

**CENTRO DE ENSINO SUPERIOR CESREI LTDA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

GERLANE CRISTINA DE NEGREIROS PEREIRA

**LIDERANÇA NA SOCIEDADE 5.0 E AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS
DE LÍDERES PARA BONS RESULTADOS NA GESTÃO DE PESSOAS: UM
ESTUDO DE CASO DA LINUX INTERNET**

Campina Grande - PB
2023

GERLANE CRISTINA DE NEGREIROS PEREIRA

**LIDERANÇA NA SOCIEDADE 5.0 E AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS
DE LÍDERES PARA BONS RESULTADOS NA GESTÃO DE PESSOAS: UM
ESTUDO DE CASO DA LINUX INTERNET**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Administração da Cesrei Faculdade, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, pela referida instituição.

Orientadora: Prof^a. Ma. Maria Zita Almeida Batista dos Santos.

-
- P436I Pereira, Gerlane Cristina de Negreiros.
Liderança na sociedade 5.0 e as habilidades e competências de líderes para bons resultados na gestão de pessoas: um estudo de caso da Linux Internet / Gerlane Cristina de Negreiros Pereira. – Campina Grande, 2023.
31 f. : il. color.
- Artigo (Bacharelado em Administração) – Cesrei Faculdade – Centro de Educação Superior Cesrei Ltda., 2023.
"Orientação: Profa. Ma. Maria Zita Almeida Batista dos Santos".
Referências.
1. Gestão de Pessoas. 2. Liderança. 3. Sociedade 5.0. I. Santos, Maria Zita Almeida Batista dos. II. Título.

CDU 005.95(043)

GERLANE CRISTINA DE NEGREIROS PEREIRA

LIDERANÇA NA SOCIEDADE 5.0 E AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS
DE LÍDERES PARA BONS RESULTADOS NA GESTÃO DE PESSOAS: UM
ESTUDO DE CASO DA LINUX INTERNET

Aprovado em: 05/12/23.

BANCA EXAMINADORA

BANCA EXAMINADORA

Maria Zita Almeida Batista dos Santos
Prof^a Ma. Maria Zita Almeida Batista dos Santos – CESREI
Orientadora

Bruna Lima Barros
Prof^o Esp. Bruna Lima Barros – CESREI
1^o Arguidor

Janne Lúcia de Nóbrega Firmino
Prof^o Dr^a Janne Lúcia Nóbrega Firmino – CESREI
2^o Arguidor

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades, principalmente nesses últimos meses, mas a graça é dele que permitiu que isso acontecesse.

Aos meus pais pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Aos meus filhos que sempre me incentivaram e compreenderam minha ausência enquanto eu me dedicava ao curso e a realização deste trabalho.

A esta Faculdade pela oportunidade de fazer o curso.

A todos os professores e em especial minha orientadora Maria Zita Almeida, é com muita admiração e um enorme respeito que venho mostrar toda minha gratidão a todos, que dia após dia mostram sua dedicação e amor por esta profissão tão essencial na vida de todos.

A todos os meus amigos de turma. Vocês desempenharam um papel significativo no meu crescimento, e devem ser recompensados com minha eterna gratidão.

LISTA DE QUADRO E GRÁFICOS

Quadro 01: Os tipos de Liderança-----	15
Gráfico 01: Identidade de gênero dos respondentes -----	19
Gráfico 02: A faixa etária dos respondentes-----	20
Gráfico 03: Tempo de trabalho dos respondentes na empresa -----	20
Gráfico 04: Modelo de gestão positivo ou negativo conforme os respondentes -----	21
Gráfico 05: Quais as práticas de gestão são praticadas?-----	21
Gráfico 06: Quais s pontos podem ser melhorados na gestão?-----	22
Gráfico 07: A possibilidade de crescimento profissional -----	23
Gráfico 08: As pessoas envolvidas na liderança e o conhecimento necessário -----	24
Gráfico 09: A delegação das tarefas e as responsabilidades assumidas-----	24
Gráfico 10: Tipos de liderança praticada e a humanização -----	25
Gráfico 11: Melhorias para liderança que gostaria que fossem efetuadas -----	25

SUMÁRIO

RESUMO	06
ABSTRACT	06
1 INTRODUÇÃO	07
2 REVISÃO TEÓRICA DO TEMA	10
2.1 A SOCIEDADE 5.0 E SUAS CARACTERÍSTICAS	10
2.2 LIDERANÇA LÍQUIDA NA SOCIEDADE 5.0	12
3 METODOLOGIA	15
4 RESULTADOS	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES	26
REFERÊNCIAS	28
APÊNDICE: QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	29

LIDERANÇA NA SOCIEDADE 5.0 E AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS DE LÍDERES PARA BONS RESULTADOS NA GESTÃO DE PESSOAS: UM ESTUDO DE CASO DA LINUX INTERNET

PEREIRA, Gerlane Cristina de Negreiros¹
SANTOS, Maria Zita Almeida Batista dos²

RESUMO

A sociedade contemporânea está mais fluida em relação às relações e comportamentos humanos. O objetivo deste estudo foi analisar a influência da liderança praticada por líderes líquidos para o desempenho organizacional da empresa Linux Internet, uma empresa de tecnologia localizada em Campina Grande, Paraíba. Para tal, foram avaliadas as práticas de gestão de RH, visando identificar medidas de humanização e a percepção dos colaboradores. Ainda buscou-se identificar as habilidades, competências e a comunicação praticada pelos líderes desta empresa. Além disso, buscou-se identificar os principais benefícios e desafios associados à implantação dessas práticas. A pesquisa foi realizada por meio de estudo de caso na empresa supracitada utilizando coleta de dados por meio de observação direta, questionário com perguntas fechadas e que foi aplicado com os colaboradores envolvidos e análise de registros documentais. A conclusão mediante aplicação dos questionários foi positiva, pois a maioria dos entrevistados considera a liderança praticada na empresa como democrática e participativa. Aspectos da individualidade dos colaboradores da empresa devem ser revistos e melhorados em busca de atingir uma liderança transformacional. Por fim, apresenta-se as referências que guiaram toda elaboração da pesquisa.

Palavras-chave: Sociedade 5.0; Liderança; Gestão de pessoas.

ABSTRACT

Contemporary society is more fluid in relation to human relationships and behavior. The objective of this study was to analyze the influence of leadership practiced by liquid leaders on the organizational performance of the company Linux Internet, a technology company located in Campina Grande, Paraíba. To this end, HR management practices were evaluated, aiming to identify humanization measures and employee perception. We also sought to identify the skills, competencies and communication practiced by the leaders of this company. Furthermore, we sought to identify the main benefits and challenges associated with the implementation of these practices. The research was carried out through a case study in the aforementioned company using data collection through direct observation, a questionnaire with closed questions that was applied to the employees involved and analysis of documentary records. The conclusion through the application of the questionnaires was positive, as the majority of interviewees consider the leadership practiced in the company to be democratic and participatory. Aspects of the individuality of the company's employees must be reviewed and improved in order to achieve

¹ Graduanda do curso de Administração da Cesrei Faculdade. E-mail: gerlane.havy.lara@gmail.com

² Coordenadora e professora Mestra do Curso de Administração. E-mail: mariazita.albasan@gmail.com

transformational leadership. Finally, the references that guided the entire research are presented.

Keywords: Society 5.0; Leadership; People management.

