

Ciências Sociais Aplicadas: Entendendo as Necessidades da Sociedade

Luciana Pavowski Franco Silvestre
(Organizadora)

Luciana Pavowski Franco Silvestre
(Organizadora)

Ciências Sociais Aplicadas: Entendendo as Necessidades da Sociedade

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Executiva: Prof^a Dr^a Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Rafael Sandrini Filho
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof^a Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof^a Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^a Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof^a Dr^a Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof^a Dr^a Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof.^a Dr.^a Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof.ª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof.ª Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof.ª Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
C569	Ciências sociais aplicadas [recurso eletrônico] : entendendo as necessidades da sociedade / Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. – (Ciências Sociais Aplicadas. Entendendo as Necessidades da Sociedade; v. 1) Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-423-8 DOI 10.22533/at.ed.238192506 1. Ciências sociais – Pesquisa – Brasil. I. Silvestre, Luciana Pavowski Franco. II. Série. CDD 301
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

No e-book “Ciências Sociais Aplicadas: Entendo as Necessidades da Sociedade”, apresentam-se artigos e pesquisas que mantêm relação com demandas da sociedade contemporânea, a partir de estudos realizados nas diferentes regiões do Brasil, representando a diversidade territorial, bem como, as singularidades e elementos que as conectam.

Apresentam-se ainda, três artigos em espanhol, sendo estes de cursos de graduação e pós graduação do Uruguai, México e Espanha e um em inglês do programa de Pós-Graduação da Universidade de Brasília. Tais artigos mostram-se pertinentes e contribuem para as discussões e análises que são apresentadas aos leitores a partir do campo das Ciências Sociais Aplicadas.

São ao todo cinquenta artigos divididos em dois volumes. Os artigos foram organizados em seis seções, conforme segue: **Tecnologia e Comunicação**, sendo esta a primeira seção, em que são abordadas as relações existentes entre a tecnologia e a comunicação com os processos de trabalho, políticas públicas, inovação nos processos de gestão e de conhecimento; O **Comportamento Organizacional**, título que nomeia a segunda seção, apresenta-se de maneira expressiva nos artigos que também tematizam os processos decisórios e de gestão de conhecimento no setor empresarial, com valorização do capital humano e da função social das empresas; **Cidadania e Políticas Públicas**, aborda pesquisas realizadas entorno das políticas de saúde, de atendimento às crianças e adolescentes, da educação, da questão agrária, da segurança pública e das políticas tributárias na lógica de cidadania e garantia de direitos; **Estado e Sociedade**, aborda as relações estabelecidas entre estes, apontando para a importância e impacto dos movimentos sociais para a definição de pautas que contemplem os diferentes interesses existentes na sociedade de classes; *Os artigos que compõem a seção Trabalho e Relações Sociais* debatem o grau de satisfação de acesso ao trabalho em um contexto de terceirização e precarização das relações estabelecidas através deste e por fim, em **Estudos Epistemológicos** apresentam-se dois artigos que analisam perspectivas diferentes do processo de construção do conhecimento.

Os artigos apresentam pesquisas de envergadura teórica, as seções mantêm articulação entre si e contribuem para a divulgação e visibilidade de estudos e pesquisas voltadas para as necessidades e desafios postos para vida em sociedade no atual contexto social, econômico e político.

Luciana Pavowski Franco Silvestre

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A CONTRIBUIÇÃO DA DIGITALIZAÇÃO NA SEGURANÇA E SALVAGUARDA DE ACERVOS RAROS	
Alissa Esperon Vian	
Mariana Briese	
Marcia Carvalho Rodrigues	
Heytor Diniz Teixeira	
DOI 10.22533/at.ed.2381925061	
CAPÍTULO 2	17
A INFLUÊNCIA DAS TECNOLOGIAS DIGITAIS NO TRABALHO DOS MOTORISTAS DO APLICATIVO UBER	
Fábio Cannas	
DOI 10.22533/at.ed.2381925062	
CAPÍTULO 3	27
A INTEGRAÇÃO ENTRE A LOGÍSTICA E O MARKETING OBJETIVANDO AGREGAR VALOR PARA O NÍVEL DE SERVIÇO AO CLIENTE	
Carmelinda Parizzi	
DOI 10.22533/at.ed.2381925063	
CAPÍTULO 4	39
AERO REPORTAGEM O DIA A DIA DO REPÓRTER AÉREO	
Rogerio Botelho Parra	
DOI 10.22533/at.ed.2381925064	
CAPÍTULO 5	51
ANÁLISE DE IMAGENS DAS REDES SOCIAIS: A MEDIAÇÃO DO SIGNO VISUAL NA PRODUÇÃO DA IDENTIDADE	
Fernanda Pimentel Faria de Miranda	
DOI 10.22533/at.ed.2381925065	
CAPÍTULO 6	66
COMUNICAÇÃO, CRIAÇÃO DE CONHECIMENTO E INOVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO DE SAÚDE: REVISÃO SISTEMÁTICA	
Valéria Khristina Fregadolli Ferreira	
Juliana De Conto	
DOI 10.22533/at.ed.2381925066	
CAPÍTULO 7	78
CONSTRUÇÃO DISCURSIVA DE UMA IMAGEM CORPORATIVA POSITIVA: ANÁLISE DO EDITORIAL DA REVISTA GOL	
Daniel Lyra Pinto de Queiroz	
Marta Cardoso de Andrade	
DOI 10.22533/at.ed.2381925067	
CAPÍTULO 8	90
ELABORAÇÃO DE SOFTWARE PARA AUXILIAR ESTUDANTES PARA ESTUDO - STUDYION	
Gustavo Andrioli	
Ana Carolina de Luca	
DOI 10.22533/at.ed.2381925068	

