

**RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: Órgão de Administração Municipal do
interior de Goiás**

A IMPORTÂNCIA DE APLICAR A LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO

Ferreira, De Freitas Marcos. **RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO: A IMPORTÂNCIA DE APLICAR A LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES**. 2019. 20 f. Relatório Final de Estágio (Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, Rio Verde, 2019.

Este trabalho tem o objetivo de adequar a liderança na organização de forma que possa ajudar tanto a empresa a ter resultados satisfatórios no ambiente de trabalho quanto para os funcionários, que é o foco principal do artigo. Aplicar a liderança no ambiente de trabalho para ajudar os funcionários a cobrirem metas e objetivos de forma adequada para melhorar o crescimento dos funcionários e otimizar a organização. Este trabalho terá o objetivo de analisar o desenvolvimento dos funcionários para que eles possam realizar suas metas na organização. Levantar ferramentas para qualificar o ambiente organizacional, evitando que futuramente a empresa venha ter algum tipo de prejuízo. Contribuir para que os funcionários tenham uma boa comunicação com os demais funcionários. A instituição estudada é um órgão público de Castelândia de Goiás que oferece serviços para a população de Castelândia. O líder tem uma responsabilidade muito importante nos demais processos de qualquer organização. Com a comunicação está de bom nível, isso demonstra que a liderança ajuda para que se tenha uma boa comunicação entre os colaboradores. Com base nos questionários aplicados na organização, pode se avaliar que a forma que aplicar a liderança na empresa e os seus benefícios ficou de uma forma bem estabelecida para que cada funcionário possa trabalhar de uma forma correta. A falta de conhecimento constitui por objetivo novos projetos para melhorar o desenvolvimento do trabalho em equipe. O trabalho em equipe traz também, benefícios para a organização, melhora a criatividade, a troca de informações e principalmente, as experiências entre colaboradores.

Palavra-chave: Liderança. Desempenho profissional. Satisfação no ambiente de trabalho.

T

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem o objetivo de adequar a liderança na organização de forma que possa ajudar tanto a empresa a ter resultados satisfatórios no ambiente de trabalho, quanto para os funcionários, que é o foco principal do artigo.

No ambiente de atuação que possua uma liderança é possível verificar a influência do seu estilo, tanto no trabalho em equipe, quanto no trabalho individual. Em uma organização tradicional realizou-se uma análise que verificou o nível de

esforço da equipe que demonstrou cada vez mais possuir foco e desempenho na equipe para o cumprimento de tarefas e metas, pois quando se fala em equipe são indivíduos dependentes um do outro para a realização de tarefas que o grupo requer desempenhar com esforço para terem sucesso no ambiente de trabalho (BUTTERWORT, 2017).

A importância de fazer a aplicação de liderança no ambiente de trabalho é que com a aplicação desse modelo de liderança, tende-se a fazer com que os funcionários possam trabalhar mais um fator muito importante, que é a motivação. Quando o colaborador estiver motivado no ambiente de trabalho, o líder fará o reconhecimento das atividades feitas pelos colaboradores.

Um estudo realizado por Estorninho (2005) comprova que com o colaborador trabalhando motivado irão render bem mais no ambiente de trabalho. Os fatores de extrema importância é o incentivo aos funcionários, possibilitando um maior desenvolvimento entre as equipes e um desempenho melhor em trabalhos individuais. A motivação também colabora para que os funcionários possam cada dia fazer o seu papel e ajudarem a organização. Se o funcionário trabalha motivado, tende a produzir mais na empresa e a forma de motivar os colaboradores é ter uma boa gestão na liderança e sempre priorizar o modelo de trabalho do colaborador, isso irá sempre ajudar no que for necessário para que ele possa efetuar suas metas e objetivos na empresa.

