidade de escolha, somente obedecem às ordens, são oprimidos, o que provoca na equipe um clima de tensão.
Liderança liberal	O líder concede aos liderados liberdade nas tomadas de decisões da organização, gerando um forte individualismo, um trabalho não consistente e insatisfação em todos os <i>stakeholders</i> . Também o respeito pelo líder é defasado.
Liderança democrática	O líder encoraja a equipe, os motivam trabalhando muito bem, a comunicação com seus liderados ajuda na solução de qualquer problema que venha a surgir, se busca a participação de todos em tarefas que são pertinentes a objetivos comuns, para o bem do seu maior patrimônio as pessoas que fazem parte da organização, criando assim um clima satisfatório onde há igualdade, comprometimento e responsabilidade no grupo.

Fonte: Chiavenato (2014).

O estilo de liderança autocrática respalda em um modelo unidimensional, que tem o controle absoluto das decisões sem assessorar sua equipe, para o líder que normalmente é o que ocupa o cargo de chefe ou gerente, suas decisões são tomadas e só após é comunicada às decisões do setor.

Maximiano (2000, p. 344) explana que o comportamento autocrático:

Quanto mais concentrada a autoridade no líder, mais autocrático seu comportamento ou estilo. Muitas formas do comportamento autocrático abrangem prerrogativas da gerência, como as decisões que independem de participação ou aceitação. Infelizmente, o estilo autocrático pode degenerar e tornar-se patológico, transformando-se no autoritarismo, Arbitrariedade, despotismo e tirania que representam violências contra os liderados, são exemplos de comportamentos autoritários.

Entende-se que o líder autocrático é o tomador final de decisões que define os métodos e objetivos de trabalho e somente após suas decisões é repassada para a equipe somente para cumprir o que foi exigido.

Quanto à liderança democrática tem o estilo contrário da liderança anterior, ele é mais participativo e cativa a equipe para as tomadas de decisões, tendo como vantagem a comunicação estável dentro da organização.

Referente ao comportamento democrático, Maximiano (2000), afirma que quando o líder toma várias decisões isso torna o seu comportamento mais democrático,

que influencia no desenvolvimento do seu subordinado, dando ao líder a importância de decisões eficazes para os processos.

Observa-se que o líder democrático toma as decisões levando em conta o senso comum de sua equipe motivando a participação de todos os integrantes para a tomada de decisões. Com isso, a equipe executa os objetivos traçados de forma mais eficaz e utiliza o feedback para melhorar o desempenho individual de cada um.

No que concerne ao estilo de liderança liberal, utilizam-se métodos livres nos quais há total liberdade para os integrantes da equipe trabalharem da forma que almejam.

“Liderança é primeiro e acima de tudo encontrar pessoas certas, trabalhar com pessoas certas, e entregar trabalho coletivamente” (CHARAN, 2019). O autor explana que ser líder não significa apenas um cargo, mas sim que precisa ter aptidão, precisa saber trabalhar com pessoas, e mais, ele precisa se autoconhecer, conquista o objetivo em coletividade, melhorar a capacidade do líder, mas também de toda a equipe, com isso, a meta é alcançada com excelência.

Outro fator existente na liderança em que muitos autores citam em seus artigos é a Teoria da Liderança onde descreve vários estudos e descreve o líder de diversas formas: Teoria da liderança Carismática, Teoria da liderança Transformacional dentre outras citadas abaixo.

Ribas e Salim (2012), no quadro abaixo os autores também abordam sobre outras teorias da liderança: tais como: traços de Personalidade, estilos de liderança é Situacional.

Quadro 2: Teorias da Liderança.

Teorias da Liderança		
Tracos de Personalidade	Estilos de liderança	Situacional
O líder possui características marcantes de personalidade que o qualificam para a função.	Descrevem estilos de comportamento.	Nesta teoria o líder pode assumir diferentes padrões de liderança de acordo com a situação.
Define traços universais de liderança.	Afirmam que a liderança pode ser aprendida.	Existe a adequação do líder de acordo com a situação.
Liderança é nata.	Principais teorias: Estilos clássico de liderança; bidimensional; grid gerencial.	Principais teorias: liderança situacional; continuum de liderança; líder caminho meta.

Fonte: Ribas, A; Salim, C; "2012"

2.2 O papel do líder no ambiente Organizacional

O papel do líder no ambiente Organizacional é realizar estratégias para suprir as necessidades da empresa e desempenhar as atividades com eficácia, quando o líder recebe essa responsabilidade de liderar a equipe, ele assume o papel de influenciar e ajuda a desenvolver a habilidade de cada um do grupo, dando o um suporte considerável para cada membro (CUNHA, 2017).

Liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade das pessoas. Liderança é a realização de metas por meio da direção de colaboradores. A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar uma finalidade específica é um líder (MAXIMIANO, 2000, p.277).

Alguns teóricos consideram "que os líderes são determinantes para o sucesso ou o fracasso das equipes e das organizações", mas outros consideram "que o papel dos líderes é escasso ou nulo sendo necessário deixar de romantizar a liderança" (Rego, 2016, p. 23). Ou seja, os líderes são imprescindíveis para o sucesso da equipe, por isso a escolha de um bom líder é determinante para desempenhar as melhores estratégias e aderir um as atividades desenvolvidas com eficácia.