1 INTRODUÇÃO

Observa-se uma rápida e constante mudança na sociedade, bem como no comportamento humano. Assim, é preciso que as empresas estejam alertas para os cuidados com os seus colaboradores e clientes. É também de fácil observação que no mercado profissional muitos setores estão atravessando grandes mudanças a exemplo de departamentos que deixam de existir e outros que passam a ter mais importância. Dentro deste novo cenário algumas vezes líderes preparados para conduzir tais processos se tornam escassos no mercado.

Ao longo das duas últimas décadas em virtude das modificações nos comportamentos das pessoas houve uma maior necessidade de se aprofundar o estudo do gerenciamento, através da criação de teorias diferentes, a exemplo da teoria que torna possível observar as diferentes maneiras de liderar e os diferentes perfis de liderança.

A presente pesquisa buscou identificar quais as habilidades e competências dos chamados líderes líquidos na sociedade 5.0 e que tornam possível obter resultados por meio de estratégias de gestão humanizada. Foram abordados desta maneira os eixos temáticos que conceituam liderança e seus tipos; a influência da liderança na formação de equipes; a evolução da sociedade e das relações humanas; os conflitos e participações dos resultados; o desenvolvimento da comunicação entre os líderes; a conceituação de sociedade líquida e 5.0 e de que maneira a liderança atua dentro dessa sociedade.

Diante do exposto acima foi possível perceber que esta pesquisa buscou demonstrar quais as mudanças no enfoque das empresas no que se refere à produção de capital humano. Para tal, foi desenvolvido um estudo de caso para demonstrar como uma empresa do setor de Tecnologia vem realizando investimentos na humanização e quais os resultados positivos alcançados em razão da satisfação e motivação dos funcionários, como também maiores níveis de eficiência e eficácia corporativa.

A pesquisa foi composta de uma revisão de literatura que serviu para identificar alguns questionamentos em razão do processo de humanização das empresas. Tais questionamentos serviram para embasar e nortear a pesquisa e

assim foi possível entender que embora a humanização seja um tema já bastante discutido colocado em prática pelas lideranças nas empresas. O estudo visou identificar quais fatores agem com barreira e impedem que a humanização aconteça de fato no contexto organizacional. Observou-se, ainda, quais os benefícios que a humanização pode trazer para a empresa e que iniciativa os líderes podem promover para que haja a humanização Interna nas organizações, que em geral promove maior qualidade de vida para os funcionários e melhores resultados para a empresa.

Foi ainda intuito desta pesquisa obter maiores esclarecimentos sobre vários conceitos das relações humanas e do ambiente corporativo, a exemplo de: clima organizacional e de qualidade de vida, de motivação e satisfação no trabalho e gestão de pessoas. Para o desenvolvimento desse estudo foram identificados os indicadores de clima organizacional na empresa pesquisada os perfis de personalidade dos colaboradores a importância da liderança na gestão de diferenças individuais e nas relações interpessoais em busca de superar os obstáculos presentes no contexto organizacional. Buscou-se ainda o entendimento de como esta organização se encontra alocada dentro da sociedade 5.0 e que aspectos da liderança líquida podem ser observados na empresa pesquisada.

De tal maneira foi preciso definir os objetivos deste estudo. Como objetivo geral teve-se o intuito de analisar a influência da humanização de RH praticada por líderes líquidos³ para o desempenho organizacional da empresa pesquisada. Especificamente, o estudo buscou alcançar:

1. Analisar as práticas de gestão de RH da empresa pesquisada;
2. Identificar práticas de humanização dos RH na empresa pesquisada;
3. Estudar a percepção dos funcionários da empresa pesquisada em relação às práticas de gestão dos RH;
4. Identificar as habilidades, competências e a comunicação dos líderes líquidos na empresa pesquisada.

³ Na modernidade líquida as relações são mais fluidas. Desta maneira, também os comportamentos dos sujeitos mudam e passam a ter maior mobilidade e fluidez. Tal realidade altera as relações interpessoais, mas também as relações de trabalho no contexto empresarial que passa a ter um caráter de maior mobilidade e de laços menos rígidos. Assim, a liderança na contemporaneidade deve estar preparada para lidar com tais mudanças promovendo uma gestão que consiga reter e motivar esses colaboradores.

A justificativa de uma pesquisa é um elemento que visa contribuir para a viabilização do estudo e a sua relevância e de que maneira se pode contribuir para a sociedade (LAKATOS; MARCONI, 2003). A importância da pesquisa demonstra o conhecimento científico do pesquisador que de maneira criativa convence acerca de determinado tema.

É notório que, conforme o tempo passa, a sociedade passa por maiores transformações principalmente no que se refere ao comportamento e uso das tecnologias. Isso posto diz-se que a sociedade 5.0 procura a solução de problemas para assim atingir maiores níveis de qualidade de vida, bem como fazer o uso máximo da tecnologia por meio de ferramentas com essa finalidade.

Outra realidade que merece observação se dá pela inquietação das pessoas que procuram a estabilidade, não apenas no âmbito profissional, como também na sua vida particular e cotidiana dotada de novidades e desafios. Desta maneira, o líder na atualidade precisa atuar levando em consideração tais mudanças no comportamento social em vários campos.

Além disso, há um movimento crescente para obtenção de melhores níveis de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho, que caminha constantemente com o desenvolvimento de conhecimentos evolutivos dentro das empresas. Conforme o estudo de Neno (2019), as empresas estão constantemente atravessando mudanças de forma rápida e isso dificilmente pode ser previsto. Essa fluidez na contemporaneidade é própria das sociedades líquidas que não possuem um formato fixo e estão em constante transformações.

É entendimento de FIA (2019) que a sociedade 5.0 surgiu em decorrência do desenvolvimento da tecnologia que também gerou novas ferramentas para auxiliar a população no seu cotidiano para lidar com os problemas a exemplo do aumento das demandas de consumo, evitar desperdício, controlar a emissão de gases e implementar sistemas de sustentabilidade. Neste cenário é necessário identificar as habilidades e as competências dessas novas lideranças, assim como a interação com sociedade contemporânea de forma a compreender a condução das equipes nas organizações.

E é essa premissa que justifica o estudo deste tema, pois entender as interações decorrentes das lideranças na sociedade 5.0 entre as organizações e as pessoas propicia desempenhar um papel determinante para que as empresas atinjam seus objetivos.

Outra etapa relevante da pesquisa deu-se em razão de definir a questão problema do estudo refletiu responder à seguinte pergunta: quais as habilidades e competências que os líderes devem possuir para garantir uma gestão humanizada nas empresas?

Resumidamente a pesquisa está definida em etapas. A primeira delas visou estabelecer os conceitos da gestão humanizada nas empresas, as principais abordagens que sustentam esse tipo de gestão e os desafios da gestão humanizada. Na segunda parte a pesquisa visou explorar a liderança na gestão humanizada, bem como qual o papel dos líderes e as habilidades que os tornam eficazes no contexto de cultura de gestão humanizada. A comunicação e o impacto da gestão humanizada no bem estar dos colaboradores foi outra etapa explicitada no estudo. E, por fim, as tendências futuras na gestão humanizada e seus impactos denotaram os assuntos teóricos desta pesquisa.

A trajetória metodológica serviu para estabelecer o tipo de estudo, o método de pesquisa, o campo onde se realizou o estudo. Ainda foi estabelecida a abordagem para o estudo, assim como determinado o instrumento de coleta de dados e de que forma foram tratados para apresentação do capítulo de análise.

A análise dos dados serviu para medição e avaliação da eficácia da gestão humanizada na empresa pesquisada. Os dados foram apresentados em gráficos e tabelas conforme coletados na pesquisa direta com os sujeitos da pesquisa. No capítulo posterior foi realizada a comparação entre os dados coletados e o que é afirmado na revisão de literatura.