O trabalho em equipe possibilita a troca de conhecimento e agilidade no cumprimento de metas e objetivos compartilhados entre gestores, o trabalho em equipe nas organizações é necessário, assim, sempre que for preciso, um ajudará o outro a efetuar o que for necessário. Toda empresa necessita de uma comunicação clara e objetiva para melhorar a convivência entre setores e evitar qualquer tipo de ruído imposto pela comunicação interna que possivelmente pode concorrer com frequência, se não tiver uma boa comunicação possivelmente pode ocorrer por falta de esclarecimento ou simplesmente por não ter o objetivo o assunto que teve o problema do transtorno na empresa.

No ambiente organizacional é muito comum ter algum tipo de conflito entre os funcionários e com seus surgimentos de conflito os funcionários irão se desmotivar ao efetuarem o trabalho do dia a dia, que resultará em o colaborador realizar o trabalho não eficiente. Não irá desenvolver o melhor de si, também irá atrasar o resultado da empresa, por isso é bastante importante que a organização esteja bem informada

como o que está acontecendo no ambiente de trabalho com seus colaboradores para poder fazer alguma mudança necessária no ambiente de trabalho.

Este trabalho tem o objetivo de melhorar a forma da aplicação da liderança no ambiente de trabalho para ajudar aos funcionários a cobrirem metas e os objetivos da instituição de forma adequada. Também analisar-seo desenvolvimento dos funcionários, levantando ferramentas para melhorar o ambiente organizacional e contribuir para que os funcionários tenham uma boa comunicação.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Trabalho em equipe

Expõe Bergamini(2009),que a falta de conhecimento constitui por objetivo, novos projetos para melhorar o desenvolvimento do trabalho em equipe.

O trabalho em equipe possibilita a troca de conhecimento e agilidade no cumprimento de metas e objetivos compartilhados entre gestores o trabalho em equipe nas organizações é necessário, pois sempre que for preciso um ajuda o outra a efetuar o que for necessário.

2.2 Comunicação

A comunicação é muito importante na empresa, pois com a comunicação fica mais fácil de verificar algum tipo de transtorno com isso ajuda a melhorar o clima organizacional e também a motivar os colaboradores que irão confiar mais nos gestores, com isso, ajuda também, a reduzir os custos e aumentar a rentabilidade dos trabalhadores e também a demonstrar para a empresa que com uma ótima comunicação cada vez os negócios financeiros e também o relacionamento com seus públicos, interno e externo.

Segundo Schuler (2004) a comunicação pode ser adquirida como uma ferramenta estratégica da organização usado com objetivo de melhorar a imagem, também melhorar a parte do ambiente de trabalho na organização.

2.3 Resolução de conflitos

Acerca do trabalho em equipe, pode ocorrer alguns tipos de conflitos, pois não são todas as pessoas que concordam entre si, uma da outra principalmente, se for no trabalho em grupos com pessoas novas, ou com quem nunca trabalhou com uma determinada área. No conflito é importante impor a liderança na organização para verificar e atender os funcionários para evitar desavenças na organização.

Para que os conflitos sejam resolvidos da melhor forma possível, ou intervir neles, existem algumas formas possíveis:

Negociação: com a negociação o líder terá o objetivo de resolver o conflito mais rápido, mas aplicando a negociação não quer dizer que ambas as partes terão a satisfação com a decisão final, nessa etapa sempre é bom a participação de terceiros para ter-se um auxílio extra, pois é bem complicado falar só com os envolvidos no conflito, porque nenhum irá querer levar culpa e conversando com uma outra pessoa terão mais informações do que e como realmente aconteceu o conflito para que se possa cortar o mal pela raiz;

Ouvir a todos: De forma alguma um envolvido poderá ser tratado de forma diferente do outro, deve-se aplicar esse passo que será mais fácil e terá mais objetivo na conclusão do conflito.

2.4 Melhoria do desempenho

Em todo o mercado de trabalho sempre as organizações estarão em busca de novas melhorias e desempenho e com isso, os funcionários também têm que seguir essas normas que as organizações estarão buscando e se adaptarem ao mercado de trabalho é por isso, que os devem funcionários receber treinamentos para aprimorarem sua performance da forma que o mercado exige da empresa.

