

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann
(Organizadores)



Administração, Empreendedorismo e Inovação 4

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann
(Organizadores)



Administração, Empreendedorismo e Inovação 4

Atena
Editora

Ano 2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Lorena Prestes
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

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

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Faria – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobom – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
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. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª 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 Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
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. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
A238	Administração, empreendedorismo e inovação 4 [recurso eletrônico] / Organizadores João Dallamuta, Luiz César de Oliveira, Henrique Ajuz Holzmann. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. – (Administração, Empreendedorismo e Inovação; v. 4) Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-774-1 DOI 10.22533/at.ed.741191111 1. Administração. 2. Empreendedorismo. 3. Inovações tecnológicas. I. Dallamuta, João. II. Oliveira, Luiz César de. III. Holzmann, Henrique Ajuz. IV. Série. CDD 658.421
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

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

APRESENTAÇÃO

Esta obra é composta por pesquisas realizadas por professores de cursos de gestão. Optamos por uma abordagem multidisciplinar por acreditarmos que esta é a realidade da pesquisa em nossos dias.

Optamos pela separação em áreas amplas de conhecimento. No volume 1, trabalhos com uma abordagem empreendedora. No volume 2, trabalhos com vertentes em comportamento do consumidor e mercados. E no volume 3 uma abordagem gerencial ampla.

A realidade é que não se consegue mais compartimentar áreas do conhecimento dentro de fronteiras rígidas, com a mesma facilidade do passado recente. Se isto é um desafio para trabalhos de natureza mais burocrática como métricas de produtividade e indexação de pesquisa, para os profissionais modernos está mescla é bem-vinda, porque os desafios da multidisciplinariedade estão presentes no mercado e começam a ecoar no ambiente mais ortodoxo da academia.

Aos autores e editores, nosso agradecimento pela oportunidade de organização da obra, críticas e sugestões são sempre bem-vindas.

Boa leitura

João Dallamuta
Luiz César de Oliveira
Henrique Ajuz Holzmann

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
FORMAÇÃO CONTINUADA DE PROFESSORES: DELINIAMENTO DE AÇÕES DIDÁTICAS PARA GESTORES EMPREENDEDORES	
Creuza Martins França Jair de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.7411911111	
CAPÍTULO 2	13
ALICERCES DO DESENVOLVIMENTO: CULTURA EMPREENDEDORA E REDES DE SUPORTE AO EMPREENDEDORISMO (ECOSSISTEMA)	
Audemir Leuzinger de Queiroz Celia Lima Paradela	
DOI 10.22533/at.ed.7411911112	
CAPÍTULO 3	25
DESAFIOS E FACILIDADES QUE IMPACTAM NA CRIAÇÃO DE <i>STARTUPS</i>	
Antonio Aparecido de Carvalho Maria do Socorro de Souza Milton Carlos Farina	
DOI 10.22533/at.ed.7411911113	
CAPÍTULO 4	44
EMPREENDEDORISMO COMPORTAMENTAL NA GERAÇÃO Z: UM ESTUDO COM ESTUDANTES DE UMA ESCOLA PROFISSIONALIZANTE	
Henrique Pereira da Silva Jorge Lucas Nogueira Valter de Souza Pinho	
DOI 10.22533/at.ed.7411911114	
CAPÍTULO 5	56
EVOLUÇÃO DA POLÍTICA PÚBLICA DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO NO BRASIL	
Patricia Gava Ribeiro Vanessa Ishikawa Rasoto	
DOI 10.22533/at.ed.7411911115	
CAPÍTULO 6	75
O EMPREENDEDORISMO E O EMPREENDEDORISMO SOCIAL: UM ESTUDO DA ÁREA RURAL	
Antonio Costa Gomes Filho Roni Antonio Garcia da Silva Luana da Silva Garcia Christlaine Caroline de Souza Adriane de Fátima Machado	
DOI 10.22533/at.ed.7411911116	

CAPÍTULO 7	82
ESTUDO DAS ESTRATÉGIAS GENÉRICAS DE PORTER NO POLO SETORIAL MOVELEIRO DO OESTE DE SANTA CATARINA	
José Valci Pereira Rios Rodrigo Barichello	
DOI 10.22533/at.ed.7411911117	
CAPÍTULO 8	98
FATORES DETERIMANTES PARA O SUCESSO EM NOVOS EMPREENDIMENTOS	
Douglas Schmidt Tania Marques Tybusch	
DOI 10.22533/at.ed.7411911118	
CAPÍTULO 9	110
IMPACTO DO CUSTO BRASIL NO DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES	
Gilmar Antônio Vedana Gilmar Ribeiro de Mello	
DOI 10.22533/at.ed.7411911119	
CAPÍTULO 10	123
EDUCAÇÃO FINANCEIRA PARA PROFESSORES DA REDE PÚBLICA ESTADUAL	
Claudio Alvim Zanini Pinter Domingos Pignatel Marcon Marcelo Miguel da Silva Marilene da Rosa Lapolli Bárbara Beatriz da Silva Domingos	
DOI 10.22533/at.ed.74119111110	
CAPÍTULO 11	136
DESENVOLVIMENTO DE DISCIPLINA EAD PARA ALUNOS DE PÓS- GRADUAÇÃO: “EMPREENDEDORISMO DE BIOPRODUTOS”	
Cesar Augusto de Oliveira Júnior Rui Seabra Ferreira Junior Ana Silvia Sartori Barraviera Seabra Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.74119111111	
CAPÍTULO 12	145
AS PERSPECTIVAS DE CRESCIMENTO DO NEGÓCIO COM A FORMALIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DO CRESCIMENTO DE MEI NO BRASIL	
Marcelo da Costa Borba Josefa Edileide Santos Ramos Maria do Carmo Maracajá Alves Jose Eduardo Melo Barros Luiz Gustavo Lovato João Armando Dessimon Machado	
DOI 10.22533/at.ed.74119111112	
CAPÍTULO 13	158
AS INFLUÊNCIAS DA LIDERANÇA NOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS	
Osnei Francisco Alves	

Eliete Cristina Pessôa

DOI 10.22533/at.ed.74119111113

CAPÍTULO 14 173

ANÁLISE DO PROCESSO DECISÓRIO EM FUNDOS TECH VENTURE CAPITAL
SOB A ÓTICA DE FINANÇAS COMPORTAMENTAIS

Eduardo da Costa Ibrahim

DOI 10.22533/at.ed.74119111114

CAPÍTULO 15 195

COMO É EMPREENDER EM PERÍODOS TURBULENTOS: UM ESTUDO DO
COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR BRASILEIRO EM PERÍODO DE CRISE