Por fim, foram apresentadas as últimas considerações nas quais a autora retomou as principais teorias tratadas, bem como uma compilação dos resultados alcançados na empresa. Além disso, as sugestões de melhoria também foram elaboradas como forma de contribuir com a pesquisa.

2 REVISÃO TEÓRICA DO TEMA

2.1 A SOCIEDADE 5.0 E SUAS CARACTERÍSTICAS

A sociedade já passou por 4 ciclos de desenvolvimentos pontuais. A sociedade 1.0 era centrada na caça, a sociedade 2.0 foi centrada na agricultura e na criação de seus próprios animais. A primeira revolução industrial demarcou a

sociedade 3.0 e a criação das primeiras indústrias. Mais recentemente, a informação passou a regular as relações interpessoais no mundo e assim surgiu a sociedade 4.0 após o surgimento da internet e as possibilidades decorrentes da globalização (CIELO, 2020).

A tecnologia surge com o preceito básico de determinar soluções para melhoria da vida dos seres vivos. Para exemplificar há 800 mil anos atrás o homo erectus desenvolveu uma técnica para manusear o fogo e tal descoberta mudou o mundo para sempre. A sociedade 5.0 se refere à uma nova ideia de organização social que tem como pauta o desenvolvimento da tecnologia pautada no ser humano e na busca por soluções que são valiosas para a vida das pessoas numa abordagem global. Este termo surgiu em 2016 no Japão um país que tem uma tradição disruptiva, além de ser um polo tecnológico. A proposta é pensar uma sociedade que apresente convergência entre o espaço virtual e o espaço físico fazendo com que a tecnologia esteja integrada cada vez mais profundamente na vida das pessoas. Dentre as tecnologias pontuais para este movimento se tem: big data, robôs autônomos, simulação, IoT, impressão 3D, etc conforme afirma no seu estudo Cielo (2020).

A sociedade líquida é transformadora e, assim, altera os comportamentos das pessoas. Desta maneira, o gerenciamento de equipes é um desafio ainda maior para os gestores dada a rapidez que as mudanças acontecem. De acordo com Bauman (2011) antes deste momento em que vivemos houve uma transformação de cunho social, cultural e intelectual proveniente do iluminismo que aconteceu no século XVII a chamada modernidade sólida, que transformou as tradições do mundo medieval para um estado de sociedade liquefeita e moderna.

Bauman (2011) ainda fazendo uma contraposição entre a sociedade sólida e líquida aponta que os sólidos tendem a manter a forma com facilidade e visando manter longa durabilidade, ou seja, não são muito favoráveis à mudança, enquanto que os líquidos mantem um ideal de leveza contrastante com a inércia própria dos sólidos. Aos líquidos se permite uma leveza fluída que aponta para mudanças na forma de se comportar, bem como preencher os espaços de maneira rápida. O mundo líquido destrava também as necessidades e as vontades das pessoas, essas passam a ter novos rumos, novos gostos, empregos e o sentimento de pertencimento passou por uma ressignificação (BAUMAN, 2011).

Conforme a pesquisa de Cielo (2020) a sociedade 5.0 possui objetivos pautados no conceito de cidades inteligentes que buscam a solução das necessidades humanas através do uso de tecnologias big data, inteligência artificial e internet. O intuito é proporcionar maior conforto por meio de um planejamento inteligente que atinja níveis de eficiência e de sustentabilidade.

De acordo com Fia (2019) é possível destacar três aspectos fundamentais que sustentam a sociedade 5.0. Primeiramente, a qualidade de vida pautada em trabalhos desejáveis e que ocasionem conforto e sensação de menor estresse e maior segurança.

O segundo critério diz respeito à inclusão. Esta é uma ferramenta fundamental na sociedade contemporânea, pois tem como objetivo promover o livre acesso às novas tecnologias. E, por fim, a sustentabilidade como chave para um mundo mais verde, com uso de energias renováveis como por exemplo o uso de carros elétricos. A sociedade da inteligência está em busca da solução dos problemas cotidianos e de maior complexidade para promover a qualidade de vida maior à população (CIELO, 2020).

2.2 LIDERANÇA LÍQUIDA NA SOCIEDADE 5.0

A liderança é um conceito que tem definições variadas e múltiplas facetas. Está presente na discussão da comunidade científica e suas abordagens ainda são controversas posto que os elementos que a afetam são de grande complexidade e muitas vezes se apresentam de maneira subjetiva. A sociedade 5.0 enfatizou elementos pessoais, comportamentais e contingenciais.

A pesquisa de Fia (2019) reflete que há na sociedade atual uma busca constante por individualidade, o que às vezes implica em pensamentos e soluções limitantes na resolução dos problemas uma vez que o homem vive em sociedade, portanto, os problemas, bem como suas soluções tem maior eficiência quando pensados para a coletividade.

Diante deste cenário de transformações é possível afirmar que as empresas não podem mais manter seu foco apenas na garantia da lucratividade, deixando de lado os problemas da sociedade que na prática vão implicar em dificuldades aos seus colaboradores (CIELO, 2020). Neste sentido, as organizações devem promover ações cooperativas e se preocupar com os membros das comunidades que estão inseridas

e que vão além do retorno econômico, pois agregam as vivências sociais. De tal maneira que os líderes também precisam se adaptar na contemporaneidade, posto que o líder da sociedade sólida não tem mais para onde evoluir frente às novas mudanças e evolução que são decorrentes da sociedade e, assim sendo, não tem capacidade de motivar as suas equipes.

A liberdade proveniente da sociedade líquida e a sua constante alteração é também um desafio, pois não é uma tarefa fácil unir as equipes, bem como conquistar a confiança dos membros e instigar a autonomia destes como um comportamento capaz de realinhar e atingir os objetivos traçados pela gestão. Diante disso, a liderança líquida passa a exigir da gestão um maior nível de inteligência emocional na qual o líder entende não apenas de si como também das atitudes que a sua equipe tem necessidade FERREIRA (2011).

Conforme expõe França (2016), a liderança não deve se preocupar apenas na promoção de resultados e metas, mas sim em promover uma gestão mais humanizada, se aproximando dos membros das equipes e a partir de uma observação direta poder promover a orientação necessária para que flua de forma fácil e leve as ações cotidianas dos colaboradores.

A liderança passou a ter novos e grandes desafios para a motivação das suas equipes, e para tal uma série de adaptações são propostas para um caminho de uma gestão simplificada e humanizada para assim influenciar de forma positiva as atitudes dos indivíduos (NENO, 2019). Dessa maneira, a liderança que transforma busca equilíbrio entre pessoas e resultados, posto que ela tem conhecimento dos membros da equipe, suas limitações, qualidades, interesses e necessidades e gera na equipe alto índice de credibilidade e admiração (NATSUME, 2017).

Ainda conforme o estudo de Natsune (2017) uma característica na liderança transformacional consegue enxergar o horizonte e observar os conflitos em potencial ou ainda questões que podem ser geradoras de crises nas equipes ao longo do tempo. É uma liderança flexível e versátil nas suas ações de gestão e incentiva o feedback dado pela equipe, assim como investe na qualificação dos sujeitos. No geral, é uma liderança admirada pela equipe e capaz de influenciar nos resultados do coletivo, e, portanto, se faz um perfil de liderança desejado pelos membros da sociedade 5.0.