O líder também tem como papel influenciar o colaborador a crescer segundo (Chaves, 2013, p. 38) “o líder pode iluminar perspectivas, inspirar as pessoas a crescer em níveis até então não projetados e marcar para sempre sua vida”. A experiência vivida naquela ocasião permanece durante muito tempo na jornada de trabalho daquele colaborador, por isso é de extrema importância deixar marcante sua trajetória naquele ambiente organizacional.

Quadro 3: Estilos de liderança



Liderança Direcionadora

- Ele cria os desafios e objetivos difíceis de serem alcançados, impondo um padrão de alta performance. Ele exige a excelência de sua equipe e, muitas vezes, utiliza a si próprio como modelo a ser seguido pelas pessoas que o rodeiam. Esse estilo de liderança funciona quando já tem uma equipe capacitada e precisa de resultados rápidos.



Liderança Coercitivo

- Exige o cumprimento de uma ordem imediata, esperando total conformidade naquilo que foi solicitado.
- Esse estilo é mais eficaz em tempos de crise ou quando é necessário ajudar a controlar um colega de equipe problemático, quando todas as outras alternativas fracassaram.



Liderança Maternal

- Cria laços emocionais entre a equipe e a organização, criando um sentimento de ligação, harmonia e pertencimento. É mais utilizado como forma de motivação da equipe em momentos de estresse ou nos quais é necessário recobrar a confiança na equipe. Seu subproduto é a melhoria da comunicação entre a equipe e a liderança.
- Não existem restrições desnecessárias e as pessoas têm mais liberdade para agir da forma que acreditam ser mais eficaz. No entanto, usado em excesso, pode gerar uma fraca performance da equipe, resultado da falta de *feedbacks* construtivos para melhorar o desempenho individual. Além disso, pode-se criar uma imagem de falta de direção e liderança.

Fonte: Goleman, 2022

Além dos estilos apresentados o autor fala sobre seis estilos de liderança mas afirma em seu estudo que o líder pode ser qualquer um estilo, mas sabendo dosar cada um de acordo suas atividades e ajudando a organização a chegar ao resultado esperado. Seguir somente um estilo não é aconselhável pois cada estilo de liderança tem seu lado positivo e negativo, mas a abordagem mais eficaz será sempre a mistura entre os estilos, (GOLEMAN, 2017).

2.3 Fatores Motivacionais

Um dos fatores motivacionais que o líder pode proporcionar aos liderados está na forma como ele se relaciona com sua equipe (Chaves, 2013, p. 79) “o relacionamento dos integrantes com o líder tem sido citado como um forte fator de motivação em pertencer à equipe”. Quando o líder tem um bom relacionamento com sua equipe ele procura compreender melhor o seu subordinado, ele sabe a forma como se expressar, e ele tem como hábito dar feedback para melhorar os pontos positivos e negativos de sua equipe.

No que diz respeito à motivação, Chiavenato (2003), afirma que o carecimento dos colaboradores tem variáveis que contribui para a motivação do mesmo, quando diz respeito à remuneração básica e requisitos mínimos de trabalho, como também a segurança, os benefícios, a relação com toda a equipe e seus superiores e até mesmo o cliente que ele atende, ao reconhecimento de atribuições e as oportunidades de treinamento e de ampliação da inovação no seu processo pessoal e profissional. Tudo influencia na motivação e desmotivação do funcionário com o seu ambiente de trabalho.

Morin (2001), explana que transformar o trabalho satisfatório dando prazer e sentido na realização da execução das tarefas, permite exercer sua função com mais competência e se permite a aprender algo novo, como também na tomada de decisões que surgem no dia a dia influencia diretamente na autonomia pessoal como também na motivação do indivíduo, pois encontrar soluções aos problemas e vencer as dificuldades diárias estimula a criatividade e senso de responsabilidade.

A teoria dos Dois Fatores desenvolvida por Herzberg (1998) dispõe que são fundamentais para a satisfação: higiênicos e motivacionais:

Os higiênicos referem-se aos pontos externos dos indivíduos, ou seja, o indivíduo enquanto trabalha está cercado de condições físicas que são: salário, política da empresa, benefícios sociais e regulamentos internos etc.

Já os fatores motivacionais são os sentimentos de concretização de crescimento e reconhecimento profissional.

O autor Andrade (2012), explana em seu artigo alguns fatores motivacionais, tais como: remuneração e benefícios sociais- tanto o salário como os benefícios servem como estímulos para o colaborador se sentir motivado, que quanto mais satisfeito mais produtivo ele será para a realização de suas atividades exercidas naquela organização.

Além disso, o autor ressalta que Condições físicas e Psicológicas- é comum que no ambiente de trabalho possa haver condições de riscos ou insalubridades, sendo

assim, a condição que a empresa possa criar para um ambiente mais seguro e assegurar que a saúde do mental do funcionário não esteja sendo afetada, desta forma pensando no bem-estar dos funcionários, na satisfação, ele realizará com mais propriedade os seus objetivos e o da empresa.

Segurança no Trabalho- A prevenção de acidentes de trabalho é essencial e para que isso ocorra com sucesso é preciso conscientizar o colaborador e oferecer a proteção a sua vida e dos demais do grupo, com isso, o líder traçando estratégias e ações seguras para proporcionar a segurança a todos e motivando o colaborador que seu ambiente de trabalho é seguro e irão de sentir mais valorizados.

3 METODOLOGIA

O presente artigo tem como objetivo geral identificar de que maneira o estilo de liderança influencia na formação dos colaboradores de uma distribuidora farmacêutica. Quanto à abordagem, este estudo qualifica-se como quantitativo, pois faz parte do conhecimento positivista, com abordagem racional estática-matemática, priorizando a racionalidade de amostras de números, quantidades e objetivos e examinados (LAKATOS; MARCONI, 2019).