Ellen Carvalho Alves

Paulo Roberto Alves

Cristina Becker Matos Nabarro

Marcos Antonio Maia de Oliveira

DOI 10.22533/at.ed.74119111115

CAPÍTULO 16 207

IMPLANTAÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR DO CURSO BACHARELADO EM
AGROINDÚSTRIA

Maycon Fagundes Teixeira Reis

Edilaine Alves da Silva Santos

Everton Oliveira Cassemiro Aragão

Fabiana Oliveira da Silva

Claudia Regina Lima Cruz

Claudenice dos Santos

Graciele de Souza Aragão

Katydyane da Silva Sá

Flávio Américo Fernandes de Oliveira

Fábio de Melo Resende

Danilo Santos Souza

Anny Kelly Vasconcelos de Oliveira Lima

DOI 10.22533/at.ed.74119111116

CAPÍTULO 17 220

ANÁLISE COMPARATIVA DA VIABILIDADE ECONÔMICA DA INSTALAÇÃO DE
ENERGIA SOLAR FOTOVOLTAICA EM UNIDADES FAMILIARES

José Barbosa Filho

Lucas Majedieu Damasceno da Cunha

DOI 10.22533/at.ed.74119111117

CAPÍTULO 18 245

RELAÇÃO ENTRE STARTUPS E GRANDES EMPRESAS – COPORATE VENTURE
E ESTUDO DE CASO DE AQUISIÇÃO DE UMA STARTUP

Anna Patrícia Teixeira Barbosa

Arthur Guimaraes Carneiro

Débora Franceschini Mazzei

Eraldo Ricardo dos Santos

Fernanda Zambon de Carvalho

Higor dos Santos Santana

Krishna Aum de Faria

Marcus Vinicius Lopes Bezerra

DOI 10.22533/at.ed.74119111118

CAPÍTULO 19 262

REDES DE COOPERAÇÃO: TRAÇANDO UM NOVO MAPA CONCEITUAL

Franciani Fernandes Galvão Mulina

DOI 10.22533/at.ed.74119111119

CAPÍTULO 20 275

PERCEPÇÕES DE MICRO E PEQUENOS EMPRESÁRIOS QUANTO À UTILIDADE DE INFORMAÇÕES FINANCEIRAS

Deisy Cristina Corrêa Igarashi

Solange Pimentel

Wagner Igarashi

Flávia Mayara Segate

DOI 10.22533/at.ed.74119111120

CAPÍTULO 21 289

A IMPORTÂNCIA DA UTILIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS FINANCEIRAS NAS ORGANIZAÇÕES

Jean Gleyson Farias Martins

Jizabely de Araujo Atanasio Martins

Rodrigo José Guerra Leone,

Soraya Campos da Costa

Ricardo Vitor Fernandes da Silva,

Daniyel Ferreira de Medeiros

DOI 10.22533/at.ed.74119111121

CAPÍTULO 22 302

ESTUDO SOBRE A GESTÃO DE RESÍDUO: PROPOSTA DE APLICAÇÃO DAS FERRAMENTAS 5S E FLUXOGRAMA NO AMBIENTE HOSPITALAR

Mariangela Catelani Souza

Elizângela Cristina Begido Caldeira

Bruna Grassetti Fonseca

Carlos Alípio Caldeira

Lygia Aparecida das Graças Gonçalves Corrêa

Anderson G. Penachiotti

Fausto Rangel Castilho Padilha

Patricia Cristina de Oliveira Brito Cecconi

Humberto Cecconi

Ana Paula Garrido de Queiroga

Tulio do Amaral Pessoa

Felipe Fonseca dos Santos Marques

DOI 10.22533/at.ed.74119111122

CAPÍTULO 23 314

PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PARA O SERVIDOR PÚBLICO E GOVERNANÇA

Edson Wasem

DOI 10.22533/at.ed.74119111123

SOBRE OS ORGANIZADORES..... 347

ÍNDICE REMISSIVO 348

AS INFLUÊNCIAS DA LIDERANÇA NOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS

Osnei Francisco Alves

Doutorando em Administração. Mestre em Tecnologia. Administrador, Contador, Tecnólogo em Logística, Pedagogo, Psicopedagogo, Matemático e Psicanalista Clínico.

Eliete Cristina Pessôa

Administradora, Tecnóloga em Gestão de Pessoas e Pedagoga. Professora dos Cursos Técnicos de Gestão na Secretaria de Educação do Paraná e pesquisadora do comportamento humano nas organizações.

RESUMO: Preparar-se para os desafios com a mudança e alcançar seu melhor resultado requer o uso de ferramentas práticas e eficazes, que nos ajude na gestão, incentivo, coragem e a flexibilidade. Pois, insano é continuar a fazer o que sempre se fez, desejando conquistar resultados diferentes, assim o tema liderança possui uma grande influência histórica devido a sua trajetória em todas as bases de poder e gestão da sociedade. Apesar de ser algo muito debatido, os estilos de liderança e a forma entendimento tem muitas vertentes devido as raízes sociológicas e culturas que desafiam as mentalidades conceituais. O objetivo do artigo foi identificar em uma pesquisa de 352 pessoas na cidade de Curitiba-PR, com um questionário contendo 12 perguntas com características quantitativas e qualitativas. A pesquisa na sua grande maioria foi realizada com pessoas com

ensino superior completo, assim foi possível constatar a relação da liderança com um público alvo que tem uma profissão consolidada e que já possuem um cargo de liderança, que almejam ou desenvolvem o papel de liderança ou tem contato com líderes. Na análise dos resultados observou-se o perfil do líder na visão das organizações na forma de hierarquia com os estágios: estratégico, tático e operacional e as suas relações, buscando identificar comportamentos da liderança com maior efetividade nas organizações. A conclusão do artigo foi relatar as considerações da liderança nas relações organizacionais e os perfis de líderes que estabelecem as maiores influências diante das metas organizacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Influência, mudança, liderança, perfil.

THE INFLUENCES OF LEADERSHIP IN ORGANIZATIONAL ENVIRONMENTS

ABSTRACT: Preparing for the challenges with change and achieving your best results requires the use of practical and effective tools that help us in management, encouragement, courage and flexibility. For it is insane to continue doing what has always been done, wishing to achieve different results, so the topic leadership has a great historical influence due to its trajectory in all bases of power and management of society.