CAPÍTULO 9	98
EL ANÁLISIS DE REDES SOCIALES COMO UNA POSIBLE HERRAMIENTA TEÓRICA Y METODOLÓGICA PARA EL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	
Rebeca Teja Gutiérrez Adrian Trueba Espinosa Nidia López Lira Rosa María Rodríguez Aguilar	
DOI 10.22533/at.ed.2381925069	
CAPÍTULO 10	111
ESTRATÉGIAS DE VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO DE UMA EMPRESA FAMILIAR DO SETOR ALIMENTÍCIO DO OESTE DE SANTA CATARINA	
Odenir Giaretta Elizângela Mara Carvalheiro	
DOI 10.22533/at.ed.23819250610	
CAPÍTULO 11	125
FATORES DETERMINANTES DA TOLERÂNCIA AO RISCO E O PROCESSO DECISÓRIO NAS ORGANIZAÇÕES: ELABORAÇÃO DE UM ROTEIRO DE ENTREVISTAS	
Rafaela Rodrigues da Silva Mariana Câmara Gomes e Silva Liana Holanda Nepomuceno Nobre	
DOI 10.22533/at.ed.23819250611	
CAPÍTULO 12	128
GESTÃO DO CONHECIMENTO COMO FATOR DE DESENVOLVIMENTO NUMA INDÚSTRIA CERÂMICA BRASILEIRA NO SUL DO ESTADO DE SANTA CATARINA	
Jaqueline Bitencourt Lopes Cristina Keiko Yamaguchi	
DOI 10.22533/at.ed.23819250612	
CAPÍTULO 13	141
INFLUÊNCIA DAS PROMOÇÕES DE DESCONTO NO VOLUME DE VENDAS DE UM SUPERMERCADO DE FRANCISCO BELTRÃO - PR	
Andrius Ivo Scalabrin	
DOI 10.22533/at.ed.23819250613	
CAPÍTULO 14	156
INFLUÊNCIA DO MARKETING DIRETO NA GERAÇÃO DE RESULTADOS DA COOPERATIVA SICREDI FRONTEIRAS PR/SC/SP	
Andreza Piton Farina Josiane Bombardelli	
DOI 10.22533/at.ed.23819250614	
CAPÍTULO 15	171
LIDERANÇA: QUAL O SEU PAPEL DENTRO DA ORGANIZAÇÃO	
Marinez Cristina Vitoreli Débora Scardine da Silva Pistori Francine Negrão Souza	
DOI 10.22533/at.ed.23819250615	