O estudo de caso é uma pesquisa quantitativa e o método survey, como instrumento de pesquisa um questionário estruturado elaborado pela autora disponibilizado via Google Forms, baseado no autor Aciolly (2006) que fala em seu artigo sobre Estilo de Liderança do Banco do Brasil , no qual foi utilizada a escala de likert. A pesquisa foi realizada numa empresa de Distribuidora de Medicamentos, com 8 colaboradores, para a coleta de dados e posteriormente foi realizada a análise de dados, que contribui e esclarece a importância deste artigo.

A empresa escolhida foi uma Distribuidora de medicamentos, localizada na cidade de Fortaleza-CE e atua há 10 (dez) anos no mercado cearense. A empresa é composta por 80 funcionários, divididos pelos setores de vendas, estoque, crédito e cobrança e o gerente que é supervisor dos demais cargos distribuídos na empresa.

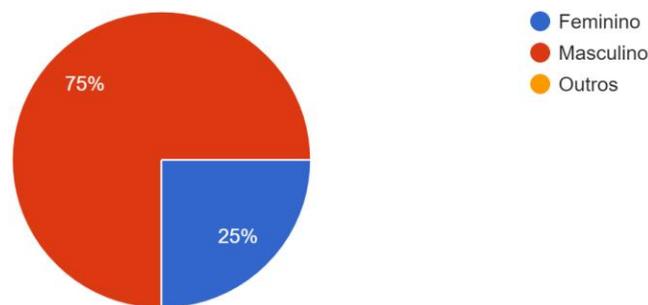
ANÁLISE DE DADOS

Para analisarmos os dados foi aplicado um questionário de múltipla escolha onde foi coletado informações sobre os perfis de liderança e como está a visão deles quanto a seus funcionários e como tem influenciado no crescimento dos liderados.

O gráfico a seguir aborda sobre o comportamento do líder com os colaboradores e seu perfil a fim de identificar os tipos de liderança encontrados na pesquisa aplicada.

Gráfico 1- Gênero

Qual seu gênero?
8 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

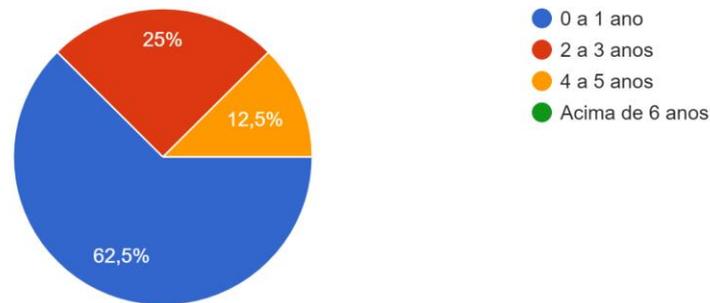
No Gráfico 1, são apresentados os dados obtidos com a avaliação de gênero da empresa. A grande maioria que representa 75% dos líderes são masculinos e 25% feminina. Ou seja, pode-se notar que a grande maioria ainda são os homens, mas aos poucos as mulheres também dominam essa função com bastante êxito.

Tozzi (2021) aborda que independente do gênero, a avaliação de desempenho de ambos é bem semelhante, com mesmo potencial de serem bem-sucedidos. No quadro a seguir temos uma amostra.

Gráfico 2- Tempo empregatício

Há quanto tempo na empresa?

8 respostas



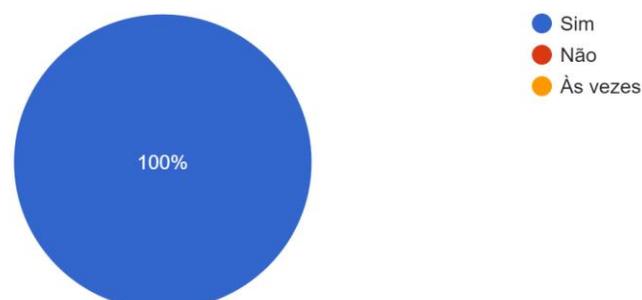
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 2 são apresentados os dados obtidos com a avaliação de tempo dentro da organização. A grande maioria que representa 62,5% dos líderes estão há pouco tempo dentro da empresa, os 25% representa os funcionários que estão no período de 2 e 3 anos, ademais, 12,5% representa funcionários mais antigos de 4 a 5 anos, nenhum líder representa a porcentagem acima de 6 anos.

Gráfico 3- Motivação

Em relação à motivação, você incentiva sua equipe a desempenhar suas atividades com eficácia?

8 respostas



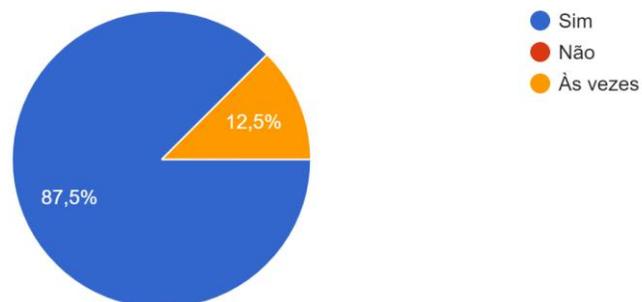
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 3, são apresentados os dados obtidos com a avaliação de incentivo e motivação, e 100% dos entrevistados desempenham com eficácia as orientações aos liderados. Conforme Morin (2001), o incentivo faz com que o colaborador transforme o trabalho satisfatoriamente produtivo, se permitindo a aprender algo novo e desempenhar sua atividade com mais eficiência.