Despite being much debated, leadership styles and understanding form have many strands due to the sociological roots and cultures that challenge the conceptual mentalities. The objective of the article was to identify in a survey of 352 people in the city of Curitiba-PR, with a questionnaire containing 12 questions with quantitative and qualitative characteristics. The majority of the research was carried out with people with higher education, so it was possible to verify the relationship of leadership with a target audience that has a consolidated profession and that already hold a leadership position, that aim or develop the leadership role or has contact with leaders. In the analysis of the results, we observed the profile of the leader in the hierarchical organization of the hierarchy with the stages: strategic, tactical and operational and their relationships, seeking to identify leadership behaviors with greater effectiveness in organizations. The conclusion of the article was to report the considerations of leadership in organizational relationships and the profiles of leaders that establish the major influences in the face of organizational goals.

KEYWORDS: Influence, change, leadership, profile.

1 | INTRODUÇÃO

Com o advento da globalização, as transformações do trabalho com o desafio da produtividade se tornaram ponto chave para o alcance dos resultados e de grandes transformações políticas, econômicas, sociais e tecnológicas. As organizações terão um maior desafio para conquistarem o sucesso, para isso deverão ser capazes de realizar a transformação de estratégias em ações, de enfrentar a incerteza, a ambiguidade, atuando com visão global, numa perspectiva de longo prazo, com capacidade de enfrentar riscos e transformar sua liderança em missões bem definidas e passíveis de serem cumpridas.

Essas transformações trouxe impacto nas relações de liderança cujo enfoque é buscar o perfil ideal e desempenho compatível com a expectativa da função e do alcance de resultados por meio de metas específicas. O fator preponderante para se trabalhar em equipes e liderar de forma correta, está no crescimento pessoal e profissional, tanto do líder quanto do liderado. Portanto, a liderança busca identificar as necessidades de desenvolvimento do líder e do liderado, e estes, estando em uma equipe madura, inspiram os envolvidos a se comprometer e a estabelecer um plano de capacitação para melhoria de seus resultados.

O objetivo deste artigo é pesquisar o tema liderança nas organizações em uma amostra de 352 pessoas, através de um questionário composto por 12 perguntas com características quantitativas e qualitativas, para identificar os estilos de liderança interessantes para as organizações, as suas particularidades, perfis e forma de atuação.

A importância do estudo justifica-se com os desafios de mercados globalizados e a concorrência atualmente competitiva, as organizações necessitam, cada vez

mais, de líderes estrategistas, que possam traçar planos para o crescimento contínuo e vencer a concorrência. Não por acaso, esses líderes ocupam o primeiro lugar nos conselhos executivos de grandes corporações e engajam as pessoas para o crescimento pessoal e profissional.

2 | REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Estilos de Liderança

Liderança, na concepção de Robbins e Judge (2014), é a capacidade de influenciar um grupo para a realização de uma determinada tarefa ou para o alcance de um conjunto de metas. Tal influência pode ser formal ou informal.

Líder é a pessoa no grupo que, formal ou informalmente, tem a responsabilidade de dirigir e coordenar as atividades relacionadas a uma determinada tarefa, sendo sua maior atenção destinada à conquista de algum objetivo do grupo. Estilo de liderança, por sua vez, é a maneira como uma pessoa com posição de líder influencia os demais membros do grupo (MOSCOVICI, 2013).

Ribeiro (2010) afirma que Kurt Lewin foi um psicólogo que muito contribuiu para o movimento das ciências do comportamento. Iniciou suas pesquisas a respeito de mudança de hábitos, de liderança e de comunicação. Lewin também conduziu experimentos de grupo para medir a atmosfera de liderança (democrática, autocrática, laissez-faire). Sua preocupação nos experimentos era encontrar soluções operacionais para a formação de líderes e de grupo democráticos.

Para complementar o autor Ribeiro (2010) descreve:

Liderança Autocrática é o modelo no qual o líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo. É ele também quem estabelece, uma a uma e de modo imprevisível, as providências e as técnicas necessárias para a execução de tarefas, além de determinar aquela que cada um deve executar e quem será o companheiro de trabalho.

Na Liderança democrática as diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, que é estimulado e assistido pelo líder.

Liderança Liberal (laissez-faire), é liberdade total para as decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder. A participação do líder no debate é pequena, limitando-se, apenas, a apresentar os variados materiais à disposição do grupo para o cumprimento de suas funções, esclarecendo que pode fornecer informações desde que solicitadas.

A liderança situacional ou de contingência diz respeito ao contexto da dinâmica interpessoal, ou seja, se ocupa das situações ou contingências que envolvem o desenrolar das atividades ou ações de liderança (MOSCOVICI, 2013).

Para a autora, a abordagem mais atual das teorias situacionais é a chamada “trilha-meta” de liderança.

A teoria “trilha-meta” procura explicar o impacto do comportamento do líder sobre a motivação, a satisfação e o desempenho dos membros do grupo. O comportamento do líder será aceitável para os liderados se for percebido como uma fonte de satisfação imediata ou instrumental à satisfação futura [...] Por outro lado, sempre haverá pressões e exigências ambientais sobre os liderados e sobre o líder em qualquer situação de grupo (MOSCOVICI, 2013, p. 192-193).

Senge (2004) coloca que o novo perfil de liderança é diferente do líder tradicional, que trabalhava com orientações claras e manipulações bem-intencionadas para fazer com que as pessoas trabalhassem juntas em busca de objetivos. Nesse novo perfil, os líderes “são responsáveis por construir organizações onde as pessoas expandem suas capacidades de entender complexidades, esclarecer visões e aperfeiçoar modelos mentais compartilhados” (SENGE, 2004, p. 368).

Segundo Senge (2004), o novo perfil exige que os líderes aprendam a exercer três novos papéis:

1) Papel de projetista de políticas, estratégias e sistemas da organização para que as pessoas possam lidar produtivamente com os problemas e desenvolvam a capacidade de aprender;

2) Papel de regente de uma visão pessoal, que muda ao aprender a ouvir atentamente as visões dos outros e transformar a visão pessoal em uma visão coletiva; e

3) Papel de professor, não apenas para ensinar as pessoas como alcançar a visão, mas principalmente para estimular as pessoas a aprenderem e entenderem as forças da mudança, tendo a capacidade de aprender e de mudar a visão se necessário.