CAPÍTULO 16	181
O DISCURSO DA RESPONSABILIDADE CORPORATIVA COMO FORMADOR DE UMA IMAGEM EMPRESARIAL POSITIVA PARA O GRUPO JERÓNIMO MARTINS	
Marta Cardoso de Andrade Hélder Uzêda Castro	
DOI 10.22533/at.ed.23819250616	
CAPÍTULO 17	194
O PROCESSO DE FUSÃO ENTRE ORGANIZAÇÕES: RAZÕES ESTRATÉGICAS	
Alan Rodrigues Renata Galdino de Souza Isaac Antônio Rodrigues	
DOI 10.22533/at.ed.23819250617	
CAPÍTULO 18	216
PERFIL E MOTIVAÇÃO DOS ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO DA ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS	
Higor Caixeta Batista Tereza Cristina Pinheiro de Lima Oliveira Renato Mendes Silva	
DOI 10.22533/at.ed.23819250618	
CAPÍTULO 19	229
PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A ATUAÇÃO ESTATAL	
Alana Beatriz Silva Costa Priscila Francisco Silva Rodrigo Resplande Rodrigues	
DOI 10.22533/at.ed.23819250619	
CAPÍTULO 20	237
ECONOMIA COMPORTAMENTAL: ASPECTOS SINGULARES DOS AGENTES NA TOMADA DE DECISÃO	
Michele Lins Aracaty e Silva Cleyce Vieira de Medeiros	
DOI 10.22533/at.ed.23819250620	
CAPÍTULO 21	248
ANÁLISE DO IMPACTO SOCIOECONÔMICO FAMILIAR NA EDUCAÇÃO INFANTIL DAS ESCOLAS PÚBLICAS DO MUNICÍPIO DE ARAGUAÍNA-TO	
Leandro Barros de Moura Edelvar Vicente Rippel	
DOI 10.22533/at.ed.23819250621	
CAPÍTULO 22	258
CONTRIBUIÇÕES DO LETRAMENTO PARA A FORMAÇÃO INTEGRAL DO SER HUMANO	
Luis Roberto Ramos de Sá Filho Nilo Agostini	
DOI 10.22533/at.ed.23819250622	

CAPÍTULO 23	266
ENCONTRO COM O REAL: CRIANÇAS REVELAM A RELAÇÃO VERDADEIRA COM O AMIGO AUTISTA	
Igor Lucas Ries	
DOI 10.22533/at.ed.23819250623	
CAPÍTULO 24	273
O BRINCAR NA INFÂNCIA: O CENÁRIO DA CULTURA LÚDICA	
Suélen Normando da Silva Vasconcelos	
Sangelita Miranda Franco Mariano	
Renato Silva Vasconcelos	
Flávia Gabriella Franco Mariano	
DOI 10.22533/at.ed.23819250624	
CAPÍTULO 25	288
LA EVALUACIÓN DEL ACOGIMIENTO RESIDENCIAL DE MENORES DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL: ANÁLISIS DE LAS VIVENCIAS SUBJETIVAS DE LOS USUARIOS DEL SERVICIO A TRAVÉS DE METODOLOGÍAS NARRATIVAS	
Edurne González Goya	
Mabel Segú Odriozola	
DOI 10.22533/at.ed.23819250625	
CAPÍTULO 26	295
INVESTIGAÇÃO SOBRE A NATUREZA JURÍDICA DO TRANSPORTE DE PASSAGEIROS – UBER- E A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO ADMINISTRATIVO BRASILEIRO	
Candida Joelma Leopoldino	
Eduardo Stachera	
DOI 10.22533/at.ed.23819250626	
SOBRE A ORGANIZADORA	309

LIDERANÇA: QUAL O SEU PAPEL DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

Marinez Cristina Vitoreli

ITE – Instituição Toledo de Ensino (Centro
Universitário)
Bauru/SP

Débora Scardine da Silva Pistori

USC – Universidade do Sagrado Coração
Bauru/SP

Francine Negrão Souza

USC – Universidade do Sagrado Coração
Bauru/SP

RESUMO: A importância da liderança como fator crítico de sucesso é algo desafiador nas empresas, num momento de grandes mudanças. As empresas precisam ficar atentas às novas tendências de comportamento, crenças e valores, e muitas vezes, precisam rever seus conceitos e atitudes. O presente trabalho teve como objetivo principal aprofundar acerca das habilidades e competências do líder de empresa, para tanto o estudo buscou levantar quais os principais fatores comportamentais de maior importância para o seu sucesso. Os métodos de pesquisa adotados foram a pesquisa bibliográfica seguida da aplicação de um estudo de caso a dois grupos de alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos de uma renomada Instituição Superior, localizada no interior do estado de São Paulo, com a finalidade de medir a percepção destes

alunos em relação as principais habilidades e competências importantes para um líder de sucesso visto que, os estudantes do curso de Gestão em Recursos Humanos serão prováveis gestores do mercado, onde serão desafiados a demonstrar uma constante atualização acerca de tais habilidades. Ao final, foi feito um mapeamento das principais habilidades e competências apontadas pelos alunos como importantes no exercício da liderança nas empresas, o que consistiu na principal contribuição do presente trabalho. De acordo com os resultados obtidos na pesquisa, as principais competências e comportamentos apontadas como as mais relevantes para um líder foram: capacidade de inspirar pessoas, compromisso, confiança e habilidade de ouvir as pessoas.

PALAVRAS-CHAVE: Competências. Comportamento. Habilidades. Liderança.

