

EMPRESA AGROMOTOR ALTA FLORESTA, ATRIBUIÇÕES DE LIDERANÇA NA GESTÃO PESSOAL, AVALIAÇÃO NA ÓTICA DOS COLABORADORES: SUGESTÕES

CARVALHO, Silmara Patrícia de¹
MEIRA, Claudineia Rodrigues²
SILVA , Vivian Mileide Gomes da³
BENIN, Michele Tais⁴
RIBEIRO, Mariana Emídio Oliveira⁵
MARTINS, Igor Cesar⁶
LIMA, Cláudia Cristina Brumati⁷

RESUMO

O estudo deste trabalho tem o foco na atuação da liderança exercida pela gestão da Empresa Agromotor, especificamente, na ótica dos colaboradores. Como tal, nesta atividade foi possível ainda identificar os conceitos e os critérios para uma liderança eficaz a ser aplicada nas organizações, demonstrando que um líder exerce um importante papel na condução dos processos organizacionais. Dentre alguns critérios, foram apresentados atributos e qualidades, para o melhor desempenho e promover um bom relacionamento com os colaboradores e, com isso, contribuindo para um clima organizacional agradável, gerando bons resultados. Dessa maneira, com o objetivo em destaque, já mencionado, inclusive o próprio nível de satisfação dos funcionários, após uma minuciosa discussão, comparando a realidade com a fundamentação teórica, foi plenamente evidenciado na organização pesquisada que a liderança não está inadequada, mas possui necessidades de adaptações, bem como mudanças, de uma forma geral, onde resultou em sugestões, visando melhorias nesta relação. Para atingir esta meta, a pesquisa em tela utilizou uma metodologia baseada na consistência, por meio de pesquisa bibliográfica e um questionário. Além disso, os principais autores que embasaram a pesquisa foram Marchetti, Chiavenato, Robbins. Ao final do estudo, concluiu - se que a liderança exerce grande influência no desempenho dos colaboradores, no qual, certamente, os líderes devem passar confiança e motivação, no sentido de colaborarem nos procedimentos diários, para que possam obter resultados significativos e garantir sucesso no desenvolvimento empresarial.

¹ Discentes do Curso de Pós-graduação MBA em Gestão de Pessoas da Faculdade de Alta Floresta (FAF).

² Discentes do Curso de Pós-graduação MBA em Gestão de Pessoas da Faculdade de Alta Floresta (FAF).

³ Discentes do Curso de Pós-graduação MBA em Gestão de Pessoas da Faculdade de Alta Floresta (FAF).

⁴ Docente no Curso de Pós-Graduação em do Curso de Pós-graduação Gestão de Pessoas da Faculdade de Alta Floresta (FAF)

⁵ Docente no Curso de Pós-Graduação em do Curso de Pós-graduação Gestão de Pessoas da Faculdade de Alta Floresta (FAF)

⁶ Docente no Curso de Pós-Graduação em do Curso de Pós-graduação Gestão de Pessoas da Faculdade de Alta Floresta (FAF)

⁷ Docente no Curso de Pós-Graduação em do Curso de Pós-graduação Gestão de Pessoas da Faculdade de Alta Floresta (FAF)

Palavras-Chave: - liderança; colaboradores; motivação.

**NOW AGROMOTOR ALTA FLORESTA, LEADERSHIP IN MANAGEMENT PERSONNEL DUTIES, EVALUATION IN PERSPECTIVE OF EMPLOYEES:
Suggestions**

ABSTRACT

The study of this work has focused on the role of the leadership provided by management of the Company Agromotor, specifically, the perspective of employees. As such, this activity was also possible to identify the concepts and criteria for effective leadership being applied in organizations, demonstrating that a leader plays an important role in the conduct of processes organizational. Among some criteria, attributes and qualities were presented for the best performance and promote a good relationship with the employees and, thus, contributing to a pleasant organizational climate, generating good results. Thus, with the emphasis on objective, already mentioned, including his own level of employee satisfaction, after a thorough discussion, comparing reality with the theoretical foundation, was fully evidenced in the research organization that leadership is not inadequate, but has needs adaptations, and changes in general, which led to suggestions to improve this relationship. To achieve this goal, the screen research used a methodology based on consistency, through literature and a questionnaire. In addition, the main authors that supported the research were Marchetti, Chiavenato, Robbins. At the end of the study, we concluded - that the leadership has great influence on the performance of employees, which, of course, the leaders must pass confidence and motivation in order to collaborate in the daily procedures so that they can obtain significant results and ensure success in the business development.

Keywords: Leadership. Contributors. Motivation

1. INTRODUÇÃO

A liderança, nos dias atuais, tem uma forte convicção tanto para os que lideram quanto aos que são liderados.

Assim, dentro deste contexto, as empresas buscam líderes com atributos e qualidades diferenciados.