O líder transformacional é carismático, capaz de inspirar os demais e possui uma visão que vai além do óbvio. A liderança transformacional faz uso de várias

estratégias para promover o desempenho máximo na sua equipe e superar metas para resultados acima da média. A motivação e a satisfação fazem parte de níveis de qualidade de vida e obtenção de resultados e de acordo com Natsume (2017) o líder transformacional busca manter o controle da equipe e cativar os colaboradores, incentivando que estes desenvolvam capacidade de questionamento e mantenham a visão mais ampliada e, assim, agreguem valores e ideias.

Entre os parâmetros buscados tem-se a leveza e a qualidade que se alia à sustentabilidade para atingir os maiores índices de eficiência das equipes. Cielo (2020) afirma que os objetivos e as mudanças promover níveis de aprendizado elevados e incentivam a habilidade para atingir excelência nas equipes. Como resultado imediato tem-se a diminuição da rotatividade nos cargos da empresa e o aumento da satisfação e índices de motivação.

A liderança corresponde a um conceito que tem muitas definições distintas difundidas na literatura conforme alude Yukl (2002). Para a presente pesquisa definiu-se a liderança como um processo capaz de influenciar e motivar comportamentos, bem como ações dos sujeitos de uma organização e que tem como finalidade o desenvolvimento de comportamentos para a realização de objetivos em comum (PINTO et al., 2010).

Em um cenário mais abrangente e complexo a liderança passa a ser vista como um processo amplo em que um sujeito de uma equipe organizacional é capaz de influenciar a interpretação de eventos, a escolha de objetivos, a definição por estratégias, a organização das atividades, a motivação das pessoas, o alcance de objetivos, as relações interpessoais e manutenção de relacionamentos dentro da corporação, o desenvolvimento de competências, proporciona a confiança entre os membros da equipe, bem como se torna um apoio cooperativo das pessoas externas ao grupo interno da organização (YUKL, 2002).

Assim, o líder tem um papel preponderante posto que ele é o responsável em por em prática dos tipos de liderança que mais possam se adequar à realidade das organizações. Além disso, para que os colaboradores possam desempenhar suas funções é preciso uma liderança que os ajude a se manter nessa perspectiva e, portanto, motivados. Obter níveis de motivação não é um processo estanque e, assim, não pode ser considerado uniforme. A motivação está presente de maneiras diferenciadas em cada indivíduo, mas existem pontos considerados em comum e que

podem ser estabelecidos de maneira a promover uma realidade positiva nas organizações ou intrinsecamente em cada indivíduo.

De maneira resumida apresenta-se no quadro a seguir os tipos de liderança praticadas nas empresas.

Quadro 01: Os tipos de Liderança

Liderança carismática	Liderança Transformacional	Liderança Transacional
1. alta capacidade de comunicação; 2. transmite com empatia aos subordinados o que estes necessitam de ouvir e acreditar para que se envolvam e façam seus os objetivos do líder; 3. desenvolvimento da autoconfiança, com elevado poder de domínio e a uma convicção profunda de integridade moral das suas crenças.	1. tem foco no efeito do líder sobre os seus liderados; 2. promove comportamentos positivos para alcançar níveis de motivação e criação de novos líderes; 3. modelo orientado para promover a motivação e superação das expectativas; 4. foco em melhorar os desempenhos com maior facilidade.	1. é sustentada por um modelo que reconhece a necessidade de troca de ideias entre o líder e os colaboradores; 2. recompensa dos colaboradores para revelar um desempenho e penaliza os que não tem o mesmo desempenho; 3. o grau de obediência perpassa a liderança e esta é mais compatível quando em períodos de evolução em ambientes favoráveis.

Fonte: Elaboração própria baseadas nas obras de Yukl (2002); Pinto et al., (2010)

Vistas as teorias que envolvem o tema o estudo segue para a parte de apresentação dos dados. Estes foram evidenciados a partir de um questionário aplicado e respondido por 25 colaboradores da empresa pesquisada.

3 METODOLOGIA

Esta seção correspondeu a apresentação dos procedimentos metodológicos usados para a elaboração da pesquisa, que teve como objetivo promover um levantamento situacional dos colaboradores da empresa Linax Internet na execução de suas funções conforme a observação dos gestores da organização. A empresa tem como missão conectar pessoas ao mundo, facilitando o acesso à informação, à educação e ao entretenimento em tempo real, com elevado padrão de atendimento. A visão é oferecer internet com qualidade e velocidade a todos os bairros, sendo reconhecida como o melhor provedor de internet de Campina Grande até o ano de

2028. Dentre os valores organizacionais se destacam otimismo, credibilidade, transparência, criatividade, sustentabilidade, legalidade, inovação, respeito e paixão por pessoas.

De acordo com Demo (2000, p. 16) “pesquisa é o processo que deve aparecer em todo trajeto educativo, como princípio educativo que é na base de qualquer proposta emancipatória”.

Neste sentido, apresentou-se o delineamento da pesquisa, o contexto e os sujeitos da pesquisa, assim como o instrumento de coleta de dados e os métodos utilizados pela pesquisadora para a realização da análise dos dados coletados na pesquisa direta.

No estudo aqui realizado envolveu o levantamento bibliográfico, que de acordo com o conceito de Vergara (2005) é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral; bem como a percepção *in loco* com entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado, sua gestora, assim determina-se o presente estudo como uma pesquisa bibliográfica e um estudo de caso.

O trabalho encontra-se dividido em duas etapas principais. Inicialmente, foi realizado um estudo teórico, o que se apresenta nas primeiras sessões desenvolvidas. Nessas etapas, buscaram-se em livros, artigos, revistas e meios eletrônicos o embasamento teórico para a apresentação do tema.

Autores e estudiosos da área de Recursos Humanos – RH serviram como exponencial para o texto elaborado pela autora/pesquisadora deste estudo, na liderança e da gestão humanizada buscando-se enfatizar não apenas o conceito do tema, mas também as peculiaridades que envolvem o assunto na sua aplicabilidade.

Destarte, para a elaboração do referencial de teorias priorizou-se o uso de livros da área de administração e publicações científicas, de modo a promover uma espécie de recorte das ideias e teorias contidas nestas obras, utilizando-as ora para enfatizar opiniões concernentes entre si, ora para dar destaque aos contrapontos estabelecidos pelos autores. Elaborado o aparato de teorias, partiu-se para segunda etapa deste estudo que visou coletar informações para a pesquisa de campo.

Entre as várias formas de se classificar uma pesquisa, dois critérios básicos são propostos por Vergara (2005): quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, uma pesquisa pode ser classificada como exploratória, descritiva, explicativa,

metodológica, aplicada ou intervencionista. A classificação quanto aos meios pode ser: pesquisa de campo, pesquisa de laboratório, documental, bibliográfica, experimental, *ex post facto*, participante, pesquisa-ação ou estudo de caso.

Para esta pesquisa a melhor classificação retrata ser estudo de caso. Sendo, assim apresenta-se a conceituação de Vergara para estudo de caso.

Estudo de caso é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. Pode ou não ser realizado no campo (VERGARA, 2005, p. 56).

Observou-se para este estudo a classificação como exploratório-descritivo, por serem estes os melhores correspondentes às necessidades da pesquisa. Gil (2002) classifica a pesquisa exploratória como um estudo que visa proporcionar maior familiaridade com a questão problema, tendo como intenção torna-lo mais explícito. Já a pesquisa descritiva é aquela que se foca objetivamente de maneira primordial à descrição das características de determinadas populações ou fenômenos. Faz uso de técnicas padrões de coleta de dados, a exemplo de questionários e observações sistemáticas.

Este tipo de método é usado por pesquisadores quando os estudos se propõem a responder o motivo pelo qual determinado fenômenos são decorrentes, o que demonstram uma abordagem estratégica para casos em que haja pouca possibilidade de controle, acerca de eventos abordados, e em que o foco de interesse esteja em fenômenos atuais.