Segundo Selman Jim (2010) para que esse funcionário siga conforme o mercado exige dos funcionários é preciso que a organização efetue um bom treinamento para os seus colaboradores evitando o prejuízo no futuro. E por conseguinte, o funcionário possa melhorar seu desempenho compreendendo e seguindo todas as normas e treinamento que a empresa proporiaos colaboradores.

2.5 Estilos de lideranças

Autocrática: O foco da liderança é no próprio líder em si. Na liderança autocrática, o líder centraliza totalmente a autoridade e as decisões, e os subordinados não têm nenhuma liberdade de escolha. praticamente tudo o que o gestor pedir para fazer o colaborador tem que dar qualquer jeito para fazer a sua tarefa se não pode até ocorrer de manter o funcionário em mora da organização

Liberal: Ao contrário da autocrática, esse estilo de liderança tem ênfase no líder. O líder permite total liberdade para a tomada de decisões sendo elas individuais ou em grupo – pra participar delas apenas quando solicitado. A liderança liberal enfatiza o grupo. Dessa forma, as pessoas tendem a exercer atividades mais complicada para ser realizada.

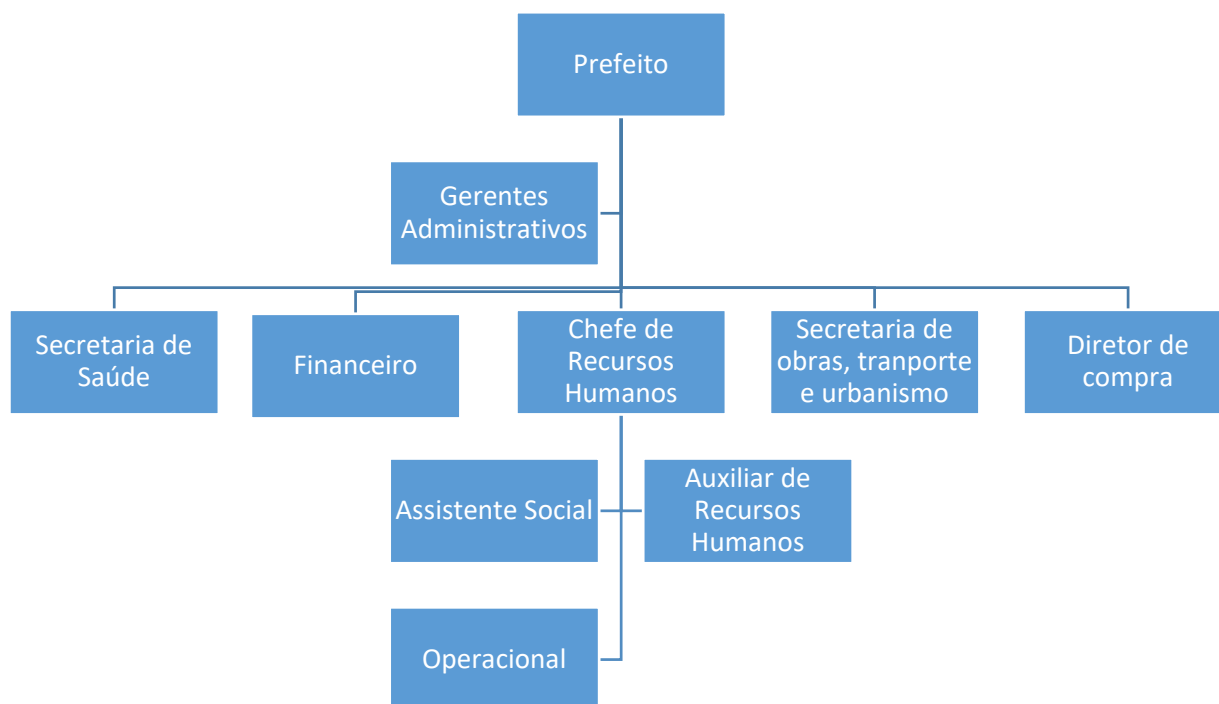
O líder só ajuda quando solicitado, confiando plenamente no trabalho do liderado.