Gráfico 4- Feedback

Você dá feedback aos seus liderados?

8 respostas



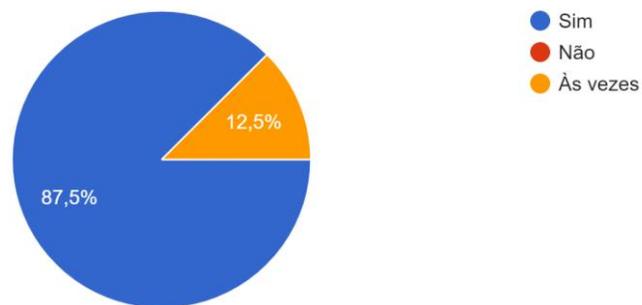
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 4, são apresentados os dados obtidos com a avaliação de feedback, A grande maioria que representa 87,5% dos líderes dão feedback a sua equipe e 12,5% apenas às vezes recorre a esse recurso. O autor Chaves (2013), explana sobre a importância do feedback e que uma conversa produtiva pode causar um efeito positivo para quem recebe e melhora as suas atribuições para a organização e desempenha seu trabalho com excelência.

Gráfico 5- Incentivo em crescimento

Você incentiva seus liderados a crescerem dentro da organização?

8 respostas



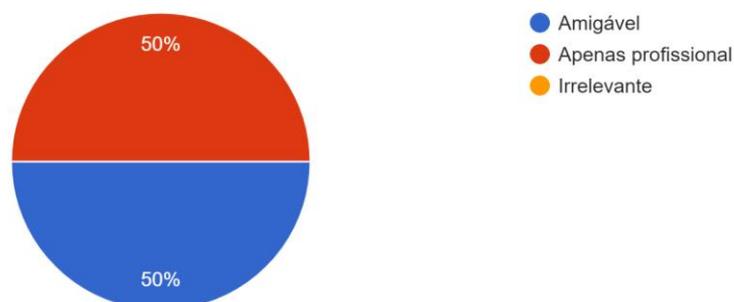
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Com relação ao gráfico 5, são apresentados os dados obtidos com a avaliação de incentivo a subir de cargo dentro da empresa. Percebe-se que representa 87,5% dos líderes que são influenciadores no crescimento dos colaboradores e 12,5% apenas às vezes desempenham essa função. Tal fato corrobora com o a do autor Chaves (2013), que o incentivo e a aprendizagem daquele colaborador irão se fixar em suas atribuições de trabalho e por onde for irá lembrar sempre de seus ensinamentos por isso é de extrema importância que o líder contribua para esse crescimento.

Gráfico 6- Relacionamento

Como você descreve sua relação com a sua equipe?

8 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 6 são apresentados os dados obtidos com a avaliação de relações entre a equipe e a metade com 50% tem um relacionamento amigável com sua equipe e os outros 50% tem um relacionamento apenas profissional com sua equipe. Chaves (2013), explana sobre o relacionamento entre líderes e liderados e isso condiz muito como será essa interação entre a equipe mesmo que o líder haja de forma profissional ou que seja uma relação amigável, o relacionamento tem que ser de forma equilibrada para manter sempre a harmonização da equipe e não interferir nos resultados.

Gráfico 7- Comunicação entre líder e colaborador

Em relação à comunicação entre líder e liderados, qual tipo de conversa flui?

8 respostas



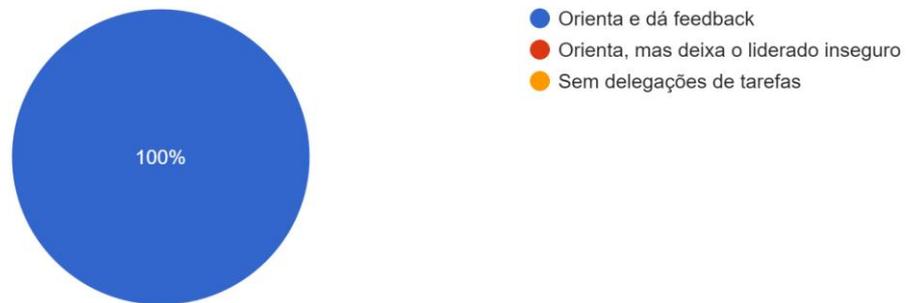
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 7, são apresentados os dados obtidos com a avaliação de comunicação, e a grande maioria 87,5% fala de assuntos diversos e de trabalho, tendo uma comunicação ampla, e com 12,5% tem uma comunicação verbal apenas de trabalho com sua equipe. O autor Ram Charan (2019) ,aborda sobre a interação e como a coletividade contribui com o desenvolvimento das atividades do setor. Ressalta-se que entre todos os funcionários seja somente de trabalho ou amigável tendo um equilíbrio e focando no que importa conquista a meta estabelecida.

Gráfico 8- Delega Tarefas

Delega tarefas?

8 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 8, são apresentados os dados obtidos com a avaliação de repassar tarefas, e 100% dos entrevistados orienta e dá feedback aos seus colaboradores. O autor Chaves (2013), fala muito sobre feedback a forma como é passada as informações e o acompanhamento constante sobre as atividades, não é só delega a tarefa mas sim orienta o funcionário a realizar de forma correta e ouvir sugestões de melhoria, ou seja, a conversa entre ambas as partes é a solução para melhorar as atividades dentro da empresa.