A escolha por este método se deu justamente por este ser uma forma completamente equiparável para este tipo de pesquisa, levando-se em consideração que foi definida uma questão problema, que deve ser respondida ao final da pesquisa.

Lakatos e Marconi (2003) também tem sua própria forma de classificar uma pesquisa. Quanto à natureza: a) básica – novos conhecimentos para a ciência; b) aplicada – novos conhecimentos para a prática. Já considerando o problema e sua abordagem estas podem ser: a) quantitativa – tudo que pode ser mensurado em números, classificados e analisados. Utilizam-se de técnicas estatísticas; e b) qualitativa – não é traduzida em números, na qual pretende verificar a relação da

realidade com o objeto de estudo, obtendo várias interpretações de uma análise indutiva por parte do pesquisador.

Levando em consideração a natureza deste estudo, a questão problema, bem como os objetivos que foram traçados pela pesquisadora, foi estabelecida a abordagem qualitativa, bem como a quantitativa.

O trabalho em comento por ser um estudo de caso denotou um campo de pesquisa, ou campo empírico. De acordo com Lakatos e Marconi (2003), tem-se que este é o local físico onde a pesquisa se realiza. Deve fornecer subsídios para que o pesquisador possa ter dados da organização pesquisada, a exemplo dados históricos; dados organizacionais (organograma e estrutura); as características físicas e humanas do ambiente de pesquisa; os aspectos financeiros, sociais e culturais; fotos e outros tipos de ilustrações.

Conceituando universo e amostra da pesquisa, tem-se de acordo com Lakatos e Marconi (2003) que o universo corresponde à totalidade de pessoas, animais, plantas ou objetos os quais vão servir de referência para a coleta de dados, ou seja, corresponde a um grupo de interesses que se deseja descrever ou acerca do qual se quer tirar conclusões. Já amostra é um subconjunto de uma população ou universo. Deve ser obtida de uma população específica e homogênea, através de um processo aleatório, como uma condição necessária para que esta parcela possa representar uma população.

Ante o exposto, foi possível determinar o universo da pesquisa realizada como os colaboradores da empresa em todos os setores. Os sujeitos foram escolhidos conforme a hierarquia exercida na empresa, isto porque foi de interesse do estudo estabelecer a visão dos gestores sobre as atividades exercidas pelos colaboradores. Também foi intuito da pesquisa avaliar como os colaboradores de base percebem a gestão praticada. Assim, foram selecionados seis analistas para responder à pesquisa direta. A partir da dificuldade que se tenha em mensurar ações, o uso de metodologias e escalas se torna uma ferramenta vantajosa, isso porque é possível através destas medir várias dimensões de uma questão problema estabelecida.

O autor conceituando questionário afirma que esta é uma das formas que serve para medir as possíveis melhorias que se podem determinar no ambiente de trabalho, a partir do aprendizado dos resultados obtidos após a realização do desenvolvimento de equipes de trabalho e possíveis medidas para a melhoria da

produtividade. As vantagens deste método são o baixo custo, a economia de tempo, a riqueza dos dados e a possibilidade de interagir entre os entrevistados, sendo menos prováveis as distorções das informações colhidas *in loco*.

Para o estudo desenvolvido foi elaborado e aplicado um questionário, dividido em duas partes. A primeira parte foi composta de perguntas que serviram para a construção do perfil dos entrevistados e análise da organização. Já na segunda parte do questionário foram elaboradas perguntas fechadas para avaliar a liderança conforme as habilidades e as competências dos líderes e a gestão praticada.

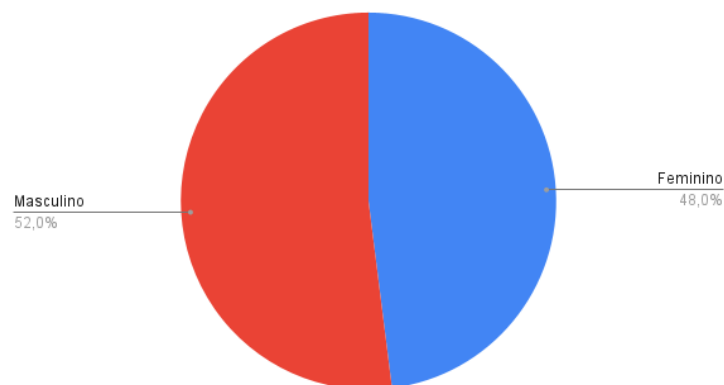
Os dados foram tratados de maneira a compilar um banco de dados quantitativos (por meio de dados percentuais da análise dos colaboradores da pesquisa. Os resultados se apresentaram sob a forma de gráficos pelo Microsoft Excel e Word.

4 RESULTADOS

A primeira pergunta realizada para determinação dos dados sócio demográficos da amostra correspondeu ao gênero dos respondentes.

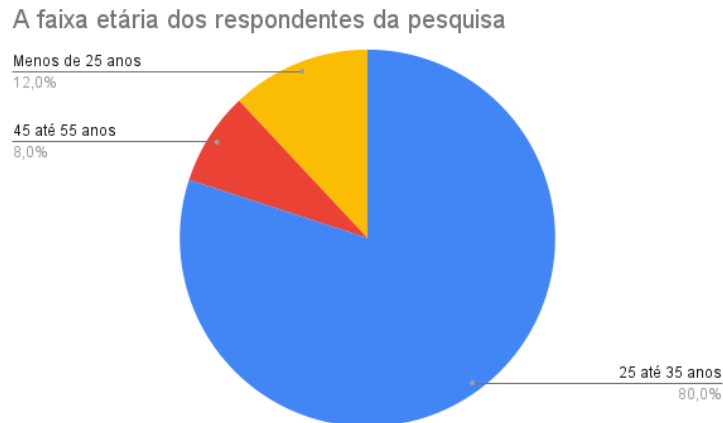
Gráfico 01: Identidade de gênero dos respondentes

A identidade de gênero dos respondentes da pesquisa



Fonte: Elaboração da própria autora (2023)

Conforme visto na pesquisa direta a maioria dos respondentes é do sexo masculino (52%), enquanto as mulheres ocupam 48% do percentual de sujeitos deste estudo. A questão seguinte visou saber a faixa etária da amostra.

Gráfico 02: A faixa etária dos respondentes

Fonte: Elaboração da própria autora (2023)

Os dados coletados na pesquisa direta apontam para uma amostra composta em sua maioria de sujeitos na faixa entre 25 a 35 anos (80%). Induz pensar que são profissionais que estão relativamente no começo das suas carreiras aos 25 anos. Porém, parte deles possuem alguns anos no mercado de trabalho. Nos cargos de liderança estão os profissionais de 45 a 55 anos (8%) e os profissionais que estão entrando no mercado compuseram 12% com colaboradores abaixo dos 25 anos.