Os líderes influenciam as pessoas a fazer coisas através do uso do poder e da autoridade. O poder é a habilidade ou potencial de influenciar decisões e controlar recursos. Pessoas poderosas têm o potencial de exercer influência e o exercitam frequentemente. Por exemplo, um executivo poderoso pode influenciar um executivo de outra empresa a fazer negócios com a sua empresa. A autoridade é o direito formal para conseguir que as pessoas façam coisas ou o direito formal de controlar recursos. Os fatores internos da personalidade, como o talento ou o charme, podem ajudar a obter poder. Apenas a organização, no entanto, pode conceder a autoridade. Para compreender como os líderes usam o poder e a autoridade, examinamos os vários tipos de poder, táticas de influência, e como os líderes compartilham o poder com os membros da equipe. Compreender estas diferentes abordagens para o exercício da influência pode auxiliar um administrador a se tornar um líder eficaz.

2.2 As bases do poder

As bases e fontes de poder são os meios controlados pelas unidades organizacionais e pelas pessoas nas organizações para obterem seu poder. As bases e fontes de poder podem vir de vários fatores, tais como a capacidade de recompensar ou coagir, a legitimidade, o conhecimento especializado, o acesso

ao conhecimento, os laços de família e relações de amizade, cargo ou posição na estrutura, características pessoais, como o carisma, e por último a oportunidade de combinar e usar as fontes e bases de poder para influenciar a alocação de recursos da organização.

Outros fatores que devem ser analisados para entender o funcionamento do poder dizem respeito aos elementos que podem afetar a distribuição do poder nas organizações. O primeiro aspecto sobre a distribuição de poder é que a quantidade de poder total numa organização em qualquer momento é constante e que a sua distribuição varia ao longo do tempo, em função de um melhor acesso aos recursos tecnológicos, econômicos e humanos por alguma parte, sempre em detrimento do acesso por outra parte. Com exceção de momentos de crises profundas e acidentes, esta variação é lenta. O segundo aspecto é sobre os fatores que afetam a distribuição de poder, brevemente descritos a seguir (HALL,2004):

- Capacidade de lidar com as incertezas - as partes que lidam melhor com as incertezas e são fundamentais para o fluxo de trabalho da organização têm seu poder aumentado;
- O poder é autoperpetuador - a parte que teve sucesso anterior tem uma vantagem em relação à outra e tem maior acesso aos recursos, bem como tentará com muito empenho mantê-lo. Além disso, a hierarquia e o grau de centralização contribuem para manter o poder;
- Sucessão de pessoal - a rotatividade de pessoal em todos os níveis, mas especialmente nas esferas superiores, contribui para a instabilidade das relações de poder; e
- Fatores externos à organização – incluem-se aqui fatores como as relações com associações de organizações similares, com os fornecedores, clientes e usuários, órgãos de regulamentação e outras partes indiretamente relacionadas, bem como as condições econômicas externas que modificam os mercados e as características dos clientes.

A partir do entendimento da tipologia de poder, das bases e fontes de poder e dos fatores que afetam a distribuição de poder apresentados anteriormente, infere-se que este é influenciado pelas características do contexto organizacional.

Kotter (1998) afirma que liderança e gerenciamento são dois sistemas de ação distintos e complementares e que o grande desafio é combinar estes sistemas de forma balanceada. Segundo ele, gerentes tratam da complexidade fazendo planos e orçamentos com objetivos e metas para o mês ou ano seguintes, enquanto líderes fazem as mudanças, iniciando por estabelecer uma direção ou visão de futuro, geralmente de longo prazo, com as estratégias que produzem as mudanças necessárias para atingir a visão. Os gerentes implantam seus planos, organizando as atividades das pessoas, e os líderes alinham as pessoas, através da comunicação da direção, para que se crie a coalizão e o comprometimento em relação a esta visão.

Finalmente, gerentes acompanham seus planos, controlando e resolvendo problemas, e os líderes atingem a visão por meio da motivação e inspiração das pessoas, fazendo com que todos se movam na direção correta e enfrentem os desafios, considerando as necessidades, valores e emoção dos liderados (KOTTER, 1998).

2.3 Traços de personalidade

Os primeiros estudos de liderança procuraram isolar as características ou traços que diferenciavam os líderes dos não líderes. Assim, essa teoria enfatizava especialmente a figura do líder e suas qualidades pessoais. Nesse sentido, só exerceria liderança quem tivesse os traços físicos, intelectuais, sociais e direcionados para a tarefa. Os traços físicos estariam relacionados à aparência, estatura, energia e força física. Os traços intelectuais estariam ligados às características de adaptabilidade, entusiasmo, autoconfiança e elevado coeficiente intelectual. Os traços sociais estariam relacionados aos aspectos de cooperação, habilidades interpessoais e habilidades administrativas. E, finalmente, os traços relacionados à tarefa referiam-se às características do impulso de realização, persistência e iniciativa (VERGARA, 2003).

Observa-se pela teoria dos traços, que a liderança é considerada simplesmente um somatório de características pessoais. Embora essas características possam estar associada com o sucesso do líder, nenhuma delas garante o sucesso. Outro aspecto a ser questionado acerca dessa teoria diz respeito à relação entre causa e efeito. Por exemplo, os líderes são autoconfiantes, ou é o sucesso como líder que os faz autoconfiantes (ROBBINS, 2003).

Embora possamos admitir que, por um lado, os traços de personalidade não garantem o exercício da liderança, por outro, a presença de algumas características individuais pode facilitar bastante o processo de liderar ou, ao contrário, dificultá-lo (VERGARA, 2003).

Um dos primeiros estudos sobre o comportamento de liderança foi coordenado por Lewin (ROBBINS e COULTER, 2003), que identificou três estilos básicos: o autocrático, o democrático e o *laissez-faire*.

O estilo autocrático está ligado ao líder centralizador, que toma decisões unilaterais e que determina as tarefas e os métodos de trabalho, não deixando muita participação para os liderados. Já no estilo democrático, o líder envolve seus subordinados nos processos decisórios, incentiva a participação de todos, procura delegar autoridade e usa o feedback como uma forma de treinamento de seus subordinados. O líder de estilo *laissez-faire* procura deixar o grupo completamente à vontade para deliberar sobre os trabalhos a serem realizados e a forma de executá-los (ROBBINS e COULTER, 2003).

Uma distinção entre o líder e o administrador ou gerente é feita por Bergamini

(1994), para quem o gerente é alguém que dirige uma empresa de maneira a ser eficiente e eficaz em uma estrutura interna ordenada, regulamentada e hierarquizada. Por outro lado, o líder apresenta-se como uma pessoa que dirige e inicia uma empresa, centrada, na sua visão pessoal”. Ele reage de acordo com a sua realidade interior, sendo proativo em relação ao ambiente, e está mais centrado na sua própria pessoa, do que nos regulamentos e hierarquias.