Na verdade, para uma liderança eficiente é preciso que o líder combine conhecimentos, habilidades e atitudes, visando que, então, possa aplicar seus procedimentos e condutas em diferentes graus e em diversos níveis organizacionais.

Deste modo, a liderança está diretamente ligada à motivação organizacional, onde, então, os gestores precisam gerenciar e gerir pessoas, pois, certamente, são os maiores recursos da instituição.

Como tal, este trabalho visa analisar a importância da liderança, o seu papel e atribuições de um bom líder, bem como, também, observar a influência na rotina comportamental e motivacional, mostrando como os colaboradores visualizam seus gerentes, na Empresa Agromotor.

Diante do exposto, o objetivo geral proposto se baseia em identificar as influências dos líderes no desempenho dos funcionários dentro da referida instituição privada.

No que diz respeito aos objetivos específicos se tem como foco identificar conceitos e atributos para um líder ser eficaz e aplicar nas organizações, analisar o desempenho dos colaboradores e relatar o nível de satisfação dos colaboradores, sugerindo ações de melhorias eficazes para que as organizações possam atingir seus objetivos.

Por outro lado, não obstante o exposto acima, esta tarefa se justifica, em face de poder contribuir para a análise da liderança, na qual essa deve ser eficaz e satisfatória, para que haja maior comprometimento e resultados satisfatórios.

Com essa intenção, o Artigo em tela se estruturou na necessária fundamentação teórica e no levantamento de informações, respectivamente, por intermédio de pesquisas bibliográficas, livros e artigos específicos sobre o assunto, acrescidos de questionário estruturado repassado aos colaboradores e, até, em visitas, conversas informais e na própria experiência de uma das autoras, por exercer sua atividade profissional na empresa em questão.

Finalizando, esta atividade pedagógica está estruturada em cinco capítulos, da seguinte forma:

- O primeiro se destina a esta introdução;
- O segundo retrata uma revisão da literatura, com conceitos relativos à liderança organizacional, contextualização de liderança, o histórico, incluindo os tipos de liderança, a gestão de pessoas, o líder moderno na rotina, comportamento e na motivação do colaborador e, também, sobre a liderança na ótica dos colaboradores;
- O terceiro apresenta-se os procedimentos metodológicos;
- O quarto, por sua vez, analisa os resultados e a discussão;
- O último apresenta as considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Liderança

2.1.1. Generalidades

De uma forma geral, fazer quaisquer comentários sobre liderança é um contexto relativamente fácil, onde, porém, verdadeiramente, complexo é ser um líder nato, na prática.

No segmento empresarial, quando se enaltece a palavra liderança, logo vem ao pensamento os lucros, onde todos visam resultados imediatos, pois, certamente, ter uma pessoa junto no grupo organizacional é essencial para o crescimento profissional e da própria organização, em face de ambas ser parceiras no processo.

Porém, acima de tudo, certamente, liderança é conduzido por um líder, seja ele informal ou formal.

Por outro lado, ao se tentar definir a liderança, não obstante diversos conceitos existentes dos mais variados especialistas, sempre, se tornam bem claro e transparente a noção de alguém que sabe guiar, comandar, encaminhar e assim por diante.

Na verdade, com certeza, ao liderar se tem um envolvimento direto com pessoas, visando resultados positivos e satisfatórios para os colaboradores, no qual, afinal os líderes não podem esquecer a motivação.

2.1.2. Histórico

Inicialmente, se tem conhecimento que, mesmo em situações pretéritas, sempre existiu a presença de um líder, pois se confunde, na verdade, com a história da humanidade, passando de geração a geração, até os tempos atuais.

Aliás, liderança pode ser considerada, entre outras situações, como inovação e criatividade que, por sinal, faz diferença.

Weber e Karnes dizem que é um comportamento dinâmico entre pessoas onde existe técnica.

Já Tead e o Marechal Montgomery, liderança é o exercício de poder exercido sobre as outras pessoas do mesmo objetivo e caráter do ser humano com um todo de confiança entre si para chegar ao seu objetivo.

Mais adiante, também, Weschler e Massarik indicam liderança como um verdadeiro e permanente exercício de poder exercida sobre as outras pessoas.

2.1.3. Conceituação

No que diz respeito ao conceito de liderança, de uma forma geral, não é um ponto definitivo e, em especial, estagnado.

Isso se justifica, tendo em vista que, periodicamente, ocorrem mudanças constantes, no qual, inclusive, vários estudiosos prosseguem nas suas pesquisas, encontrando, então, novas conceituações.

Afinal, todos os líderes contem sua importância, em cada empresa, por isso cada um tem seu tipo de liderança.

Neste contexto, então, o líder deve influenciar pessoas com objetivos comuns, obviamente, com o propósito de resultados claros, pois a equipe deve estar motivada a inovar e a produzir algo novo.