Gráfico 9- Tomada de decisão

Na tomada de decisões você como líder?

8 respostas

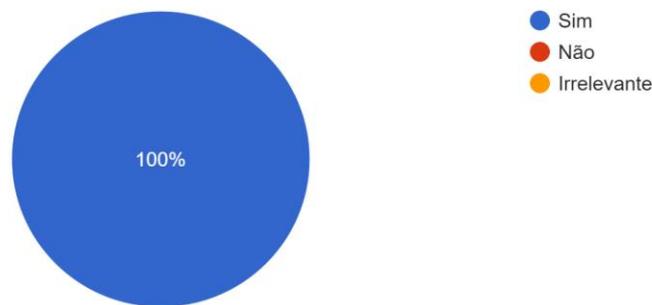


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 10 são apresentados os dados obtidos com a avaliação de decisões estratégicas, e 100% dos entrevistados fazem com que todos participem das tomadas de decisão. Cunha (2017), explana que o papel do líder na organização é para influenciar a equipe a desenvolver as atividades de forma estratégica para suprir as necessidades do setor.

Gráfico 10- Clareza nas decisões e desenvolvimento do setor

Você gosta de expor suas ideias/opiniões para o desenvolvimento das atividades do setor?
8 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 10 são apresentados os dados obtidos com a avaliação de expressar opiniões para uma melhor desenvoltura da equipe, e 100% dos entrevistados expõem suas ideias para todos participantes de sua equipe. Wolff; Cabral; Lourenço (2013), explica que cada líder tem uma forma de trabalhar, mas a sua clareza com a equipe e seu carisma irão mudar o rumo dos objetos para estratégias alcançáveis desempenhando tudo com mais eficácia.

Gráfico 11- Estilo de liderança

Você acha que seu estilo de liderança é:

8 respostas



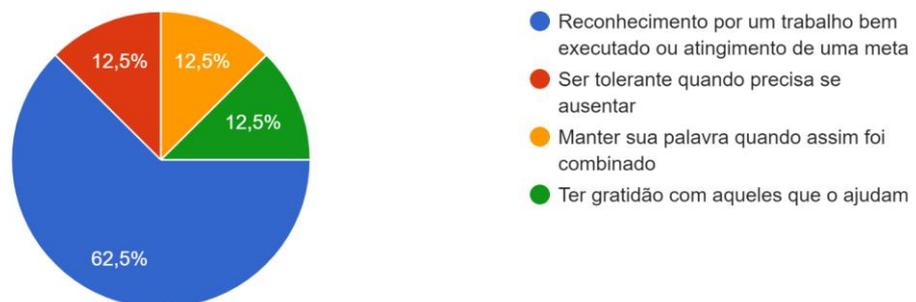
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 11, são apresentados os dados obtidos com a avaliação no estilo de liderança, e a metade com 50% tem por estilo Carismático, com 37,5% tem por estilo uma liderança democrática, e com 12,5% representa uma liderança autocrática. Com isso vemos perfis diferenciados dentro da organização. Chiavenato (2014) aponta esses três principais estilos de liderança e explana sobre cada uma delas apresentadas no referencial deste artigo. Vimos que as opções de liderança dentro da empresa de pesquisa são bem diversificadas, mas a liderança Carismática se destaca entre as demais.

Gráfico 12- Promover ações estimulantes

Das ações promovidas por você, qual delas mais estimula a equipe?

8 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 12 são apresentados os dados obtidos com a avaliação das ações que estimulam, e a grande maioria com 62,5% o que estimula e o reconhecimento, 12,5% ao ser tolerante com sua ausência, 12,5% manter a palavra e não fugir do combinado, e com 12,5% gratidão aos que contribui. De acordo com Banov (2013, p.31) “estilo de liderança é a maneira como os líderes se comportam e o que usam para controlar o comportamento de seus liderados” com isso, pode-se abordar nesse contexto os tipos de liderança e como isso influencia a sua equipe.

Gráfico 13- Reuniões aplicadas

Você realiza reuniões com sua equipe?

8 respostas



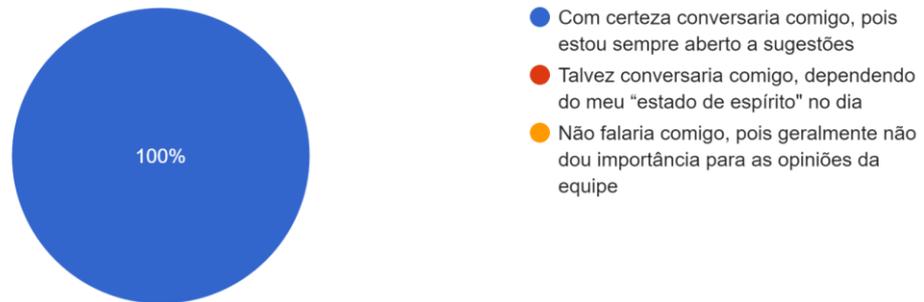
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 13 são apresentados os dados obtidos com a avaliação nas reuniões realizadas, e 100% dos entrevistados realizam reuniões e que são proveitosas trazem bons resultados. Chaves (2013), descreve que as reuniões se enquadram também no feedback com a equipe, quando a equipe se reúne e promove uma discussão assertiva para o setor e consegue solucionar e planejar estratégias para melhor desenvolver as atividades.

Gráfico 14- Confiança ao líder

Seu liderado descobre uma nova maneira de realizar suas atividades de trabalho, como você acha que ele agiria?