Bergamini (1994) também propõem alguns termos que diferenciam o administrador do líder. O administrador é aquele que faz as coisas de maneira certa e que tem as seguintes qualificações: “restringir, controlar, agir com segurança, moldar, forçar, regulamentar, sufocar, enrijecer, ser autoritário, ser consistente”. O líder, por sua vez, faz as coisas certas, “capacitando, arriscando, libertando, desenvolvendo, desafiando, participando, sendo flexível, democrático, prognosticando”.

Covey (1996, p.163) afirma que a “liderança está mais voltada para fazer as coisas certas, enquanto a gerência se preocupa em fazer certo as coisas”. “Se existe uma distinção clara entre os processos de gerência e de liderança, esta é a diferença entre conseguir que os outros façam e conseguir que os outros desejem fazer.” Os líderes estabelecem uma relação de credibilidade com as pessoas por meio de suas ações, e esta é a base da liderança (KOUZES e POSNER, 1994, p. 26).

Byham, Smith e Paese (2003), na sua didática de liderança, sugerem quatro domínios básicos de competências: habilidades interpessoais, de liderança, de negócios/administração e atributos pessoais. Os três primeiros domínios já poderiam possibilitar a atuação eficaz do líder por meio da integração dos papéis.

Entretanto, observamos que certos líderes têm facilidade, outros encontram alguma dificuldade e alguns podem não conseguir realizar a integração/equilíbrio, mesmo que tenham sido exaustivamente treinados em todos os papéis. Boyett e Boyett (1999), veremos que eles ressaltam alguns aspectos importantes que influenciam e são necessários ao desenvolvimento de um líder: experiências na primeira infância, educação voltada para as artes, experiência profissional e de vida, e treinamento em áreas específicas, como comunicação, por exemplo. O que podemos constatar é que as experiências da primeira infância (elogios e críticas, experimentação, disciplina, entre outras), aliadas a uma educação formal integrada a atividades lúdicas (poesia, música, arte, teatro, história, filosofia e dança), são importantes para a formação do líder e podem fazer a grande diferença para um não líder.

A ausência desses atributos de sensibilidade pode impedir a formação de um líder? A resposta é: não. O verdadeiro líder pode buscar o seu auto-desenvolvimento como forma de superar os hiatos em sua formação, ao valorizar a integração do pensamento, sentimento, sensação e intuição.

Para Wilber (2004), esse auto-desenvolvimento deve ser amplo, englobando uma dimensão interior, uma dimensão subjetiva e interpretativa, que depende de conscientização e de introspecção. É um trabalho de evolução da consciência singular a cada ser humano que almeje a “verdadeira” liderança.

O autodesenvolvimento dos novos líderes pressupõe distinguir entre o antigo paradigma de gestão, newtoniano- cartesiano, e o novo paradigma transdisciplinar.

Toda essa nova visão de liderança requer o despertar de uma nova consciência, de uma nova ética, que leva em consideração o homem nos seus planos instintivo corporal, emocional, espiritual, a sociedade no plano da cultura, da vida social e política e da economia, e a natureza nos seus planos de matéria, de vida e de informação. Os líderes devem dispor-se a abandonar seu atual nível de pensamento e tentar ver as coisas de outra perspectiva.

Como vivemos e trabalhamos em organizações estruturadas de acordo com imagens newtonianas do universo, administramos dividindo as coisas em partes, acreditamos que a influência é resultado 'dileto da força exercida por uma pessoa sobre a outra, fazemos planos complexos para um mundo do qual insistimos em esperar previsibilidade, e buscamos continuamente maneiras melhores de perceber o mundo de forma objetiva.

3 | METODOLOGIA

Para Michel (2009, p.53), "O método de pesquisa a ser utilizado será o que consiste na investigação de casos isolados ou de pequenos grupos, com o propósito básico de entender fatos, fenômenos sociais".

Observa-se que o tema do artigo sobre liderança tem como propósito identificar as relações da liderança nos ambientes organizacionais. As características diferenciadas estão na forma de trabalhar em equipe e conquistar os resultados através de pessoas e manter a sustentabilidade econômica, social e ambiental.

O método quantitativo esta relacionado com dados em uma amostra que apresentam números. Bonat (2009, p.11) define que o método quantitativo é aquele que "vai aferir aquilo que pode ser mensurado, medido, contado. Possui, portanto, um alto teor descritivo". Dentro dessas características a pesquisa teve 352 participantes na sua maioria de nível superior e que mantém um cargo de liderança nas empresas.

Já o método qualitativo segundo Minayo (1998, p.81) "possibilita ao pesquisador a compreensão interpretativa ação social, o método qualitativo possibilitaria uma apreensão mais efetividade acerca das características e limites de cada ator social envolvido". No método qualitativo houve perguntas com manifestações da qualidade das informações com escalas de menor e maior importância para que as pessoas pudessem manifestar as suas opiniões de forma efetiva.

Neste artigo foi utilizado o método de pesquisa exploratória. Segundo Godoy et al (2006), para a realização de uma pesquisa de análise exploratória, é necessário um levantamento bibliográfico e também que seja realizada uma sequência de entrevistas com a pessoa que possui total conhecimento do problema de estudo da pesquisa.

O procedimento de coleta de dados é conceituado por Martins (2002, p.36) como sendo o levantamento feito junto “às fontes primárias, geralmente através de aplicação de questionários para grande quantidade de pessoas”. Para Gil (1999) as pesquisas de levantamento caracterizam-se: pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer.

O instrumento utilizado para efetivar a coleta de dados foi um questionário encaminhado de forma digital na mídia social linkedin com um grupo de pessoas da cidade de Curitiba-PR. Para Gil (1999, p.128), questionário é “a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo como objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas.

Depois dos levantamentos de dados, relatou-se a análise dos resultados com a interpretação com base nas respostas extraídas do questionário e a conclusão do artigo.

4 | DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada na cidade de Curitiba-PR, entre os meses de agosto e novembro de 2018, com 352 pessoas que trabalham em organizações de diversos segmentos. O enfoque da pesquisa foi analisar o perfil dos líderes nas organizações e a influência de estilos pertinentes para o gerenciamento eficaz com resultados satisfatórios. A maioria das pessoas foi do sexo masculino com 56,8% e o grau de instrução ensino superior 61,1%, conforme Tabela 1.