O líder tem a capacidade de guiar e atrair pessoas no seu ambiente de trabalho, estando a estar aberto a mudanças, para que consiga lidar com situações adversas.

Da mesma forma, o líder precisa conhecer e confiar nos seus colaboradores, fazendo com que o feedback seja essencial para o planejamento de suas ações e estratégias.

2.2. Tipos de liderança

Todos os líderes contem sua importância em cada empresa, por isso cada um tem seu tipo de liderança.

Entretanto, uma classificação tradicional, se apresenta como se segue:

- Liderança autocrática - seu objetivo é de estar sempre ocupado, sob o ponto de vista dele suas decisões e opinião não estão em conjunto com os demais colaboradores;
- Liderança democrática - de maneira clara essa liderança é construtiva e participativa com todos os envolvidos;
- Liderança liberal - sem dúvida nessa liderança todos os colaboradores estão autoconfiantes, tomando suas decisões sem supervisão, estando em destaque suas opiniões.

2.3. Atribuições do líder na gestão de pessoas

Em todos os tipos de organização humana, é necessária a presença do líder, no sentido de que deve conhecer sua equipe e conduzir as pessoas para se chegar a um resultado esperado.

Logo, a liderança está ligada a uma decisão de grupo. Como tal, a seguir, se destacam alguns procedimentos e condutas que se enquadram nas atribuições do líder na gestão de pessoas:

- Seja claro, isto é, converse claramente;
- Foque nos resultados e mostre as conquistas que já obteve até ali, tanto fora como dentro da empresa;
- Mostre-se comprometimento se envolvendo com os projetos da sua empresa e envolvido com o trabalho;
- Inspire as pessoas, tendo em vista que aquele líder tem que ser exemplo para os demais;
- Assume riscos;
- Seja proativo, tenha iniciativa e se disponibilize para estar à frente e conduzir projetos.

Na rotina do cenário empresarial, n o qual as mudanças ocorrem de forma imprevisível e turbulenta, a missão e atribuição do líder não deve ser apenas controlar a situação, mas principalmente mobilizar recursos, visando que a sua instituição venha a ter condições de se manter em atividade, não obstante o fato de o líder ser, também, um gestor de pessoas.

Ao mesmo tempo, o líder possui habilidades interpessoais e de efetividade de que facilitam, em grande parte, a devida e imperiosa integração dos colaboradores, estabelecendo, então, um clima de compensação, respeito e efetividade, tão necessário a coesão do grupo.

Como tal, a liderança é exercida por pessoas que acreditam e precisam de terceiros, objetivando o sucesso da missão de todos, contribuindo, enfim, de maneira integral, com sua parte no trabalho em grupo.

Na verdade, o líder tem a capacidade de influenciar um grupo em direção ao alcance de objetivos.

Entretanto, o óbice principal que a maioria dos executivos enfrenta, portanto, é tornar - se um líder eficaz, obviamente, com uma equipe eficaz. Para isso, é preciso desenvolver habilidades como, entre outras:

- Paciência para compartilhar informações;
- Confiança, para abrir mão da autoridade;
- Oportunidade, no sentido de saber o momento certo de intervir.

De qualquer forma, os líderes eficazes conseguem administrar a dificuldade de equilibrar os momentos em que a intervenção se faz necessária e os momentos em que a equipe deve agir sozinha.

Logo, a confiança, como sustentação de liderança, parece ser um atributo essencial associado à liderança.

2.4. O Líder Moderno e sua influência na rotina, comportamento e na motivação do colaborador

Nas organizações, normalmente, pode – se notar o quanto é importante o líder estar presente em todos os setores, visando observar e, também, acompanhar a rotina diária e o comportamento organizacional, na qual é definida, então, uma interação individual ou de um grupo.

Ao mesmo tempo, as instituições precisam de pessoas para funcionar, pois as mesmas representam o coração da empresa, bombeando informações e ações para continuar atuando na sociedade.

Certamente, enfim, esse relacionamento dos funcionários com a gestão deve ser agradável, amistoso e bem acessível, entre as partes, buscando, ao máximo, um potencial significativo de harmonia e companheirismo, visando que a organização possa alcançar seus objetivos e metas, pois, assim, se torna possível superar discordâncias e conflitos, bem como estreitar as relações para solucionar os problemas, função esta que o líder moderno deve promover.

Neste contexto, o papel do líder moderno é fundamental, em face de além de analisar a situação atual da empresa e as oportunidades que podem ser conduzidas, da mesma forma, deve, ainda, participar ativamente na rotina trabalhista e influenciar de forma positiva, incentivando e levando-os a cumprir suas atividades, de maneira que todos cheguem ao resultado satisfatório e agradável.

Assim, caso os colaboradores se encontrem motivados, com certeza, vão executar as tarefas proposta com mais dedicação, esforço, comprometimento e atenção, onde, porém, esse procedimento não depende exclusivamente do seu líder, pois o referido pode ser um bom motivador, mas as influências externas e, até, talvez, mesmo interna, possam interferir.