Democrática: Esse é um estilo de liderança e bem interessante na gestão de qualquer organização. Neste modelo, o líder se torna um facilitador do processo, ajudando os colaboradores a os colaboradores executarem as suas tarefas e priorizando um clima agradável no ambiente de trabalho. Ele se preocupa com a execução do trabalho entre si, mas também com a qualidade de vida e satisfação da sua equipe de trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização da Empresa

Trata-se de um órgão público da cidade de Castelândia de Goiás, que oferece serviços para a população da cidade, onde praticamente tudo o que for feito tem que passar pela prefeitura, ela fica localizada na Avenida Rio Verde, número 1910, Centro.



FONTE:Decreto Municipal adaptado pelo autor,2019.

FIGURA 1 Organograma do órgão público de Castelândia, GO.

3.2 Participantes

Realizou-se uma pesquisa de campo com os participantes da entidade de Castelândia contendo a participação de homens e mulheres, portando a pesquisa irá ser aplicada para seis colaboradores que atua na empresa nos departamentos de Recursos Humanos e no departamento Operacional.

3.3 Materiaise Métodos

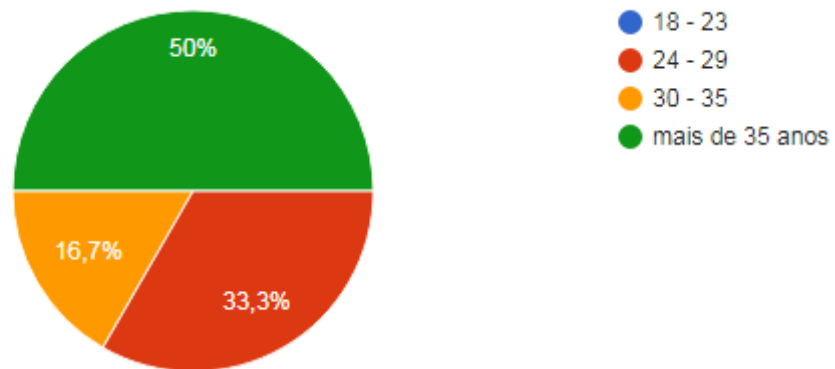
Aplicou-se um questionário que contém oito perguntas,todas as perguntas objetivas foram enviadaspela plataforma do Google Forms®para facilitar a forma de aplicação do questionário (APÊNDICE A), tambémfoi um procedimento mais rápido em buscar das respostase não ocupar tanto tempo dos participantes.

3.4Análise de dados

Para a coleta de dados, enviou-se pela plataforma do Google Forms®o questionário,para poder facilitar a forma de aplicação deste aos funcionários. Assim, eles teriam mais facilidade ao responderem as perguntas e também é uma forma para eles ficarem mais à vontade ao responderem o questionário, pois a plataforma do

Google Forms® não possibilita identificar-se quem são os colaboradores que responderam às perguntas.

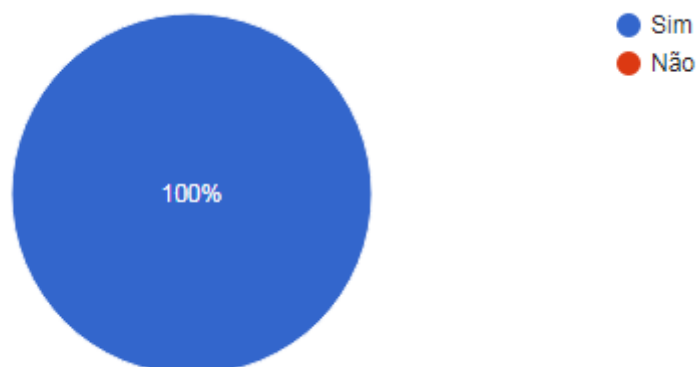
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

FIGURA 2: Dados percentuais relacionado, A faixa de idades de funcionários na organização.

Conforme Figura 2, 50% dos colaboradores têm mais de 35 anos e 33,3% têm entre 24 a 29 anos e o outros, 16,7% dos participantes estão entre 30 a 35 anos.