ABSTRACT: The importance of leadership as a critical factor of success is something challenging in companies at a time of big changes. Companies need to be aware of new trends of behavior, beliefs and values, and often need to revise its concepts and attitudes. The present study had as main goal to take a closer look at the skills and competences of the company leader, so the study sought to raise the main behavioral factors of major importance for

his/hersuccess. The research methods used were the bibliographic research followed by the application of a study case to two groups of students of the Human Resources Management course from a higher education institution, located in the countryside of São Paulo State, in order to measure the students' perception of the key skills and competences which are important to a successful leader, since students of the Human Resources Management course are likely to be market managers and they will be challenged to show a constant update on such skills. At the end, it was mapped the main skills and competences pointed out by the students as important to the exercise of leadership in companies, which consisted in the central contribution of the present study. According to the research results, the main competences and behaviors listed as the most relevant to a leader were: ability to inspire people, commitment, confidence and ability to listen people.

KEYWORDS: Competences. Behavior. Skills. Leadership.

1 | INTRODUÇÃO

Diante do cenário de instabilidade da economia e da grande competitividade entre as empresas, as organizações precisam, de tempos em tempos, se reestruturarem. Neste contexto os líderes exercem um papel de extrema importância, visto que são capazes de contribuir na motivação da equipe e influenciar o clima organizacional, o que está diretamente ligado à produtividade e satisfação dos funcionários, auxiliando no alcance dos resultados.

Diante de tantas mudanças, as empresas precisam ser ágeis em se adaptarem, o que exige por parte dos líderes, que sejam flexíveis e capazes de acompanharem, de forma rápida, às mudanças. Lacombe e Heilborn (2008) apontam que a gestão do conhecimento deve fazer parte desse processo para que as organizações sintam de maneira mínima as consequências da constante mudança.

Rossi (2013) pontua que o modelo de líder foi modificado e que as empresas não buscam um chefe supremo e sim, um articulador de ideias que busca as pessoas certas para obter resultados e executar tarefas de forma dinâmica e proativa.

Dessa maneira, o presente estudo teve por objetivo central um aprofundamento acerca das habilidades e competências do líder nas empresas visando levantar os principais fatores comportamentais de nível crítico para o sucesso desse profissional, e conseqüentemente das empresas.

Para tanto, foi elaborado um estudo de caso dirigido a grupo de alunos de um Curso Superior Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos em uma conceituada Universidade situada no interior do estado de São Paulo, com a finalidade de investigar e traçar quais as principais características necessárias a um bom líder, na opinião destes.

Como resultado além das respostas que proporcionaram a realização de um mapeamento das principais habilidades e comportamentos de um líder, o estudo gerou

contribuições a partir das comparações entre as características apontadas como as mais importantes por ambos: respondentes e literatura.

2 | LIDERANÇA

De acordo com Topping (2002) liderança tem muito mais a ver com criar um ambiente em que as pessoas possam crescer e ter condições de alcançar o sucesso. Dificilmente uma pessoa será capaz de executar suas atividades sem a ajuda de outros.

Liderança é definida por Hunter (2004 p. 25) como “a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum”. O autor acredita que a liderança deve estar a serviço do bem comum e que o líder deve ser empático.

Segundo Souza Neto e Calvosa (2006) liderar consiste numa arte que depende da capacidade de conseguir que as pessoas façam algo e busquem resultados positivos através da confiança, admiração e vontade próprias, já Pontes (2008) argumenta que liderança trata de um processo dinâmico de exercer influência na motivação de um determinado grupo de trabalho, complementando que a liderança se faz necessária em todos os níveis das organizações.

Assim, percebe-se que os autores convergem ao fato de que o líder pode e deve influenciar suas equipes no alcance dos resultados, além de exercer influência direta no grau de motivação de suas equipes. A Liderança deve ser desenvolvida, possibilitando que os indivíduos aumentem suas habilidades até o nível mais alto possível, conforme seu potencial.

Deste modo, vê-se que a liderança está fortemente ligada com a motivação (GIL, 1994). No século XXI a liderança e a motivação são consideradas fundamentais para vencer os obstáculos. Uma vez que motivar é o ato de influenciar as pessoas para que atinjam seus objetivos, esta competência está relacionada fortemente com a psicologia, como um ato de impulsionar os liderados a fim de cumprirem com os objetivos.

Para Lacombe e Heilborn (2008) o líder é fruto das circunstâncias, portanto, liderar é um processo situacional que depende da subjetividade dos liderados e de características chave dos líderes.

Diante de tantos desafios, pode-se perceber que o conceito liderança foi se aperfeiçoando ao longo do tempo, e recebeu contribuições de outras teorias (como as da motivação) para complementar o seu escopo. A próxima sessão tratará especificamente sobre o líder e suas características.