Como tal, esse é um dos grandes desafios, ou seja, motivar o colaborar adequando-o às suas estratégias junto com as pessoas que ele trabalha, contribuindo para que ele exerça suas atividades de maneira eficiente e de forma prazerosa, não deixando com que ele se sinta menos importante ou desmotivado, pois cada um tem sua importância e distinção.

Marchetti (1997) diz que motivação é sinônimo de liderança. Logo, o sucesso de um líder pode depender quase que exclusivamente na sua capacidade de motivar pessoas.

Dessa forma, o líder moderno tem que motivar desde que não haja pressão. Igualmente, se destaca que tem que ser aberto à sugestões e reclamações.

De qualquer sorte, é válido ressaltar que não é fácil ser um líder no contexto atual, pois além de tudo o que foi citado, anteriormente.

Entretanto, há também a ambição econômica e a busca pelo poder, cabendo aos gestores a árdua tarefa de fazer que seus colaboradores sejam aliados de forma benéfica e saudável para seus colegas de trabalho e para a organização.

De acordo com diversificadas pesquisas já realizadas, o aumento de salário, bônus, metas, entre outras vantagens, são motivadores sim, mas a curto prazo e de menor importância.

No entanto, uma gestão/administração eficiente depende da capacidade de seus gestores serem líderes. Desta forma, sendo esta uma atividade focada nas pessoas, na sua rotina, no comportamento e bem-estar, onde se materializa que o líder precisa ser inovador, saber partilhar, estar atento e poder ser abordável facilmente e ser o condutor de atividade, para alcançar tanto objetivo da organização como objetivos pessoais.

2.5. Liderança na Ótica dos Colaboradores

A palavra liderança pode ser identificada, também, na rotina das atividades como aquele que se apresenta como líder e o chefe. Aliás, inclusive, muitos colaboradores confundem ao ter que fazer essa distinção.

De qualquer forma, levando em consideração de que aquele que tem a função de comandar, ou capitanejar, certamente, é o chefe e, por sua vez, quem lidera é o líder. Entretanto, são funções distintas, até porque o chefe pode não liderar e, inclusive, geralmente, tem poder autoritário, onde, por outro lado, o líder tem influência sobre os outros.

Igualmente, o primeiro defende, inicialmente, os interesses da empresa e o outro defende os interesses do grupo, tudo a fim de alcançar os objetivos da empresa também, no qual, porém, o líder acrescenta defender os interesses do seu subordinado.

Com esse enfoque, isto é, na concepção das atribuições de liderança ser incluída as aspirações, ansiedades, objetivos e necessidades do subalterno, basicamente, nesta relação líder e liderado se converge em duas partes, ou seja, a motivação e o trabalho em equipe.

Neste contexto, visando realmente que se consolide tal relacionamento, se faz impositivo o fortalecimento do referido vínculo, com muito diálogo, comunicação extrema, respeito mútuo, educação e ética que devem sempre prevalecer, seja em conversas individuais, apresentações, envolvimento diverso ou reunião do grupo.

Em face dessa teoria mencionada anteriormente e voltando essas assertivas ao ambiente organizacional, a gestão com liderança deve estabelecer e manter a integridade dentro do local de trabalho, como base de confiança, em qualquer lugar, entre líderes e liderados.

Essa vinculação gera vários impactos no bem-estar psicológico, sejam elas de maior ou menor influência, sendo, no entanto, o alvo de preocupação das organizações.

Isso é justificável, tendo em vista que antes de darem importância as máquinas e a tecnologia, o gerenciamento moderno busca engrandecer o capital humano, pois são as pessoas que fazem a diferença, perante aos concorrentes, antes mesmo de se pensar em um bom preço.

Certamente, essa atenção ao capital humano se justifica, mais ainda, pois são, também e unicamente, as pessoas que criam, inovam, aprendem, e trazem informações e melhorias, incluindo transformação nos produtos e na mão de obra mais atrativa para o comércio.

Em contrapartida, os liderados possuem uma percepção de seus líderes que varia, dependendo do modelo de gestão eles seguem.

Isso é real, pela experiência em inúmeros casos, bem como pela importante Teoria Diádica, no qual nota-se que a maioria dos líderes não transmite aos seus subordinados o mesmo traço de confiança ou comportamento de igual forma, para com todos.

Sendo mais claro e objetivo, sempre tem uma ou outra pessoa que tem mais amizade, ficando justificado esse comportamento pela maneira e pela conduta que um mesmo líder pode ser percebido, ou seja, de diversas maneiras, sejam elas positivas ou negativas.

Justamente, então, o líder pode ser modificado, influenciado e, até mesmo, sabotado, se houver no seu ambiente de trabalho algum liderado com perfil antiético e ótica destrutiva.