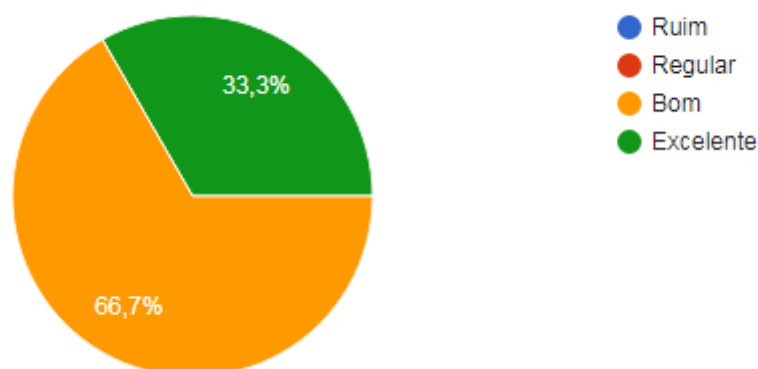
FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

FIGURA3: Dados percentuais relacionado, A liderança na empresa é importante.

Observa-se na Figura 3, que todos os colaboradores concordaram que a liderança é importante para a organização.

De acordo com Spector (2006), o líder tem uma responsabilidade muito importante nos demais processos de qualquer organização. Líderes são fundamentais

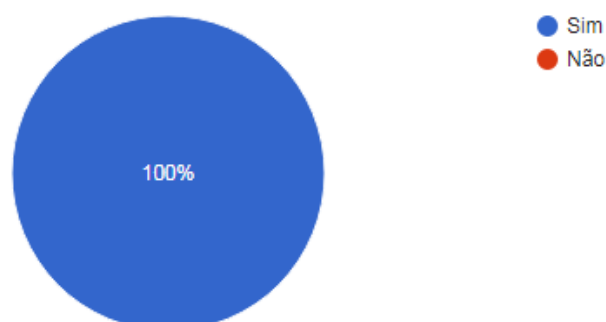
porque estarão ligados a gestão de pessoas e por serem responsáveis por repassar a cultura da empresa e engajar a equipe, para que a missão, visão e valores da organização estejam alinhados aos objetivos da equipe. O líder, por ser um representante da organização, precisa entender a organização como um todo, como funcionam os seus setores e processos.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

FIGURA 4: Dados percentuais relacionado a definição da liderança na organização da forma que ela foi aplicada na empresa.

Conforme a Figura 4, 66,7% dos colaboradores acham que foi boa a forma que foi aplicada a liderança no ambiente de trabalho. Pois a parte de liderança vai muito de pessoa para pessoa se o líder for uma pessoa fácil de lidar o ambiente de trabalho fica bem melhor para que os colaboradores possa efetuar as tarefas que a organização define para o seus colaboradores Os demais 33,3% tem uma análise de excelente para o modelo de liderança aplicada.

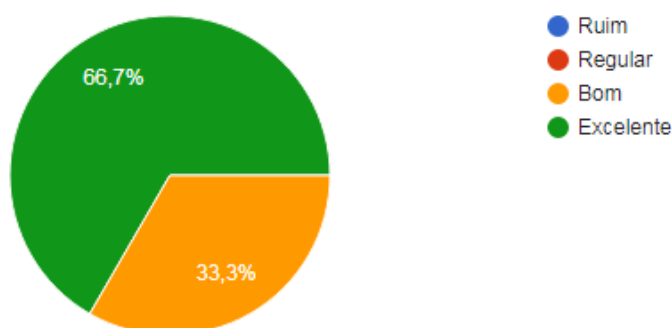


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

FIGURA 5: Dados percentuais relacionado a como esta forma de liderança os conflitos na empresa foram resolvidos de forma adequada.

De acordo com a Figura 5, 100% dos colaboradores estão de acordo que com este formato de liderança aplicada na organização e os conflitos da empresa diminuiriam.