3 | O LÍDER

O líder é aquele que exerce influência e conduz as pessoas, aquele que tem o

poder de convencimento, orienta os seus liderados rumo ao objetivo comum. Segundo Hunter (2004) as exigências dos novos modelos de gestão são cada vez maiores sobre os líderes, incentivando que eles explorem a capacidade de delegar e também de exercer suas habilidades, tornando sua equipe capaz de tomar iniciativas e assumir riscos na organização.

Segundo Pereira (2015, p. 72):

O líder eficaz é aquele que é capaz de: definir a missão da organização e articular atividades; criar um ambiente flexível onde os colaboradores são encorajados a desenvolverem o seu potencial; dando destaque a criatividade, autonomia e aprendizagem contínua em vez de obediência e conformidade; encorajar a inovação; ser proativo; estudar constantemente a organização a nível interno e externo; pensar globalmente invés de pensar em nível nacional ou local.

Hunter (2004, p.18) delibera liderança como: [...] “A habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir objetivos comuns, inspirando confiança por meio da força do caráter.”.

Uma das formas de estudar a liderança é por meio da motivação que, para Crisostomo (2008), pode ser entendida como uma força desenvolvida por fatores internos pela qual os profissionais desempenham suas funções e desenvolvem atividades para que sejam promovidos e valorizados.

Sobre esse conceito, Chiavenato (2010) afirma que a motivação está fortemente ligada com o sistema de cognição, em outras palavras, está relacionada com o sistema mental do indivíduo.

Para Park (1997) motivar pessoas é um papel fundamental para o líder na busca de respostas positivas para o desenvolvimento. Assim, o líder eficaz possui um conjunto de traços, denominados como características relativamente estáveis. (CHUCK, 2010).

Porém, há que se refletir que o ato de motivar o outro é um verdadeiro desafio, pois enquanto uma equipe pode ser altamente motivada por fatores econômicos e financeiros, outras terão no sentido do trabalho ou na qualidade de vida os seus principais pilares (VERGARA, 2016).

Diniz (2007) ressalta que para tornar-se o líder completo, tão almejado pelas empresas, é preciso atender as expectativas dos gestores e ao mesmo tempo ser empático com seus liderados. Culligan (1988) acredita que algumas características são inatas, porém algumas podem ser adquiridas conforme o tempo.

O verdadeiro líder consegue inspirar pessoas através de suas atitudes. De acordo com Maximiano (2000), há dois tipos de líderes: o formal e o informal. O líder formal é aquele que tem sua autoridade e nível de poder sobre os liderados e o líder informal é aquele que exerce a liderança visando à meta de tomar frente de uma situação relacionada com o nível de interesse dos liderados.

Ervilha (2012) afirma que no passado existiam dois estilos de liderança dominantes que eram o autocrático e democrático e dois estilos complementares que eram o paternalista e liberal. Outros autores como Chiavenato (2010) e Goleman (2014) também relatam sobre estilos de liderança utilizados como parâmetros até a

atualidade nas organizações.

Segundo Ervilha (2012) o líder autocrático tem a característica de ser impositivo, dirigente, com voz de comando e controle, executando e exigindo as tarefas, sem se importar muito com o lado humano. Já para Goleman (2014) o estilo visionário é um estilo vibrante, que tem uma visão clara, buscando sempre um processo de planejamento estratégico. É o mais eficaz, pois melhora o aspecto do clima.

Com relação ao líder democrático, Ervilha (2012) afirma que este preza pela discussão sobre as metas a serem alcançadas entre liderança e seus subordinados dando opção de escolha à equipe. De acordo com Goleman (2014) este estilo dedica tempo para ouvir as ideias e obter adesão das pessoas, desenvolvendo confiança, respeito e compromisso, tornando a equipe mais flexível e responsável.

Também Goleman (2014) fala sobre o estilo coach, onde os líderes ajudam os funcionários a identificarem suas forças e fraquezas únicas e as vinculam às aspirações pessoais e de carreira, encorajando-os à criarem metas de desenvolvimento no longo prazo. Ervilha (2012), afirma que no estilo paternalista o ser humano é o mais importante e o papel do líder restringe-se em apenas dizer o que deve ser feito resolvendo os problemas de todos. Segundo Goleman (2014), o estilo paternalista considera as pessoas em primeiro lugar, enquanto o estilo liberal *laissez-fair*, é aquele líder que se mantém afastado da equipe, mas não porque necessita planejar o desenvolvimento dos funcionários, mas por desmotivação, insegurança e despreparo.