Precisamente, por tal conduta, os valores individuais são de grande importância nessas condutas, tendo em vista que as lideranças e seus comandados devem ter consciência que bem avaliado, ou não, pelo seu colaborador, com certeza, só será alcançado o sucesso em seu organismo organizacional, caso consiga manter uma boa relação com um auto grau de respeito, comprometimento e reciprocidade.

Inclusivamente, esta relação precisa de ações concretas e com resultados, visando o bem-estar de todos em comum.

Além do mais, também, os liderados precisam se sentir bem com o líder e, igualmente, este necessita saber identificar seus pontos fortes e fracos para saber gerenciar com as diversas dificuldades.

Ainda, é fundamental adquirir confiança de seus líderes, incluindo como essencial que sejam abertos, construtivos, compartilhem ideias e opiniões.

Os especialistas afirmam que profissionais que mantêm uma boa relação com seus chefes, sem dúvida, geram resultados positivos, proporcionam um melhor convívio mútuo e têm expectativas mais positivas.

Com clareza, é válido destacar que o colaborador espera e precisa se sentir satisfeito e confiante com seu líder, da mesma maneira, esta liderança deve sempre estar atento com os alicerces desses processos, tais como o respeito, a comunicação e o companheirismo.

3. METODOLOGIA

Neste tópico do Artigo serão destacados os devidos métodos, técnicas e procedimentos utilizados e percorridos, visando à busca de soluções para a questão problema.

Como tal, a pesquisa deste trabalho foi elaborada na Empresa Agromotor, situada em Alta Floresta, Estado do Mato Grosso que está no mercado de trabalho desde 2004.

Por sinal, a referida Organização é composta por diversas atividades, tendo uma oficina de mão de obra, vendas de produtos, equipamentos, ferramentas e tudo o que os clientes, dos ramos, agropecuária e pecuária, precisam.

Também, se destaca em projetos de irrigação, bombeamento e confinamento de gado, de bombeiro, assistência técnica, entre outros.

De modo geral, a Agromotor tem uma estrutura hierarquia composta por duas chefias e duas gerências, sendo um da oficina e outro do setor de vendas, tendo nos demais colaboradores componentes do caixa, financeiro e da limpeza.

Com relação à pesquisa propriamente, a referida foi elaborada através da aplicação de um questionário estruturado, sendo encaminhado para os entrevistados e preenchido, no prazo médio de dez dias, que abrangearam os vinte e três funcionários de diferentes setores, sem imposição de identificação.

No que diz respeito ao questionário, o mesmo foi composto por quinze questões, na qual foi respondida com marcação de específica da letra “X”.

Ressalta – se que nesta pesquisa, o questionário em tela trouxe como objetivo identificar a visão, na ótica dos colaboradores, dos seus líderes, identificando os problemas para melhorar e tornar a organização uma verdadeira equipe.

Ao mesmo tempo, utilizou – se, da mesma forma, de documentos, livros, sites da internet, objetivando maior e eficiente aferição.

Além disso, os resultados foram descritos, tabulados, analisados e, em seguida, representados por meio de gráficos, objetivando a maior clareza na visualização e interpretação das respostas.

Levando em consideração o apresentado, neste tópico, a tarefa em curso foi, certamente, contemplada com os devidos dados, resultando em instrumento de destaque de análise e discussão.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

No item em curso se materializa a devida concentração, visando ter uma ótica holística do levantamento feito, no sentido de estudar o que foi de realce em perspectiva.

Nesse foco, se evidencia uma exposição de dados e, em seguida, uma discussão, ou seja, uma comparação da teoria fundamentada com a realidade, objetivando, então, esclarecer o questionamento da problematização.

Desta feita, a seguir, será exposto, de maneira sistemática, um rol de informações obtidas, de forma clara e precisa, enfatizando, entretanto, especificamente, o que é relevante.

Posteriormente, haverá a interpretação, resultando em argumentação consistente, inclusive, adequada ao objetivo do tema desta tarefa, isto é, na ótica dos colaboradores da Empresa Agromotor como se encontra o desempenho da liderança organizacional de seus respectivos chefes – líderes, com possíveis ações e sugestões de melhorias.

Logo, sem maiores esclarecimentos, iniciando a análise da pesquisa, seguem o que foi levantado e verificado no universo de 23 % de mulheres e 77 % de homens entrevistados formalmente, incluindo visitas, conversas informais e experiência das autoras deste Artigo, inclusivamente, até, na própria organização.

Assim, se destacam as perguntas, identificados por gráficos, conforme abaixo especificadas:

- Questão nº 5 – o seu líder lhe proporciona a motivação necessária para o desempenho de tarefas?

Respostas - 14(quatorze) sim, 3(três) não, 6(seis) talvez e nenhum não sei.