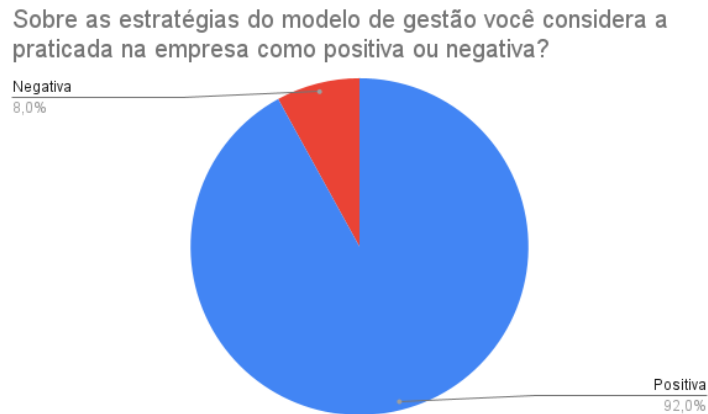
Gráfico 03: Tempo de trabalho dos respondentes na empresa

Fonte: Elaboração da própria autora (2023)

Foi intuito da pesquisa determinar o tempo de serviço da amostra na empresa pesquisada. Assim, viu-se que a amostra é composta por uma equipe de colaboradores recentes com menos de 1 ano de empresa (41,7%). De 1 a 2 anos estão representados por 29,2% e a parte da amostra que está presente desde a

fundação da empresa corresponde apenas 12,5%. Induz pensar que a empresa possui um grau de *turnover* elevado, pois a maioria dos colaboradores tem um tempo curto de prestação de serviços e isso é uma característica negativa para gestão.

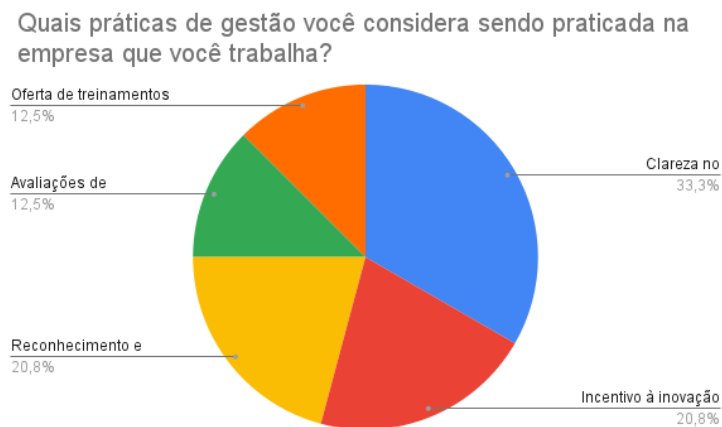
Gráfico 04: Modelo de gestão positivo ou negativo conforme os respondentes



Fonte: Elaboração da própria autora (2023)

As estratégias adotadas pelo modelo de gestão também foco deste estudo. Isso porque entender a forma como os colaboradores percebem a gestão se tornam um instrumento relevante para criar vínculos entre a liderança e as equipes. De tal maneira, viu-se que os colaboradores consideram a gestão praticada como positiva (92%).

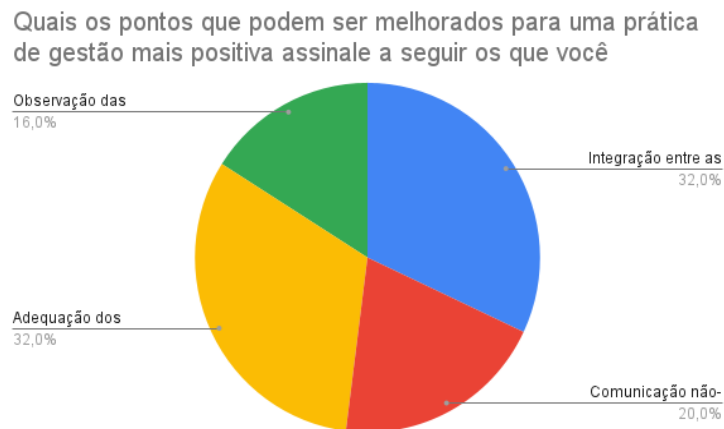
Gráfico 05: Quais as práticas de gestão são praticadas?



Fonte: Elaboração da própria autora (2023)

Sobre as práticas de gestão praticadas na empresa a maior parte dos entrevistados apontou a clareza no repasse de metas a serem atingidas como a mais positiva (33,3%). Reconhecimento e bonificações e Incentivo à inovação atingiram um percentual igual de 20,8% das escolhas. Pontos a serem melhorados de acordo com os respondentes são investimentos em treinamento e Avaliações de desempenho. Outros pontos foram considerados pelos sujeitos da pesquisa e compõe o gráfico 6 abaixo.

Gráfico 06: Quais s pontos podem ser melhorados na gestão?

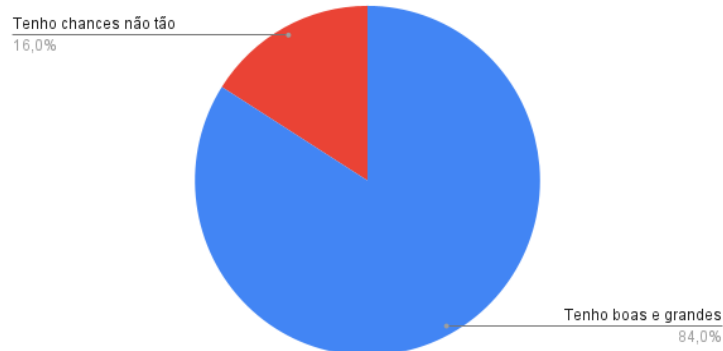


Fonte: Elaboração da própria autora (2023)

Os aspectos relativos à Adequação dos processos às necessidades constatadas após a observação e Integração entre as equipes foram os mais citados como devem ser melhorados (32%). A realidade encontrada na empresa denota um ponto de atenção, principalmente no que diz respeito à formação de equipes coesas posto que essa é uma necessidade para o cumprimento de tarefas de maneira positiva para se atingir as metas, bem como manter os colaboradores motivados.

Gráfico 07: A possibilidade de crescimento profissional

Qual nível de possibilidade de crescimento profissional nesta empresa?



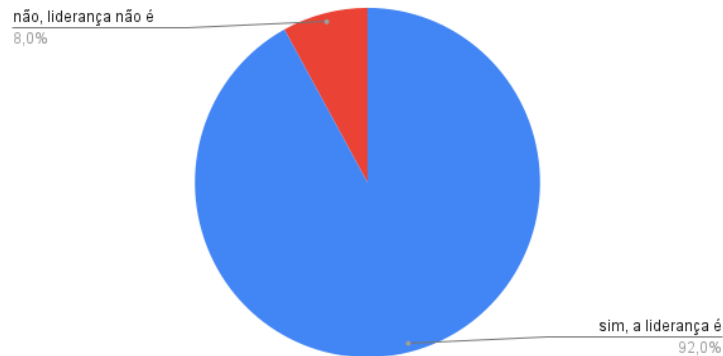
Fonte: Elaboração da própria autora (2023)

A percepção acerca de possibilidade de crescimento profissional no âmbito da empresa pesquisada é bastante positiva. A maioria (84%) dos entrevistados consideram ter boas e grandes chances de crescimento. Essa realidade favorece à uma cultura organizacional sadia, posto que um dos valores de motivação das equipes é o reconhecimento do trabalho e oportunidades para evoluir na organização.

Neste sentido, é importante destacar o papel exercido pela liderança da empresa, uma vez que essa é uma das partes mais importantes para o desenvolvimento profissional. Assim, desenvolver uma liderança positiva torna capaz de extrair e também de alcançar resultados positivos para empresa. Uma liderança pautada em encorajar e engajar sua equipe está focada em desenvolver e aperfeiçoar as habilidades dos membros da equipe, criar um time “campeão” e assim garantir um ambiente melhor para o trabalho e, conseqüentemente, incentivar a retenção dos talentos desenvolvidos evitando o *turnover*. Diante do exposto foi ainda intuito desta pesquisa saber sobre a percepção da equipe acerca dos conhecimentos de seus líderes.