Davel (2001), apresenta o líder situacional, onde a liderança é moldada de acordo com a situação apresentada ou de acordo com o grau de maturidade da equipe. Também os traços de personalidade influenciam os estilos de liderança. Luck (2011) ressalta algumas habilidades desenvolvidas pelos líderes por meio da teoria dos traços que determinarão os estilos a serem seguidos.

A partir da importância do líder, ressalta-se a relevância do presente estudo para conhecimento das organizações e principalmente das lideranças acerca das características e competências que deverão ser desenvolvidas e trabalhadas.

4 | MATERIAIS E MÉTODOS

Pesquisas tratando sobre o tema liderança têm crescido nos últimos anos, principalmente na tentativa de apontar caminhos ou métodos para a solução de problemas e melhorias no desempenho das equipes. Gil (2010, p. 1) definiu pesquisa como: “procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas propostos.”

A pesquisa se deu através de duas vertentes: levantamento bibliográfico e pesquisa de campo com aplicação de coleta de dados do tipo questionário.

Este estudo apresenta natureza exploratória e buscou responder como as características de liderança podem exercer impacto positivo nos resultados das

empresas.

De acordo com Yin (2001), mesmo um estudo exploratório deve apresentar os pressupostos teóricos que irão nortear a investigação. Assim, as variáveis estratégicas identificadas na revisão da literatura, formam a base teórica que orientou a coleta de dados e a interpretação e análise deles.

Segundo Barros e Lehfeld (2000, p. 24), a pesquisa bibliográfica pode ser definida como: “[...] o levantamento e seleção de uma bibliográfica concernente, sendo pré-requisito indispensável para a construção e demonstração das características de um objeto de estudo”.

Quanto à pesquisa de campo, segundo Gonsalves (2001), é o tipo de pesquisa focada em atingir diretamente o público destinado, exigindo um encontro mais direto, onde o pesquisador deverá ir de encontro com a situação a ser analisada, a fim de reunir informações a serem documentadas. Dessa forma, entende-se que a pesquisa de campo se encaixa para análise da situação do levantamento, bem como para a devida apuração de dados realizada de modo qualitativo.

Trata-se de uma pesquisa com um grupo de conveniência composto por 45 universitários dos 2 anos, do curso de Tecnologia em gestão de Recursos Humanos de uma Universidade situada no interior do estado de São Paulo.

Foram selecionados alunos do 1º e 3º semestres do curso, sendo, 22 alunos do 1º semestre e 23 do 3º semestre. Como requisito foi adotado o critério de que os universitários respondentes não tivessem cursado a disciplina obrigatória da matriz para o 4º semestre denominada “Liderança e gestão de equipes”. Esse cuidado foi tomado para que os estudantes não respondessem o questionário a partir de ideias obtidas a partir do conhecimento acadêmico, ou seja, para que fosse possível responder como de fato compreendiam o assunto.

Como instrumento de coleta de dados, foi utilizado um questionário contendo 4 questões fechadas e 1 questão aberta, conforme mostra o Anexo I.

O instrumento foi escolhido pelo fato de ser simples, com questões diretas, de fácil administração e compreensão, não sendo específico para uma só área de pesquisa.

Os dados coletados foram representados por meio de suas frequências absoluta e relativa, sendo confrontados em seguida com a teoria sobre o tema, e, ao final, foi apresentado um resumo de características que deverão ser desenvolvidas pelos profissionais que exercem algum tipo de liderança nas organizações. Esses resultados possuem o objetivo de proporcionar a ampliação dos resultados das empresas e atualização dos futuros líderes e gestores acerca das características e competências necessárias para a boa liderança nas organizações.

5 | RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi aplicada com a participação de alunos do 1º (22 alunos) e 3º (23 Alunos) semestre do curso de Gestão de Recursos Humanos com idade entre 17 e

45 anos, sendo eles 35 pessoas do sexo feminino e 10 pessoas do sexo masculino (Tabela 1).

Habilidades e competência	Grau de Importância				
	1	2	3	4	5
Ser Honesto	-	-	-	6	39
Saber Ouvir	-	-	-	4	41
Ser Criativo	-	-	2	18	25
Ter equilíbrio	-	-	-	9	36
Influenciar pessoas	-	2	2	17	24
Inspirar pessoas	-	-	1	-	44
Capacidade de delegar	-	-	-	12	33
Senso de Humor	1	-	18	20	6
Comunicação	-	1	-	5	39
Compromisso	-	-	-	2	43
Confiança	-	-	-	2	43

Tabela 1. Frequências das respostas dos 45 universitários quanto ao grau de importância das respectivas habilidades e competências apontadas

Fonte: Os autores

A partir da aplicação do questionário identificou-se que a habilidade apontada como muito importante pela maioria foi a de inspirar pessoas obtendo 44 votos, o que corresponde a 97,7% no percentual, atribuindo à esta habilidade a posição de mais relevante dentre todas as opções disponíveis para avaliação dos universitários submetidos à pesquisa.