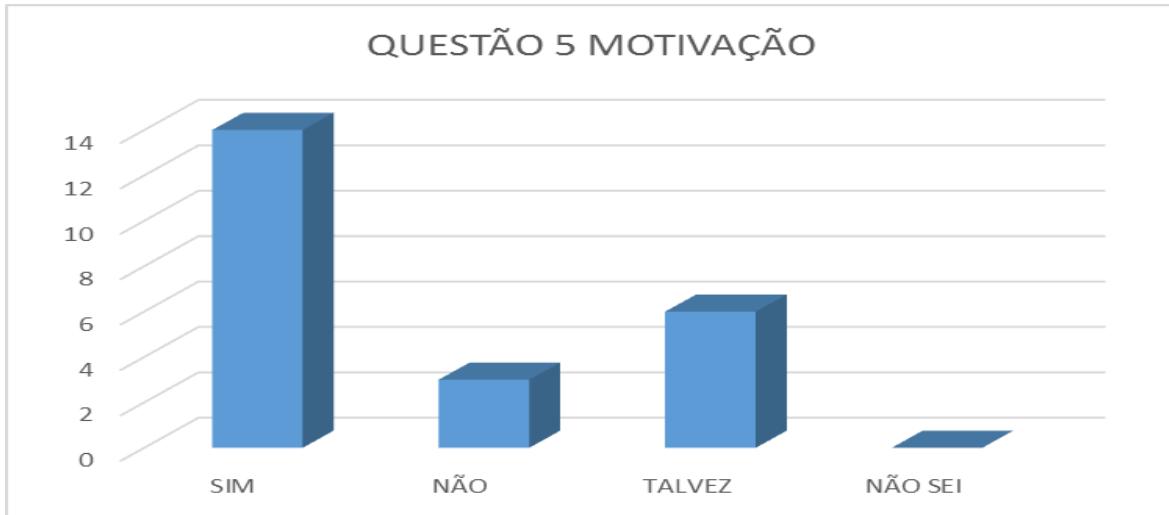


Gráfico nº 1 – Motivação

- Questão nº 9 - você tem os atributos necessários para ser um bom líder nas suas atividades profissionais?
- Resposta - 8(oito) sim, 3(três) não, 9 (nove) talvez e 3(três) não sabem.

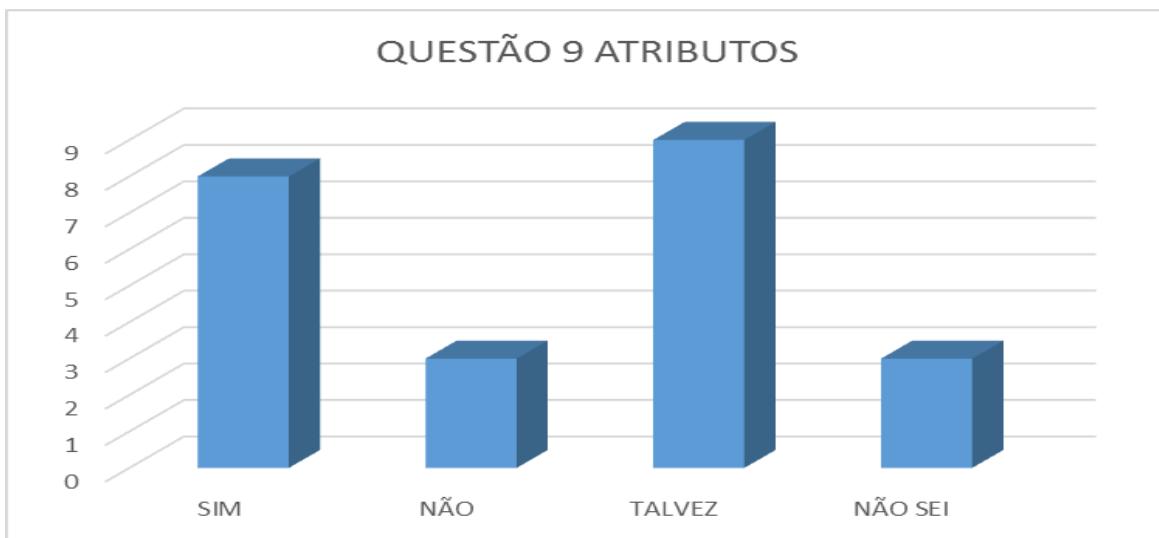


Gráfico nº 2 – Atributos de Liderança

- Questão nº11 – o seu líder transmite a confiança necessária para o seu desenvolvimento na organização?
- Resposta -18(dezoito) sim, 2(dois) não, 2 (dois) talvez e 1(um) não sei!