Gráfico 08: As pessoas envolvidas na liderança e o conhecimento necessário

Sobre as pessoas envolvidas na liderança você considera que elas detêm de conhecimento necessário para exercer o cargo?

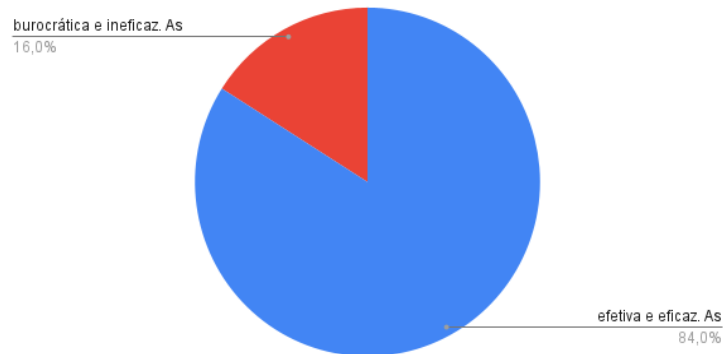


Fonte: Elaboração da própria autora (2023)

Conforme os dados obtidos na pesquisa direta viram-se que a maioria dos entrevistados considera que a liderança é plenamente capaz de exercer este papel na empresa.

Gráfico 09: A delegação das tarefas e as responsabilidades assumidas

Sobre a delegação de tarefas a serem cumpridas e as responsabilidades assumidas por cada um você considera que



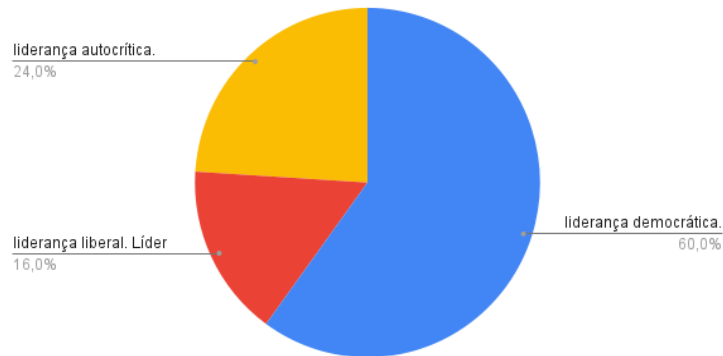
Fonte: Elaboração da própria autora (2023)

Os resultados encontrados na pesquisa direta apontam para um aspecto intrigante. Enquanto a maioria dos entrevistados considera a delegação de tarefas e responsabilidades assumidas efetiva e eficaz, pois as tarefas são delegadas com assertividade os aspectos relativos à adequação dos processos de trabalho e integração das equipes foram apontados como precisam ser melhorados. Denota uma incongruência na percepção dos sujeitos frente às respostas dadas e, possivelmente, é preciso melhorar a comunicação da liderança com as equipes no

sentido de identificar os aspectos onde se criou esse ruído na transmissão de informações.

Gráfico 10: Tipos de liderança praticada e a humanização

Sobre os tipos de liderança em busca de uma prática de RH humanizada quais a seguir você considera ser uma realidade na

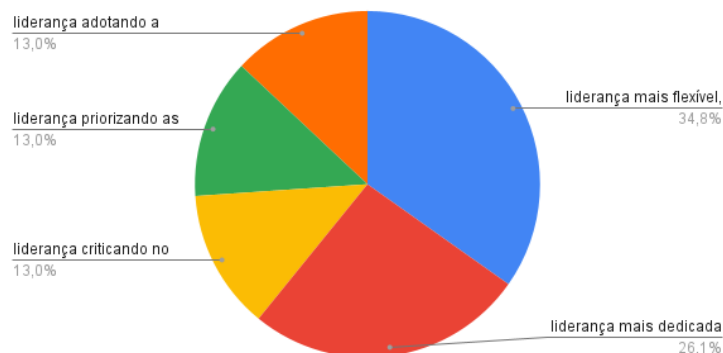


Fonte: Elaboração da própria autora (2023)

A opção que considera como liderança democrática foi a de maior percentual entre os entrevistados (60%). Este tipo de liderança compõe um modelo no qual os colaboradores participam do processo de tomada de decisão junto com o líder. Assim, o poder de decisão não fica concentrado apenas na liderança, mas está distribuído entre todos os membros da equipe.

Gráfico 11: Melhorias para liderança que gostaria que fossem efetuadas

Sobre as melhorias acerca da liderança praticada e que você gostaria de ver na empresa que você trabalha assinala a seguir



Fonte: Elaboração da própria autora (2023)

Os aspectos de melhoria pontuados pelos entrevistados na pesquisa direta acerca das melhorias que gostariam que fossem efetuadas em relação à liderança de maior recorrência foram uma liderança mais flexível e que considere as capacidades dos membros da equipe, as personalidades e o estilo de trabalho individual de cada sujeito da equipe (34,8%). Em segundo lugar entre as escolhas teve-se uma liderança mais dedicada em conhecer as equipes e membros sendo tratados de forma individual (26,1%). Essa resposta complementa a questão anterior quando a individualidade é trazida como um aspecto importante e que deve ser levado em consideração pela gestão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

A sociedade contemporânea está cada vez mais líquida nas relações e na forma de exercer uma função econômica. Atualmente, o colaborador não busca como em décadas passadas o conceito de estabilidade e existe a compreensão que trocar de empresa pode ser uma situação positiva tanto para a organização quanto para o trabalhador.

O surgimento da sociedade 5.0 é um fator que acelera tais mudanças. Por meio do uso de tecnologias, uso da internet, da big data e até mesmo da inteligência artificial é possível melhorar a qualidade de vida das pessoas e investir em ferramentas para liderança das empresas pautadas em motivação. Foi preciso promover ajustes frente às tais mudanças, posto que o líder é um indivíduo técnico, mas também tem que ser capaz de lidar com inteligência emocional porque o ser humano é dotado de movido também por emoções nas relações interpessoais e nas ações de trabalho FERREIRA (2011).

Conforme os dados da pesquisa direta, foi possível observar que a empresa pesquisada pertence ao mercado de tecnologia da informação. Entre a amostra da pesquisa a maior parte foi formada por homens, de 25 a 35 anos e que estão na empresa há pouco menos de 1 ano prestando serviços. Estes sujeitos apontam para uma percepção positiva da gestão praticada, bem como afirmam que a liderança tem clareza para repassar as metas que devem ser atingidas por eles. Outro ponto considerado como positivo pelos respondentes disse respeito às bonificações e incentivo à inovação.

Entre os aspectos que merecem mais atenção e foram relatados pelos respondentes disse respeito à adequação aos processos em relação às necessidades identificadas, além do que os sujeitos consideram que a integração entre as equipes também pode ser revista, pois estão passíveis às melhorias.

Os colaboradores acreditam que podem crescer profissionalmente dentro da empresa pesquisada. Essa percepção é bastante positiva sobre a gestão praticada pela organização, pois é motivador estar presente em uma empresa que oferece oportunidades de crescimento. Outro ponto positivo foi em função da visão dos colaboradores a respeito do conhecimento e capacidade das lideranças que estão vigentes na empresa.

Apesar dos respondentes considerar que as tarefas são passadas de maneira clara e as responsabilidades são efetivas e eficazes, eles frequentemente se sentem inadequados nos processos de trabalho e integração das equipes. Este aspecto de gestão precisa ser melhorado, posto que uma vez que haja ruídos na comunicação entre liderança e equipes aumenta a chance de haver problemas na execução das metas. Aumenta também a possibilidade de geração de problemas nos relacionamentos interpessoais, prejudicando, assim, o clima organizacional da empresa.