Com um número de 43 votos como habilidade e competência muito importantes (percentual de 95,5%) as habilidades “compromisso” e “confiança” foram apontadas. Assim, tais habilidades contribuíram para formar o quadro das três habilidades e competências mais importantes na opinião dos universitários seguidas de saber ouvir com 41 votos (91,1%).

Na sequência, com 39 votos estão as habilidades “ser honesto” (86,6 %), seguida da “comunicação” que obteve também 39 votos (86,6%). A competência de “ter equilíbrio” aparece logo em seguida com 36 votos (totalizando 80% dos votos). Ainda nas habilidades abaixo de 40 para o grau de importância muito importante está a capacidade de “delegar” com 33 votos (percentual de 73,3%).

Abaixo dos 30 votos, ficou apenas a habilidade “ser criativo” com 25 escolhas para o grau muito importante, 18 votos para importante e 2 para indiferente, formando percentuais de 55,5%, 40% e 4,4% respectivamente. A última habilidade foi o “senso de humor” que obteve 6 votos para muito importante contabilizando 13,3%, 20 votos para importante 44,4 %, 18 votos para indiferente 40% e 1 voto para nada importante com percentual de 2,2% dos votos.

Após a tabulação desses dados, classificou-se como mais importantes para os universitários às características “inspirar pessoas”, o que corrobora com diversos

autores como uma habilidade que tornará mais próxima à possibilidade do líder completo atingir as metas esperadas com total colaboração dos liderados. Cabe ao líder inspirar confiança em seus liderados e ter confiança em si mesmo para que consiga transmitir segurança em todos os propósitos que pretende seguir e metas que pretende alcançar e, elencada também como uma das mais importantes está a habilidade de “saber ouvir”. O líder que sabe ouvir sua equipe terá maiores chances para identificar as necessidades de seus liderados, fortalecendo assim a capacidade de montar um plano de ação que satisfaça no maior nível possível a todos os envolvidos.

Já a habilidade de ser criativo e o senso de humor não foram considerados como tão importantes para os universitários, no entanto grande parte dos autores aponta que essa mistura de habilidades poderá atuar como diferencial para liderança. As habilidades presentes na media de classificação foram ser honesto, comunicação, equilíbrio e capacidade de delegar que irão contribuir direta ou indiretamente para que o líder empregue com maior destaque as demais habilidades, cada uma no momento certo.

Perguntados quanto a questão de a liderança ser uma habilidade nata ou algo que pode ser aprendido, 95,6% ou seja, aproximadamente 43 universitários dos 45 questionados acreditam que a liderança pode ser desenvolvida e não necessariamente precisa ser um dom.

6 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não se pode deixar de considerar a grande necessidade por parte dos líderes e empresas em serem ágeis diante das novas necessidades do contexto empresarial. Retomando os objetivos propostos na presente pesquisa, certas habilidades e competências são essenciais para que o papel do líder seja eficaz, e impacte nos colaboradores a motivação necessária no dia-a-dia de trabalho.

O líder que consegue inspirar as pessoas a cumprir aquilo que precisa provavelmente será portador de grande influência e prestígio na organização, pois, isso facilitará o cumprimento de metas e objetivos comuns, para tanto, faz-se necessário que ele tenha o compromisso com o trabalho e deixe transparecer a sua confiança no potencial de seus liderados assim como em si mesmo.

Um bom líder é aquele que ouve opiniões e desejos da mesma forma que comunica estabelecendo assim, uma relação mais empática e promovendo feedbacks constantes e assertivos aos seus liderados, preservando a honestidade, bem como o equilíbrio para lidar com situações de conflito, sabendo o momento exato de delegar funções e exigir de cada liderado aquilo que reconhece que podem oferecer.

O crescimento e desenvolvimento de uma organização que engloba o líder e seus colaboradores é um processo contínuo e diário. O líder deve manter sempre o entusiasmo, carisma e conhecimento de uma série de técnicas de gestão para conseguir delegar e inspirar seus colaboradores, saber dialogar e ouvir a todos, integrando a

contribuição e opinião de seus funcionários para a sua tomada de decisão.