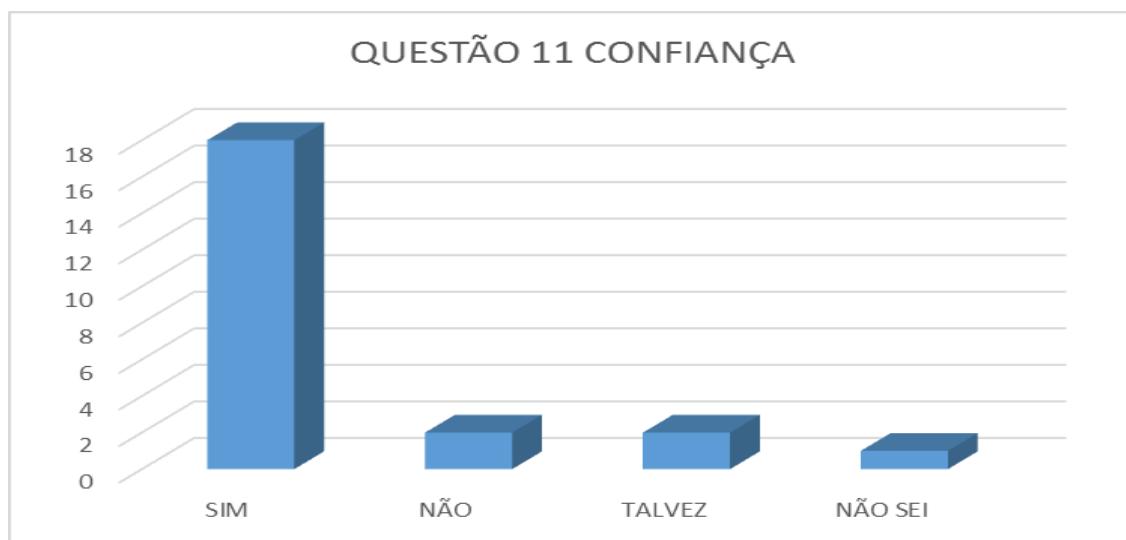


Gráfico nº 3 – Confiança

- Questão nº13 – você se sente satisfeito no seu ambiente de trabalho, mediante as condições que a empresa proporciona?

Resposta -14(quatorze) sim, 2 (dois) não, 7 (sete) talvez e nenhum não sei!

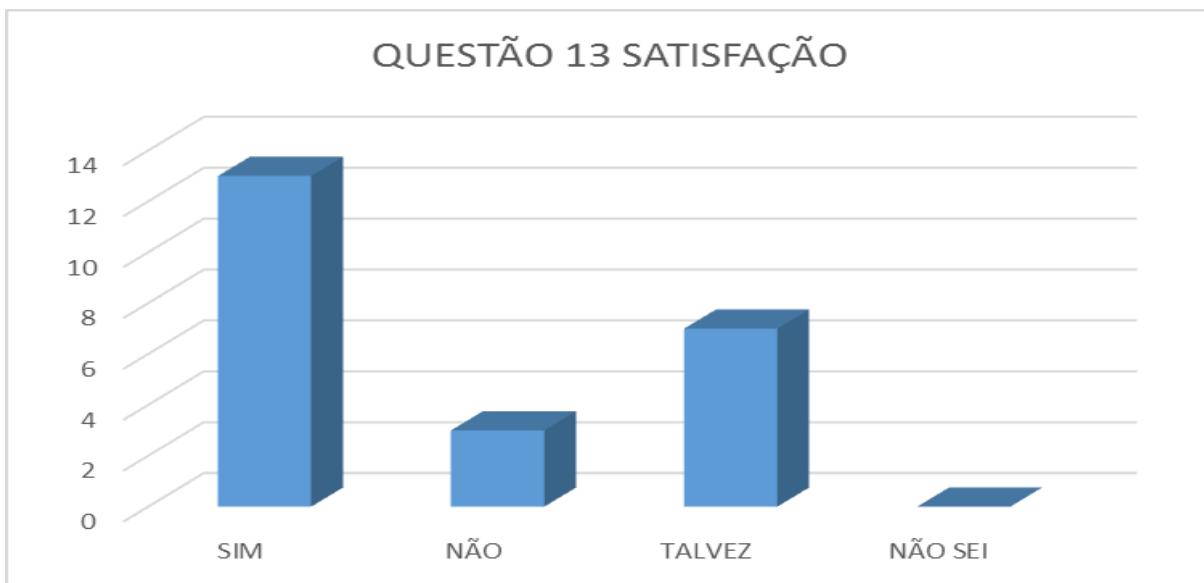


Gráfico n º4 – Satisfação.

Ainda, no levantamento em questão, se faz indispensável informar o abaixo especificado, devidamente, identificados por porcentagens de colaboradores que opinaram:

- 60% afirmam que os líderes motivam seus subordinados;
- 13% acham que não motivam e 26 % talvez motivem;

- 34% disseram que tem atributos para serem bons líderes e 13% não sabem;
- 78% acham que a gerência passa confiança para o sucesso da empresa;
- 8% acham que não passam segurança e 7% talvez e 1% não sabe;
- 60 % citaram que estão satisfeitos com as condições de trabalho;
- 8 % citaram que não estão satisfeitos com as condições de trabalho e 32 % talvez.