8 respostas



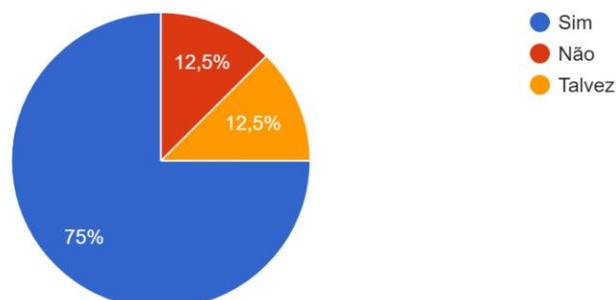
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 14, são apresentados os dados obtidos com a avaliação do liderado para expor ideias novas de trabalho, e 100% dos entrevistados afirma que lhe seria informado pois está sempre aberto a novas sugestões. Mais uma vez o feedback mostra o quão importante é para o desenvolvimento e o relacionamento entre líder e liderado, pois quando se é aberto à conversação gera confiança sujeito a falar e ser ouvido entre ambas as partes. (CHAVES, 2013).

Gráfico 15- Perfil de liderança entre os colaboradores

Você já identificou um perfil de líder entre os os seus liderados?

8 respostas

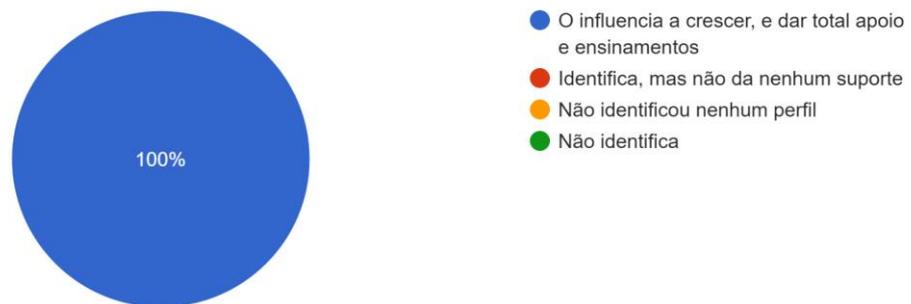


Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 16 são apresentados os dados obtidos com a avaliação de identificar novos líderes dentro da equipe, percebe-se que a grande maioria ,75% respondeu que encontrou perfis de líderes dentro da equipe, com 12,5% disse que não identificou perfil de líder na equipe, e com 12,5% talvez tenha identificado, mas ainda não ficou claro se procede essa informação segundo sua resposta. Tal afirmação corrobora com Chaves (2013) , pois explana que o líder tem o papel de influenciar o funcionário a crescer dentro da empresa, ou seja, é preciso que o líder tenha sua visão aberta para identificar perfis de líderes dentro de sua equipe e influenciar nesse crescimento.

Gráfico 16- Influenciador

Ao identificar um perfil de líder na sua equipe você:
8 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

No Gráfico 16, são apresentados os dados obtidos com a avaliação ao identificar o líder na equipe a reação do supervisor como séria, e 100% dos entrevistados afirma que contribui para o crescimento e desenvoltura do liderado para se tornar um grande líder. O autor Chaves (2013) aborda sobre esse tema do líder influenciador, que incentiva o funcionário a crescer, trabalha em seu desenvolvimento e torna-se seu mentor, todo esse ensinamento lhe servirá para o resto da vida e por onde passar irá lembrar de que houve alguém que lhe incentivou a crescer e se tornar também um profissional de valor.

ANALISE DE RESULTADOS

Perfil dos Lideres		QTD	%
Gênero			
	MASCULINO	6	75
	FEMININO	2	25
Tempo empregatício			
	0 a 1 ano	5	62,5
	2 a 3 anos	2	25
	4 a 5 anos	1	12,5
	Acima de 6 anos	0	0
Cargo ou Função			
	Supervisor de Estoque	1	12,5
	Supervisor de vendas externo	4	50
	Supervisor de vendas Interno	1	12,5
	Supervisor de Credito e Cobrança	1	12,5
	Gerente Administrativo	1	12,5

Auto-analises dos Lideres		QTD	%
Insentiva sua equipe a desempenhar as atividades com eficacia			
	Sim	8	100
	Não	0	0
	As vezes	0	0
Da feedback aos liderados			
	Sim	7	87,5
	Não	0	0
	As vezes	1	12,5
Insentiva os funcionarios a crescer dentro da organização			
	Sim	7	87,5
	Não	0	0
	As vezes	1	12,5
Relação lider com o liderado			
	Amigavel	4	50
	Apenas Profissional	4	50
	Irrelevante	0	0
Comunicação entre Lider e Liderado			
	Fala de assuntos diversos	0	0
	Fala somente de trabalho	1	12,5
	Fala de assuntos diversos e de trabalho	7	87,5
	Nem Falo	0	0