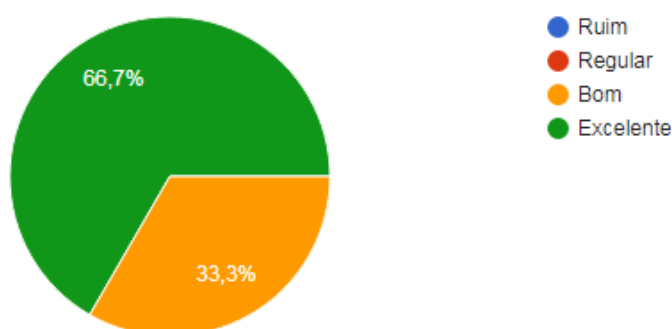
Miguel, Rocha e Rohrich (2008) afirmam que em muitos casos, a palavra determinada como “conflito” é apontada sob uma perspectiva negativa, associada a brigas ou discussões. Entretanto, tudo dependerá da postura adotada, tanto pelos envolvidos quanto pela empresa e gestores há uma enorme diferença entre admitir a existência do conflito, sendo enfrentá-lo ou negar sua existência e tentar resolver os conflitos sem ter informação correta dos acontecimentos.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

FIGURA 6: Dados percentuais relacionado a como é a participação dos líderes no ambiente de trabalho.

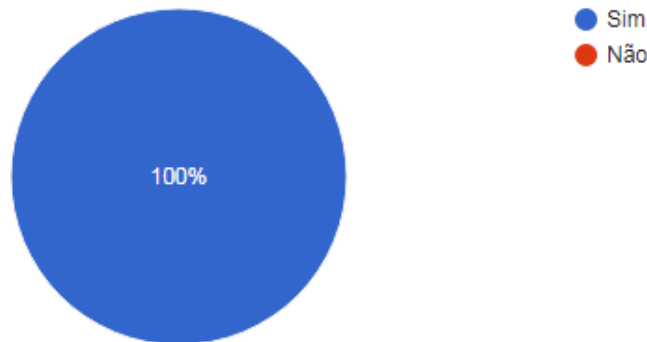
Pode-se a Figura 6, 66,7% dos participantes estão satisfeitos com a participação dos líderes no ambiente de trabalho e 33,3% dos colaboradores acharam boa a forma de participação dos líderes na organização.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

FIGURA 7: Dados percentuais relacionado a como está a comunicação entre os funcionários ultimamente.

Como demonstra-se na Figura 7, 66,7% dos participantes estão de acordo que a comunicação está excelente e 33,3% acha que a comunicação está de bom nível, isso demonstra que a liderança ajuda para que tem uma boa comunicação entre os colaboradores.

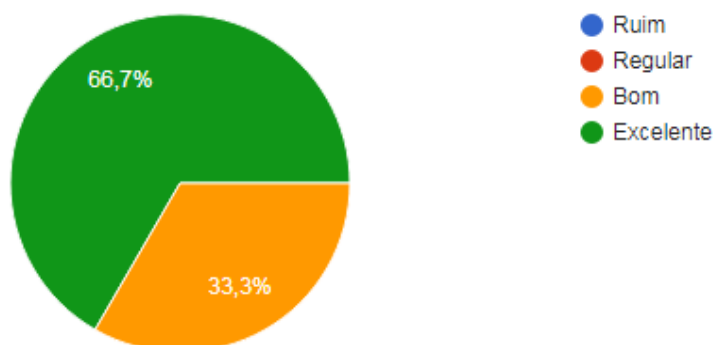


FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

FIGURA 8: Dados percentuais relacionado a com a liderança nos trabalhos em equipe ficaram melhores para serem realizados.

Nafigura acima demonstrada, 100% dos colaboradores afirmam que com este modelo de liderança ficou melhor trabalhar em equipe e efetuar alguma tarefa que tem que ser realizada em equipe.

Segundo Bergamini(2009) a falta de conhecimento constitui por objetivo novos projetos para melhorar o desenvolvimento em trabalho em equipe, com o trabalho em equipe traz também benefícios para a organização, melhora a criatividade, a troca de informações e principalmente experiências entre colaboradores. Aumento de aprendizagem, além do estímulo à criatividade, a troca de conhecimentos contribui significativamente para enriquecer a sabedoria de todos os colaboradores da empresa que estão participando da equipe.