Cabe também aos futuros gestores da área de recursos humanos manterem-se atualizados quanto às habilidades, conhecimentos e atitudes determinantes para uma boa liderança visando assim, sua permanência e ascensão no mercado.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 4 ed. São Paulo: Anhanguera, 2010.

CHUCK, Williams .**ADM**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

CRISOSTOMO, Israel. A motivação como ferramenta de crescimento. São Luiz. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/u/israel_08/artigos/>. Acesso em 11/10/2016.

CULLIGAN, Matthew J. **Administração de volta as origens: a arte perdida da liderança**. São Paulo: Best Seller, 1988.

DAVEL, Eduardo; Machado, Hilka V. A dinâmica entre liderança e identificação: sobre a influência consentida nas organizações contemporâneas. **Revista de Administração contemporânea**, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n3/v5n3a06>>. Acesso em 19/10/2015

DINIZ, Daniela. Seja um líder completo. **Vocês/a**. São Paulo: 109 ed. P. 40 jul 2007.

ERVILHA, Antonio de Jesus. Limão. **Liderando equipes para otimizar resultados**. São Paulo: Nobel. 2008

GIL, Antonio Carlos. **Administração de Recursos Humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo:Atlas, 2010.

GOLEMAN, Daniel.**Liderança a Inteligência Emocional na Formação do Líder de Sucesso**. Rio de Janeiro, Editora Objetiva, 2014.

GONSALVES, E. P. **Iniciação à pesquisa científica**. Campinas: Alínea, 2001.

HUNTER, James Corbett. **O monge e o executivo: uma historia sobre a essência da liderança**. Rio de Janeiro: sextante, 2004.

LACOMBE, Francisco HEILBORN Gilberto. **Administração princípios e tendências**. 2 Ed. São Paulo.Saraiva. 2008.

LUCK, Heloisa. **Liderança em gestão escolar**. 7ed. Rio de Janeiro. Vozes, 2011

MAXIMIANO, Antônio Carlos Amaru. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

PAMPOLINI, Claudia Patricia Garcia; MAZO, Celso Giancarlo Duarte de; GONÇALVES, Daniele Assad. **Publicação de artigos científicos**. A liderança e a gestão de equipes de alto desempenho na gestão estratégica de pessoas. 2013. Disponível em: <http://www.admpg.com.br/revista2013_2/Artigos/07%20-%20Artigo7.pdf>. Acesso em: 27 ago, 2015.

PARK, KilHyang. **Introdução ao estudo da administração**. São Paulo: Pioneira, 1997.

PEREIRA, Monaliza Monteiro. **Liderança estratégica como diferencial competitivo nas empresas**. Lisboa. 2015. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10400.21/5294>>. Acesso em 11/10/2016.

PONTES, Maria Célia. **O novo papel da liderança nas organizações**. Fortaleza. 2008. Disponível em: <http://portais.tjce.jus.br/esmec/wp-content/uploads/2014/12/C%C3%A9lia-Maria-Pontes.pdf>. Acesso em 11/10/2016.

ROSSI, Lucas. Seja o líder que as empresas querem. **Vocês/a** São Paulo 181 Ed . p. 39-48 jun 2013.

SOUZA NETO, Silvestre Prado de. CALVOSA, Marcello Vinicius Doria. As competências de liderança: atributos e praticas do líder do Seculo XXI, uma pesquisa quantitativa. Rio De Janeiro. **Revista de administração da UNIMEP**. 2006.

TOPPING, Peter A. **Liderança e Gestão**. Rio de Janeiro, Editora Campus, 2002.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXO I - PESQUISA SOBRE A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA

Identificação: Nome, Idade, Curso, Semestre

Questionário - As questões 1 e 2 deverão ser respondidas considerando uma escala de 1 à 5 onde: 1 = Nada importante, 2 = Pouco importante, 3 = Indiferente., 4 = Importante e 5 = Muito importante.

1. Qual o grau de importância de um líder para a organização? (de 1 a 5)

2. Dentre as habilidades descritas abaixo, classifique o grau de importância delas, que você considera necessário para um líder. (de 1 a 5): 1) Ser honesto; 2) Saber ouvir; 3) Ser criativo; 4) Ter equilíbrio; 5) Influenciar pessoas; 6) Inspirar pessoas; 7) Capacidade de delegar; 8) Senso de humor; 9) Comunicação; 10) Compromisso; 11) Confiança;

3. Você considera a liderança é uma habilidade nata? () Sim ou () Não

4. Você acredita que a liderança possa ser desenvolvida? () Sim ou () Não

5. Entre as três habilidades básicas de um líder, na sua opinião, quais seriam as fundamentais? Por quê?

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-423-8



9 788572 474238