Sexo	Masculino	200	56,8%
	Feminino	152	43,2%
Grau de Instrução	Ensino Médio	20	5,7%
	Ensino Superior	215	61,1%
	Pós-graduação	93	26,4%
	Mestrado	20	5,7%
	Doutorado	4	1,10%

Tabela 1 - Sexo e grau de instrução

Fonte: Os autores

Perguntas 1 e 2. O percentual de 65,6% de pessoas já ocupou um cargo de liderança, diante do exposto, acredita-se que a experiência dos indivíduos terão uma forte representação no enfoque da pesquisa, devido a vivência no cotidiano das práticas de liderança. Como 57,4% tem experiência no nível operacional, a visão poderá estar focada nas atividades operacionais, com a presença de normas e procedimentos para garantir a metodologia da política da qualidade, item de extrema

relevância para a padronização de produtos e serviços.

1 - Ocupa ou já ocupou um cargo de liderança em uma organização?	Sim	231	65,6%
	Não	121	34,4%
2 - Caso positivo, qual nível?	Estratégico	62	26,4%
	Tático	38	16,2%
	Operacional	135	57,4%

Tabela 2 - Cargo de liderança em uma organização

Fonte: Os autores

Pergunta 3 - Apesar das bibliografias científicas não citar o conceito de chefes e sim de liderança autoritária, 82,7% analisa que há uma diferença. A questão não é somente conceitual, devido o chefe ter em suas características de autoridade o perfil de líder autoritário e fixar as suas diretrizes com metas factíveis e manifestar punições.

3 - Há diferença entre chefe e líder?	Não concordo totalmente	10	2,8%
	Não concordo parcialmente	2	0,6%
	Indiferente	5	1,4%
	Concordo parcialmente	44	12,5%
	Concordo totalmente	291	82,7%

Tabela 3 - Diferença entre chefe e líder

Fonte: Os autores

Pergunta 4. Observa-se que somente 15,3% dos entrevistados considera o chefe como sendo um líder, conforme mencionado na diferença entre o chefe e o líder, alguns autores da base científica não fazem menção da chefia, indicando a liderança autoritária como sendo a forma de chefe. Importante destacar que o conceito da liderança é a influência, explica-se o fato de algumas organizações manterem o estilo autoritário como forma de manter ordem e disciplina.

4 - O chefe também é um líder?	Não concordo totalmente	81	23%
	Não concordo parcialmente	39	11,1%
	Indiferente	8	2,3%
	Concordo parcialmente	170	48,3%
	Concordo totalmente	54	15,3%

Tabela 4 - Chefe e líder

Fonte: Os autores

Pergunta 5. A maioria dos entrevistados manifestaram a sua posição como concordo parcialmente 53,7%, com a mudança da personalidade, apesar de autores da psicologia posicionarem que a personalidade advém das características genéticas, a visão dos entrevistados sobre a indagação pode ser explicada pelo fato da adaptação das pessoas devido mudanças drásticas que ocorrem nas organizações, no Brasil as mudanças são frequentes em virtude da instabilidade econômica e fatores políticos.

5 - É possível mudar a personalidade em virtude da liderança?	Não concordo totalmente	45	12,8%
	Não concordo parcialmente	25	7,1%
	Indiferente	2	0,6%
	Concordo parcialmente	189	53,7%
	Concordo totalmente	91	25,9%

Tabela 5 - Mudança de personalidade

Fonte: Os autores

Pergunta6. A maioria dos entrevistados concordam parcialmente que a posição social interfere na liderança, diante da expressão, observa-se que as histórias de sucesso de empresários, atletas, escritores, entre outros, criam influências nas pessoas para seguir os passos dos líderes de sucesso e as mídias tem um grande papel na divulgação.

6- A posição social interfere na liderança?	Não concordo totalmente	74	21%
	Não concordo parcialmente	35	9,9%
	Indiferente	44	12,5%
	Concordo parcialmente	143	40,6%
	Concordo totalmente	56	15,9%

Tabela 6 - Posição social e liderança

Fonte: Os autores

Pergunta 7. Para os entrevistados as opções concordo parcialmente e concordo totalmente soma-se um total de 65,6%, indicando que as possibilidades de diferenças são expressivas, isto se deve a fatores culturais e maneiras de exercer a liderança no ambiente organizacional.

7- Há diferenças entre a liderança das pessoas do sexo masculino e feminino?	Não concordo totalmente	59	16,8%
	Não concordo parcialmente	15	4,3%
	Indiferente	47	13,4%
	Concordo parcialmente	142	40,3%
	Concordo totalmente	89	25,3%

Tabela 7 - Diferença entre liderança - sexo feminino e masculino

Fonte: Os autores

Pergunta 8. Devido os entrevistados estarem desempenhando atividades nas organizações entradas em resultados, observa-se que a maioria menciona que a liderança deve buscar resultados favoráveis - concordo parcialmente 45,2% e concordo totalmente 31,8%, porém alguns líderes podem ter outras posições para os resultados, como por exemplo o líder comunitário que estabelece um apelo social onde o resultado com a premissa de proporcionar o bem-estar das pessoas. As organizações por mais que propiciem a qualidade de vida, necessita remunerar o empresário ou os acionistas, para continuar a atividade.

8- A liderança nas organizações deverá estar centrada nos resultados favoráveis?	Não concordo totalmente	27	7,7%
	Não concordo parcialmente	42	11,9%
	Indiferente	12	3,4%
	Concordo parcialmente	159	45,2%
	Concordo totalmente	112	31,8%

Tabela 8 - Liderança e resultados

Fonte: O autores

Pergunta 9. Observa-se que a maioria dos entrevistados se consideram democráticos 41,2%, apesar de destacarem que a organização necessita estar focada em resultados, outro fator que chama a atenção é que poucos entrevistados se consideram autocrático 3,1%, verifica-se que os entrevistados não avaliam o líder autocrático como benéfico para a organização e 8,5% não sabem responder, diante deste percentual de dúvida, significa que o tema da liderança deve ser debatido e explorado nas organizações e na educação continuada.