FONTE: Elaborado pelo autor do trabalho (2019).

FIGURA 9: Dados percentuais relacionado a de que forma você avalia a maneira com que os líderes agiram nos conflitos que aconteceram no grupo de trabalho.

Conforme demonstra, 66,7% avaliaram excelente a forma com que os líderes agiram em alguns conflitos que surgiram no ambiente de trabalho, os demais 33,3% dos participantes acharam boa a forma com que os líderes agiram, isso demonstra que com a liderança os conflitos serão resolvidos de forma adequada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que com base na pesquisa realizada, conclui-se que o líder é fundamental para uma organização para que se possa ter ótimos desenvolvimento em equipe e até mesmo, individualmente para que todos possam atingir os critérios que a empresa sugere para cada funcionário. A forma de liderança é importante para o crescimento da empresa e todos seus funcionários, conforme foi constatado na pesquisa realizada.

Os líderes trabalham melhor com a forma de se comunicar com o seus funcionários e acreditam que o fator motivacional qualifica a comunicação e o trabalho em equipe, isso melhora bastante a forma de trabalho dos colaboradores, pois eles trabalham de uma forma mais satisfatória e os líderes estão se comunicando mais com os funcionários.

Com base nesse estudo feito na entidade verifica-se que há muitas respostas positivas, o formato da liderança aplicada na empresa e os seus benefícios ficou clara e bem estabelecida para que cada funcionário possa trabalhar de uma forma correta. Esse levantamento foi feito para avaliar como estavam os comportamentos de líderes, a comunicação e a resolução de conflitos. É importante ressaltar que o bom relacionamento dentro de uma organização e que a faz a organização prosperar, tanto quanto em lucros, quanto em ser uma melhor organização para se trabalhar.

REFERÊNCIAS

BUTTERWORTH, Bill. **Como formar equipes bem-sucedidas**. São Paulo: Futura, 2007.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Liderança: administração do sentido** / Cecilia Whitaker Bergamini. -2. Ed – São Paulo: Atlas, 2009.

ESTORINHO, Roberto J. L. F. **Motivação nas empresas**. Disponível em <http://www.bou.com.br/jornal/cabecalho_artigo_artigo.cfm?target=artigo/Motivação_Empresas.htm>. Acessado em: 29 maio 2005.

HOUAISS A; VILLAR MS. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Objetiva; 2001.

Miguel, ROCHA. e Rohrich, O. **Gestão Emocional de Equipas em ambiente de projecto** – Liderança: Enquadramento e Definição. Lisboa: FCA Editora Informática. 2008.

SCHULER, M. (Org.). **Comunicação estratégica**. São Paulo: Atlas, 2004.

SELMAN JIM; **Liderança** / Jim Selman: tradução latin língua São Paulo: **Pearson Prentice Hall**, 2010.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 2ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2006.

APÊNDICES

APÊNDICE A -Levantamento de dados sobre a liderança na organização.

1 - Qual a faixa de idades de funcionários na organização.

- A-() 18 - 23
- B-() 24– 29
- C-() 30 – 35
- D-() mais de 35 anos.

2 - Para você a liderança na empresa é importante?

- () Sim () Não

3 - Defina a liderança na organização da forma que ela foi aplicada na empresa.

- A-() Ruim
- B-() Regular
- C-() Bom
- D-() Excelente

4 - Com esta forma de liderança os conflitos na empresa foram resolvidos de forma adequada?

- () Sim () Não

5 - Como é a participação dos líderes no ambiente de trabalho?

- A-() Ruim
- B-() Regular
- C-() Bom
- D-() Excelente

6 - Como está a comunicação entre os funcionários ultimamente?

- A-() Ruim
- B-() Regular
- C-() Bom
- E-() Excelente

- Com a liderança dos trabalhos em equipe ficaram melhores para serem realizados?

() Sim () Não

8 - De que forma você avalia a maneira com que os líderes agiram nos conflitos que aconteceram no grupo de trabalho?

A-() Ruim

B-() Regular

C-() Bom

D-() Excelente