Delega tarefas		
Orienta e da feedback	8	100
Orienta, mas deixa o liderado inseguro	0	0
Sem delegações de tarefas	0	0
Tomada de decisão		
Estimula a participação de todos	8	100
Permite que tomem suas próprias decisões	0	0
Decide sozinho, sem consulta a equipe	0	0
Não fala nada	0	0
Expor ideias/opniões para o desenvolvimento das atividades do setor		
Sim	8	100
Não	0	0
Irrelevante	0	0
Estilo de liderança		
Liderança Autocratica	1	12,5
Liderança Democratica	3	37,5
Liderança Carismatica	4	50
Ações promovidas pelo lider, a que mais estimula a equipe		
Reconhecimento por um trabalho bem executado e atingimento de meta	5	62,5
Ser tolerante quando precisa de ausentar	1	12,5
Manter sua palavra quando assim foi combinado	1	12,5
Ter gratidão com aqueles que o ajudam	1	12,5
Realiza reuniao com a equipe		
Não realizo reunião	0	0
Sim realizo reuniões formais e informais e elas são muito aproveitosas	8	100
Sim, mas geralmente não contribuem em nada ao trabalho	0	0
O liderado descobre uma nova maneira de realizar as atividades, como ele agiria		
Com certeza conversaria com o lider, pois sempre esta aberto a sugestoes	8	100
Tavez conversaria com o lider dependendo do "estado de espirito" no dia	0	0
Não falaria, pois geralmente o lider não da importancia para a opniao da equipe	0	0
Já identificou um perfil de lider entre os liderados		
Sim	6	75
Não	1	12,5
Talvez	1	12,5
Ao identificar um lider na equipe		
O influencia a crescer, dar total apoio e ensinamentos	8	100
Identifica, mas não da nenhum suporte	0	0
Não identificou nenhum perfil	0	0
Não identifica	0	0

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho foi abordado o tema liderança onde foram citados por diversos autores alguns principais pontos, que tem por objetivo específico:

-Descrever os tipos de liderança nas organizações; foi identificado os tipos de liderança da empresa de Distribuição e a que mais se destacou foi a Carismática.

-Explicar a importância do líder no ambiente organizacional; a pesquisa mostrou o quanto é importante a presença de um líder dentro da organização seu papel traz resultados mais eficazes e estratégias elaboradas para atingir a meta.

-Identificar a autopercepção dos líderes sobre o estilo de liderança praticado na organização; ao analisarmos os perfis e ao citar vários exemplos de contextualização aprofundada sobre o assunto, identificamos que a influência do líder implica muito no resultado da equipe e sua motivação.

Foi abordado sobre os perfis de liderança, o que contribui para as empresas, e como reflete para o desenvolvimento da equipe e seus resultados alcançados, e concluímos que cada líder tem seu ponto de vista e todos têm o autoconhecimento e sabem que tipo de líder eles se tornaram.

Dado os fatos expostos e analisados, a pesquisa mostrou que a motivação contribui para o desenvolvimento dos liderados, exercer sua função com mais produtividade e com satisfação eles desempenham com êxito as suas funções, podemos então entender que os perfis aqui apresentados são na maioria das vezes profissionais que dedicam seu tempo para influenciar os colaboradores a cumprir o resultado de uma forma que seja satisfatória.

Em virtude dos fatos mencionados, os líderes têm trabalhado de uma forma mais parceira com seus subordinados, onde a confiança é existente dentro da equipe, que o líder tem se permitido ouvir e ser ouvido, o trabalho em equipe é essencial para a desenvoltura das atividades.

Após a análise aplicada na empresa de Distribuidora de medicamentos concluímos que nenhum líder vai ser igual, mas o propósito é um só, obter resultados, mas ele não precisa carregar esse peso sozinho, ao compartilhar suas ideias e ao ouvir a equipe ele consegue usufruir de estratégias mais desenvolvidas e com isso o resultado vem com mais eficácia a produtividade do setor.

Cada traço de personalidade em um supervisor de determinado setor é determinante para aquela área, o líder ele se torna um fator determinante para o

desenvolvimento da equipe, ele será o professor onde orienta e facilita as práticas do setor para ser menos burocrático.

Portanto, percebe-se que a pesquisa contribuiu para o desenvolvimento deste artigo, onde trouxe um conhecimento e atribuições necessárias para compreender melhor sobre ser um líder em potencial.

A limitação da pesquisa foi nas citações onde o ano é dentro dos últimos 10 anos, com isso foi observado que os autores mais antigos são mais citados em diversos artigos de pesquisa, e o conteúdo mais antigo é mais abrangente e interessante de se pesquisar. Além disto a administração de tempo, mas com isso foi servido de lição para melhor se programar.

Por fim, sugere-se como pesquisas futuras com os colaboradores onde eles irão expor seus pensamentos sobre a sua liderança e sugestões de melhorias para cada setor. Esta pesquisa irá agregar ainda mais a este artigo é complementar as informações já existentes, tendo uma visão sobre ambas as partes, líderes e liderados. Onde surge o questionamento, será que os liderados se sentem realmente satisfeitos com a sua liderança? E se o perfil que cada um demonstrou se enquadra com suas atitudes diárias.

REFERÊNCIAS

6 Estilos de Liderança Proposto por Daniel Goleman site:

<https://manifesto55.com/estilos-de-lideranca-de-goleman/> acesso em: 08/05/2022

ACIOLLE, Ana Paula Lovato, (2006) perguntas da pesquisa, site: [artigo LIDERANÇA KAROLINE CELESTINO \(1\).pdf](#) acesso em: 20/05/2022

ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52 anos (Pós-graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.

BANOV, Márcia Regina. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2013. 31 p.

Barbosa, S. (2019) Site: <https://www.napratica.org.br/licoes-de-ram-charan/> acesso em: 02/06/2022.

BEDI, A.; ALPASLAN, C. M.; GREEN, S. **A Meta-analytic Review of Ethical Leadership Outcomes and Moderators**. Journal of Business Ethics, 139(3), 517–536, 2015.