9 - Qual o seu estilo de liderança?	Autocrático	11	3,1%
	Democrático	145	41,2%
	Liberal	14	4%
	Carismático	64	18,2%
	Situacional	88	25%
	Não sei responder	30	8,5%

Tabela 9 - Estilo de liderança

Pergunta 10. De acordo com os entrevistados o estilo mais utilizado nas organizações é o autocrático 56,3% , essa afirmação assemelha-se com a resposta da liderança focada em resultados, porém descreve um contraste com o perfil de liderança da maioria dos entrevistados que se consideram democráticos que nesta pergunta obteve 11,6%. A liderança liberal não foi escolhida, observa-se que muitos ainda tem preconceito com o liberal, pois pode significar um alto grau de flexibilidade sem normas e procedimentos, como a maioria dos líderes são da base operacional, o estilo não possui muito significado. A liderança situacional teve 21,9%, conforme mencionado na pergunta 5 sobre a mudança de personalidade as mudanças de cunho político e econômico no Brasil são frequentes.

10 -Na sua opinião, qual estilo de liderança mais utilizado nas organizações?	Autocrático	198	56,3%
	Democrático	41	11,6%
	Liberal	0	-
	Carismático	9	2,6%
	Situacional	77	21,9%
	Não sei responder	26	7,4%

Tabela 10 - Estilo de liderança utilizado nas organizações

Fonte: Os autores

5 | CONCLUSÃO

Dentro da temática do artigo estabelece que o assunto apesar de conhecido e debatido no Brasil, com uma vasta literatura científica, merece ser estudado e avaliado, diante das dúvidas e análises com divergências. O significado da liderança no ambiente organizacional é complexo pois há muitas divergências de opiniões, criando posicionamentos antagônicos como constatado na pesquisa com relação ao perfil utilizado nas organizações como autocrático, porém a grande parte dos líderes, consideram-se democráticos, a explicação pode ser dada pelo fato do perfil negativo do chefe e a sua ligação com a visão autocrática.

Diante da divulgação por meio da mídia e livros, alguns perfis de liderança são colocados como obsoletos e não desejáveis, porém, a liderança depende do ambiente organizacional, portanto é o ambiente que promoverá o perfil de liderança adequado, dentro do estudo do artigo observa-se que a liderança pautada nos resultados tem maior aderência e o perfil autocrático é o mais visto nas empresas.

A liderança é uma forma de influência, por isso não se pode estabelecer e mencionar o melhor estilo, por mais que a literatura estabeleça uma tendência para perfis com maiores flexibilidades de diálogos, espírito de equipe, o perfil de normas, leis e procedimentos pautados nas prerrogativas do estilo autocrático ainda é muito usado nas organizações. É fato que as organizações necessitam de capital financeiro

para remunerar os empresários e acionistas, portanto a liderança mais eficiente para conquistar resultados será estabelecida, na atualidade os novos negócios estão centrados em uma liderança inspiradora, com remuneração variável nas conquistas empresariais com base em ideias inovadoras, assim um perfil autocrático com aplicação de normas, leis e procedimentos podem não ter a mesma eficiência como em uma empresa tradicional.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. Liderança: administração do sentido. São Paulo: Adas, 1994.

BONAT, Débora. Metodologia da Pesquisa. 3ª Ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A.,2009.

BOYETT, Joseph H.;BOYETT, Jimmie. O guia dos gurus: os melhores conceitos e práticas de negócios. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

BYHAM, William C.; SMITH, Andrey B. PAESE, Matthew. Formando líderes: como identificar, desenvolver e reter talentos de liderança. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

COVEY, Stephen R. Três funções do líder no novo paradigma. In: HESSELBEIN, F.; GOLDSMITH, M.; BECKHARD, R. (Orgs.). O líder do future. São Paulo: Futura, 1996.

GODOY, C. K; MELO R. B; SILVA, A.B. Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.

HALL, R. H. Organizações: estruturas, processos e resultados. 8 Ed. SP: Prentice Hall,2004.

KOTTER,L.B. What leaders really do. Harvard Business Review on Leadership. Boston:Harvard Business School Publishing,1998.

KOUZES, James; POSNER, Barry. Credibilidade: como conquistá-la e mantê-la perante clientes, funcionários, colegas e público em geral. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

MARTINS, Gilberto de Andrade. Manual para elaboração de monografias e dissertações. São Paulo. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MICHEL, Maria H. Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais: um guia prático para acompanhamento da disciplina e elaboração de trabalhos monográficos. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAYO, Maria C. de S. O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde. 5ª Ed. São Paulo: Hucitec, 1998.

MOSCOVICI, F. Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo. 22. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2013.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Teorias da Administração. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROBBINS, S.P; COULTER, M. Administração. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 2003.

ROBBINS, S.; JUDGE, T. Fundamentos do comportamento organizacional. 12. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

SENGE, P. M. A quinta disciplina: arte e prática da organização de aprendizagem. 16 ed. São Paulo: Nova Cultura, 2004.

VERGARA, Sylvia C. Gestão de pessoas, 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

WILBER, Ken. Uma breve história do universo. 2 ed. Rio de Janeiro: Record/Nova Era, 2004.

SOBRE OS ORGANIZADORES

João Dallamuta - Professor assistente da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Graduação em Engenharia de Telecomunicações pela UFPR. MBA em Gestão pela FAE *Business School*, Mestre pela UEL. Doutorando pelo INPE na área de pesquisa de gestão de projetos e produtos espaciais. Trabalha com os temas: Inteligência de mercado, Engenharia da Qualidade, Planejamento Estratégico, Empreendedorismo.

Luiz César de Oliveira - Professor adjunto da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)- Campus Cornélio Procópio. Graduação em Economia, Especialista em Economia Empresarial pela UEL e Mestrado em Desenvolvimento Econômico pela UFPR. Doutorado em andamento em Economia, Gestão e Tecnologia pela Universidade de Coimbra - Portugal. Trabalha com os temas: Economia, Gestão e Desenvolvimento Econômico, Empreendedorismo e “Triple Helix”.