Face ao exposto, interpretando, então, nesta discussão, devidamente comparada a realidade da empresa com a teoria embasada, em vários especialistas, se tem a possibilidade responder ao problema como se segue:

- Na visão do corpo de funcionários da Empresa Agromotor é imperioso que ocorra uma melhoria no desempenho dos atributos de liderança de seus superiores.

Isso é plenamente justificável, com toda a certeza, após a criteriosa observação as respostas dos colaboradores, no qual se consolidou que a liderança é essencial nos setores da Instituição citada acima, não obstante esses líderes não serem natos e sim por indicação.

Dessa forma, sempre haverá necessidade de melhorias, para que possam desempenhar suas funções, obtendo resultados satisfatórios para a organização e para o grupo, em especial, com permanente requalificação e muita empatia.

Esses procedimentos de gestão vão gerar não, apenas, resultados positivos na Empresa Agromotor, mas, especialmente, um convívio com mais harmonia e clima organizacional favorável que, em última análise, são inovação, criatividade e comprometimento.

Nesse escopo, com a finalidade de atingir essas metas e, sobretudo, levando em consideração as atuais ações de liderança, na rotina da Agromotor, os colaboradores contribuíram com sugestões abaixo mencionadas:

- Melhorar a comunicação com a clientela, interna e externa, com oportunidade;
- Tratamento na relação gestão x colaborador com mais eficiência, respeito, consideração e flexibilidade;
- Utilização da inteligência emocional;
- Empatia por parte da gestão;
- Incentivar, ao máximo, os funcionários, ressaltando seus comportamentos positivos;
- Organizar os produtos da melhor maneira possível, com nomes e códigos, para facilitar e agilizar o atendimento;
- Definir as tarefas e atribuições de todos os colaboradores;

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o trabalho exposto, por ser de fácil observação, pode ser afirmado que as organizações estão em constantes processos de mudanças.

Deste modo, os profissionais não podem deixar de buscarem conhecimentos, bem como procurar uma permanente atualização e, ainda, desenvolver suas habilidades para os novos panoramas que se apresentam do mercado de trabalho.

Nesse foco, pelo menos, na atualidade, as empresas estão priorizando o capital humano e apostando nos profissionais que tem competências para liderança ou que estejam dispostos a

desenvolver suas habilidades de líder.

Com relação ao caso em questão, devidamente pesquisado nesta atividade pedagógica, foi observado, por sinal, estruturado na assertiva acima e na comparação teoria e rotina atual que a liderança da Empresa Agromotor, segundo a opinião do quadro de funcionários, não está inadequada, mas possui necessidade de adaptações, aperfeiçoamentos e mudanças, de uma forma geral.

Isso se justifica, certamente, mesmo os líderes estando passando confiança para os liderados, no sentido de executarem suas atividades diárias, tendo em vista que estes procedimentos não confirmam que estão agindo positivamente em todos os aspectos.

Na verdade, enfim, é imperioso que eles aprimorem seus conhecimentos, realizando cursos, qualificações e treinamentos, indo buscar métodos e condutas modernas, passando confiança, motivação e maior comprometimento, permitindo o sucesso e o desenvolvimento empresarial.

Inclusivamente, não obstante o momento que se evidencia na Agromotor, até, relativamente razoável, na relação gestão - colaboradores, com certeza, a falta de motivação e de valorização pessoal devem, em curto prazo, serem descaracterizadas e, em breve, eliminadas.

Daí a importância do presente estudo, pois a função do líder é gerir pessoas, liderar suas tarefas diárias de maneira a produzir resultados satisfatórios, de maneira satisfatória e agradável.

Assim, reiteradamente, o capital humano assume um papel essencial em quaisquer organizações, bem como fator intangível e de realce na busca permanente dos objetivos empresariais.

Dito isso, levando em consideração o tema da tarefa pesquisada, até pela sua evidente atualização e interesse, torna – se recomendável que essa pesquisa prossiga, tendo como responsáveis outros graduados e pós-graduandos, visando gerar outros procedimentos, condutas e normas.

REFERÊNCIAS

PENTEADO, José Roberto Whitaker. **Técnica de chefia e Liderança.** 2º Edição, 1973.

CHIAVENATO, Idalberto. **Como transformar RH.** São Paulo: Makron Books, 1996.

ROBBINS, Stephen Paul. **A verdade sobre gerenciar pessoas.** São Paulo, 2003.

MARCHETI, Sergio Henrique. **A organização de aprendizagem: A mudança e os líderes transformacionais.** Rio de Janeiro, 1997.

LUSNÉIA, Aparecida Rampazzo; RICIERI, Marilucia. **Psicologia Organizacional e do trabalho.** São Paulo, 2009.

SILVA, Mônica Maria. **Gestão de pessoas.** São Paulo, 2009.