C512e Chaves, Neuza Maria Dias. **Esculpindo líderes de equipes/** Neuza Maria Dias Chaves. _ 4.ed. _ Nova Lima: FALCONI Editora, 2013

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

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Ed. Elsevier, 21ª edição, 1999.

DUARTE, T. T. **Liderança e clima organizacional**. 2013. 32 f. **Monografia (Graduação em Administração) Centro Universitário de Brasília, Brasília**, 2013. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/4975/1/20976808.pdf> Acesso em: 02/06/2022.

FIORENTINI, D. **Investigação em Educação Matemática desde a perspectiva acadêmica e profissional: desafios e possibilidades de aproximação**. Cuadernos de Investigación y Formación en Educación Matemática, p. 61-82, 2013.

GOES, Gustavo Antiquiera; FILHO, Joel Gerson Lopes. **A liderança para a gestão de pessoas: O líder que as empresas procuram**. 10º Convibra – Administração – 2013. Site: http://www.convibra.org/upload/paper/2013/34/2013_34_7682.pdf Acesso em: 02/06/2022

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica – 8. ed. - [3. reimpr.]**. – São Paulo: Atlas, 2019.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NEGREIROS, D. M. B. **Liderança nas organizações: um estudo de caso em uma empresa de cursos e treinamentos no município de Itaituba**. PA. Itaituba: FAI, 2017.

Rego, A., Cunha, M. P. (2016) **Que Líder Sou Eu? – Manual de apoio ao desenvolvimento de competências de liderança**. 1ª. Edição, Lisboa: Edições Sílabo, 2016.

Ribas A, Salim C (2012) **Teoria da Liderança** Site: https://gpparaconcursos.blogspot.com/2012/11/01_archive.html ACESSO EM: 08/05/2022.

WOLFF, L.; CABRAL, P. M. F. LOURENÇO, P. R. M. R. S. **O Papel da Liderança na Eficácia das Equipes de Trabalho**. Revista Gestão & Tecnologia, 2013, vol. 13, n. 01, pp. 177-204.

YAMAFUKO, E. L.; SILVA, J. J. **Liderança nas Organizações**. Colloquium Humanarum, 2015, vol. 12, pp. 86-93.



Apêndice – Questionário da pesquisa

Olá! Eu sou Andreza Freire de Lima, aluna do Curso de Administração do Centro Universitário Fametro - Unifametro. A pesquisa tem por finalidade responder à seguinte questão de pesquisa: a influência do líder e como tem agregado na motivação da sua equipe, a relação entre líder e liderados, e o papel do líder na empresa de distribuição de medicamentos.

Venho convidá-lo (a) a participar respondendo este questionário com duração máxima de (5 min). Sua contribuição e veracidade nas informações dadas abaixo é muito importante para a finalização desta pesquisa.

Obrigada!

Questionário Líderes

1. Qual seu gênero?
 - () Feminino
 - () Masculino
 - () outros

2. Há quanto tempo na empresa?
 - () 0 a 1 ano
 - () 2 a 3
 - () 4 a 5 anos
 - () acima de 6 anos

3. Em relação à motivação, você incentiva sua equipe a desempenhar suas atividades com eficácia?
 Sim
 Não
 Às vezes
4. Você dá feedback aos seus liderados?
 Sim
 Não
 Às vezes
5. Você incentiva seus liderados a crescerem dentro da organização?
 Sim
 Não
 Às vezes
6. Como você descreve sua relação com a sua equipe?
 Amigável
 Apenas profissional
 Irrelevante
7. Em relação à comunicação entre líder e liderados, qual tipo de conversa flui?
 Fala de assuntos diversos
 Fala somente de trabalho
 Fala de assuntos diversos e de trabalho
 Nem falo
8. Delegar tarefas?
 Orienta e dá feedback
 Orienta, mas deixa o liderado inseguro
 sem delegações de tarefas
9. Na tomada de decisões você como líder?
 Estimula a participação de todos
 Permite que tomem sua própria decisões
 Decide sozinho, sem consultar a equipe
 Não fala nada
10. Você gosta de expor suas ideias/opiniões para o desenvolvimento das atividades do setor?
 Sim
 Não
 Irrelevante
11. Você acha que seu estilo de liderança é:
 Liderança Autocrática- o líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo

- Liderança Democrática- as diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo e mínima participação do líder
- Liderança Carismática- característica pessoal, que proporciona visão e senso de missão que emana confiança e respeito

12. Das ações promovidas por você, qual delas mais estimula a equipe?

- Reconhecimento por um trabalho bem executado ou atingimento de uma meta
- Ser tolerante quando precisa se ausentar
- Manter sua palavra quando assim foi combinado
- Ter gratidão com aqueles que o ajudam

13. Você realiza reuniões com sua equipe?

- Não realizo reunião
- Sim realizo reuniões formais e informais e elas são muito proveitosa
- Sim, mas geralmente não contribuem em nada ao trabalho

14. Seu liderado descobre uma nova maneira de realizar suas atividades de trabalho, como você acha que ele agiria?

- Com certeza conversaria comigo, pois estou sempre aberto a sugestões
- Talvez conversaria comigo, dependendo do meu "estado de espírito" no dia
- Não falaria comigo, pois geralmente não dou importância para as opiniões da equipe

15. Você já identificou um perfil de líder entre os seus liderados?

- Sim
- Não
- Talvez

16. Ao identificar um perfil de líder na sua equipe você:

- O influencia a crescer, e dar total apoio e ensinamentos
- Identifica, mas não dá nenhum suporte
- Não identifica