Henrique Ajuz Holzmann - Professor da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Graduação em Tecnologia em Fabricação Mecânica e Engenharia Mecânica pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Doutorando em Engenharia e Ciência dos Materiais pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Trabalha com os temas: Revestimentos resistentes a corrosão, Soldagem e Caracterização de revestimentos soldados.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Ações didáticas 1, 2, 5

Agricultura familiar 75, 76, 77, 78, 80, 217

ANEEL 220, 221, 224, 228, 229, 230, 231, 232, 243, 251, 252

C

Características comportamentais empreendedoras 44, 54

Competitividade 38, 40, 45, 59, 64, 68, 69, 74, 95, 110, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 213, 246, 251, 268, 269, 273, 290, 303, 304

Cooperação 23, 66, 163, 262, 263, 264, 266, 267, 268, 270, 271, 272, 273, 274, 318, 346

CT&I 56, 59, 60, 61, 62, 66, 70, 71, 72

Cultura empreendedora 13, 15, 16, 17, 23, 210

Custo Brasil 110, 111, 112, 113, 114, 117, 118, 119, 120, 121, 122

D

Desafios 2, 8, 11, 25, 26, 27, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 39, 40, 44, 47, 51, 52, 55, 98, 99, 102, 103, 105, 108, 109, 116, 121, 136, 138, 158, 159, 162, 163, 171, 175, 177, 208, 213, 222, 223, 226, 240, 244, 250, 255, 263, 269, 318

Desenvolvimento 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 45, 46, 47, 48, 49, 54, 56, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 73, 74, 76, 80, 83, 86, 99, 110, 111, 112, 113, 116, 117, 118, 120, 121, 136, 138, 139, 141, 144, 148, 150, 157, 159, 164, 171, 174, 177, 198, 204, 208, 209, 212, 213, 214, 216, 217, 218, 219, 223, 225, 232, 240, 244, 246, 247, 250, 251, 252, 253, 257, 258, 259, 260, 266, 268, 270, 271, 272, 273, 276, 281, 283, 289, 290, 291, 299, 300, 308, 312, 315, 316, 318, 323, 324, 327, 330, 340, 344, 345, 346

Desenvolvimento organizacional 110, 216, 217

Dívidas 32, 123, 125, 295

E

Ecossistemas 13, 23, 255, 256

Educação 1, 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 17, 20, 54, 55, 64, 80, 96, 100, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 133, 134, 136, 142, 144, 145, 158, 164, 169, 207, 208, 214, 218, 274, 301, 317, 331, 342

Educação a distância 1, 12, 136, 144, 274

Empreendedor 4, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 37, 38, 40, 41, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 55, 75, 76, 80, 81, 98, 99, 100, 102, 105, 106, 107, 109, 137, 138, 141, 147, 148, 149, 157, 174, 175, 176, 193, 195, 197, 198, 202, 203, 204, 205, 206, 208, 212, 213, 216, 219, 247, 248, 255, 258, 261, 288

Empreendedorismo rural 75, 77, 80

Empreendedorismo social 11, 21, 77, 98, 100, 109, 208, 217

Empreendimento 30, 33, 37, 39, 40, 98, 99, 102, 107, 108, 109, 156, 176, 197, 198, 204, 231, 255, 257

Energia convencional elétrica 220, 235, 236
Energia solar fotovoltaica 220, 222, 223, 224, 225, 232, 236, 237, 240, 241, 242, 243, 244
Equity 21, 173, 174, 177, 178, 179, 180, 182, 187, 191, 192, 193, 250, 314
Estratégia 9, 11, 31, 34, 38, 39, 64, 69, 72, 81, 82, 85, 86, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 109, 125, 204, 253, 265, 270, 280, 287, 288, 297, 298
Estudos de validação 136

F

Finanças 19, 105, 123, 124, 127, 131, 134, 135, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 182, 191, 192, 193, 194, 245, 286, 287, 289, 290, 294, 297, 300, 335, 343
Finanças comportamentais 173, 174, 176, 177, 178, 182, 191, 192, 193, 194
Forças competitivas 84, 96

G

Geração Z 44, 45, 46, 48, 49, 53, 54
Gestão escolar 1, 2, 3, 4, 6, 11

I

Índice de Validade de Conteúdo 136, 138, 139, 140
Influência 17, 37, 47, 59, 84, 107, 154, 158, 160, 161, 165, 166, 167, 170, 182, 202, 272
Informalidade 21, 113, 145, 156, 157, 264, 269
Inovação aberta 246, 247, 250

L

Liderança 47, 71, 85, 86, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 209

M

Mercado 17, 18, 19, 23, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 59, 63, 65, 71, 72, 83, 86, 92, 100, 102, 103, 105, 106, 111, 114, 116, 119, 120, 126, 143, 145, 146, 147, 149, 153, 174, 175, 176, 177, 179, 181, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 201, 203, 204, 205, 208, 209, 210, 211, 213, 216, 222, 228, 246, 247, 250, 251, 252, 253, 254, 258, 259, 261, 264, 265, 266, 268, 270, 278, 289, 290, 291, 300, 311, 340
Microempresas 145, 146, 148, 149, 150, 250
Móveis 82, 83, 84, 86, 87, 88, 96, 97
Mudança 99, 100, 158, 160, 161, 168, 170, 182, 249, 305, 306, 308, 315

N

Necessidade 1, 3, 4, 16, 27, 28, 29, 31, 39, 40, 46, 47, 59, 63, 65, 69, 72, 80, 93, 102, 105, 127, 140, 147, 190, 195, 196, 197, 198, 199, 202, 203, 204, 211, 230, 232, 238, 249, 267, 271, 277, 299, 301, 304, 305, 314, 315, 316, 318, 321, 325, 332, 333, 337, 340, 341, 344

O

Oportunidade 2, 27, 28, 29, 42, 51, 59, 99, 100, 106, 137, 147, 150, 162, 195, 197, 198, 200, 202, 203, 204, 206, 255, 256, 258, 309

P

Perfil 4, 7, 9, 11, 24, 45, 46, 50, 53, 54, 55, 78, 80, 105, 106, 109, 113, 157, 158, 159, 161, 166, 167, 170, 171, 182, 187, 204, 206, 215, 219

Política industrial 56, 57, 59, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 72, 73, 74

Porter 82, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 92, 96, 97, 122, 150, 157

Produtor rural 75

Propriedade intelectual 56, 62, 71, 72, 73, 245

R

Redes 13, 14, 17, 18, 19, 21, 22, 35, 48, 52, 59, 105, 108, 115, 218, 226, 246, 251, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274

Redes de cooperação 262, 263, 264, 266, 267, 268, 270, 272, 273

S

Startup 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 173, 174, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 187, 189, 190, 191, 245, 246, 253, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261

T

Tech venture capital 173, 174, 175, 191

Técnicas de análise de investimentos 220, 232, 233, 238, 240

Teoria da ancoragem 173

Teoria de representatividade 173

Teoria dos prospectos 173, 193

Tomada de decisão 5, 6, 52, 173, 174, 175, 176, 177, 191, 234, 275, 277, 278, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 290, 294, 298, 299

Turbulência 195, 198, 204

V

Venture capitalist 173, 174, 175, 176, 182, 191

Viabilidade econômica 220, 222, 243

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-774-1



9 788572 477741