A liderança foi considerada do tipo democrática. A capacidade de comunicação foi considerada mediana, mas existe um canal entre a liderança e as equipes em que se pode sugerir mudanças e realinhamento de gestão. Há também por parte dessa liderança empatia com os subordinados e isso resulta no envolvimento dos membros das equipes e na maior facilidade para que estes atinjam os objetivos traçados pelo líder. E, por fim, os aspectos de autoconfiança fazem parte das medidas de gestão e isso fica evidente na certeza dos respondentes quanto a serem valorizados e pelas boas oportunidades que estes afirmam achar que terão no quadro de colaboradores da empresa.

Como melhorias fica sugestionado que a liderança possa ser mais flexível nos aspectos de individualidade, uma vez que cada membro da equipe tem uma necessidade específica, uma personalidade única que vai estar atrelado diretamente ao seu estilo de trabalho. Portanto, cabe ao líder da equipe perceber essas características individuais e poder atender às necessidades destes sujeitos em busca de uma gestão que saia da categoria democrática para a categoria de transformação dos seus clientes internos.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **44 Cartas do mundo líquido moderno**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2011.

_____. **Globalização** – as consequências humanas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

DEMO, Pedro. **Metodologia do Conhecimento Científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

FERREIRA, Paulo. **Tipos de liderança na modernidade líquida** – Parte I. Administradores.com, 2011. Disponível em: <administradores.com.br/artigos/tipos-delideranca [...]>, acesso em 2 de maio de 2023.

FIA. **Sociedade 5.0: O que é, Objetivos e Como Funciona**. Fia, 2019. Disponível em: <[https://fia.com.br/blog/sociedade-5-0/#:~:text \[...\]](https://fia.com.br/blog/sociedade-5-0/#:~:text=[...])>, acesso em 10 de maio de 2023.

FRANÇA, Amaro. **Gestão Humanizada: liderança, virtudes e resultados**. Sinepe Rio, 2016. Disponível em: <<http://www.colegio24horas.com.br>>, acesso em 15 de junho de 2023.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CIELO, Henrique Meira. **As habilidades e competências dos líderes líquidos na sociedade 5.0 necessárias para que obtenham resultados com uma gestão humanizada**. Universidade de Caxias do Sul Campus universitário de Nova Prata – Rio Grande do Sul, 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. Ed. Atlas, 2003.

NATSUME, Xando. **O que é a liderança transformacional?** Fórmula Treinamentos, 2017. Disponível em: <<http://blog.treinamentoomongeoeexecutivo.com/o-que-e-alideranca-transformacional/>>, acesso em 10 setembro de 2018.

NENO, Augusto. (2019). **Aula Webinar Proqualis Outubro: O papel da liderança na implementação de práticas seguras**. Disponível em: <<https://proqualis.fiocruz.br/aula/aula-webinar-proqualis-outubro-o-papel-da-lideran%C3%A7a-na-implementa%C3%A7%C3%A3o-de-pr%C3%A1ticas-seguras>>, acesso em 2 de setembro de 2023.

PINTO, Carlos A. M. ET AL. (2010). **Fundamentos de gestão**. 3. ed. Lisboa: Editorial Presença.

VERGARA, S. C.. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

YUKL, Gary (2002). **Leadership in Organizations**. 4. ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice- Hall.

APÊNDICE: QUESTIONÁRIO DE PESQUISA
CENTRO DE ENSINO SUPERIOR CESREI LTDA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

GERLANE CRISTINA DE NEGREIROS PEREIRA

**LIDERANÇA NA SOCIEDADE 5.0 E AS HABILIDADES E COMPETÊNCIAS
DE LÍDERES PARA BONS RESULTADOS NA GESTÃO DE PESSOAS: UM
ESTUDO DE CASO DA LINUX INTERNET**

1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA DA PESQUISA E A COMPOSIÇÃO SÓCIO-ECONÔMICA:

A identidade de gênero dos respondentes da pesquisa:

Feminino
Masculino
Não binário
Outros /prefiro não responder

2. A FAIXA ETÁRIA DOS RESPONDENTES DA PESQUISA:

Menos de 25 anos
25 até 35 anos
45 até 55 anos
Mais de 55 anos

3. O TEMPO DE EMPRESA DOS RESPONDENTES:

Menos de 1 ano
1 até 2 anos
2 até 3 anos
Mais de 4 anos

4. CARACTERIZAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE A GESTÃO PRATICADA NA EMPRESA PESQUISADA

Sobre as estratégias do modelo de gestão você considera a praticada na empresa como:

Positiva
Negativa

5. SOBRE AS PRÁTICAS DE GESTÃO DE RH QUAIS A SEGUIR VOCÊ CONSIDERA SENDO PRATICADA NA EMPRESA QUE VOCÊ TRABALHA:

Oferta de treinamentos para liderança
Clareza no estabelecimento de metas
Avaliações de desempenho
Reconhecimento e bonificações
Incentivo à inovação

6. SOBRE OS PONTOS QUE PODEM SER MELHORADOS PARA UMA PRÁTICA DE

GESTÃO MAIS POSITIVA ASSINALE A SEGUIR OS QUE VOCÊ CONSIDERA MAIS RELEVANTE:

Observação das necessidades dos colaboradores e da empresa
 Comunicação não-violenta entre líderes e liderados
 Integração entre as equipes
 Adequação dos processos às necessidades constatadas após a observação

7. SOBRE O NÍVEL DE POSSIBILIDADE DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL NESTA EMPRESA VOCÊ ACREDITA QUE:

Tenho boas e grandes chances de evoluir e crescer nesta empresa assumindo maiores responsabilidades e melhor remuneração
 Tenho chances não tão boas e escassas de crescimento nesta empresa

8. CARACTERIZAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE A LIDERANÇA PRATICADA NA EMPRESA PESQUISADA

Sobre as pessoas envolvidas na liderança você considera que elas detêm de conhecimento necessário para exercer o cargo?

sim, a liderança é preparada para lidar com as demandas necessárias da gestão não, liderança não é preparada para lidar com as necessidades dos colaboradores

9. SOBRE A DELEGAÇÃO DE TAREFAS A SEREM CUMPRIDAS E AS RESPONSABILIDADES ASSUMIDAS POR CADA UM VOCÊ CONSIDERA QUE A LIDERANÇA É:

efetiva e eficaz. As tarefas são delegadas com assertividade
 burocrática e ineficaz. As tarefas são delegadas sem assertividade

10. SOBRE OS TIPOS DE LIDERANÇA EM BUSCA DE UMA PRÁTICA DE RH HUMANIZADA QUAIS A SEGUIR VOCÊ CONSIDERA SER UMA REALIDADE NA EMPRESA QUE VOCÊ TRABALHA:

liderança autocrítica. Líder como figura principal. Basicamente, é ele que faz tudo no time — toma decisões, define metas, determina os métodos de trabalho, cobra resultados.

liderança democrática. Líder envolve o time no máximo possível de tarefas importantes, como tomar decisões e propor ideias para transpor problemas

liderança liberal. Líder dá completa liberdade para que cada profissional defina qual é o melhor caminho a ser tomado para resolver um problema ou atingir uma meta.

11. SOBRE AS MELHORIAS ACERCA DA LIDERANÇA PRATICADA E QUE VOCÊ GOSTARIA DE VER NA EMPRESA QUE VOCÊ TRABALHA ASSINALE A SEGUIR AS QUE VOCÊ CONSIDERA COMO MAIS IMPORTANTE:

liderança mais dedicada em conhecer as equipes e membros sendo tratados de forma individual

liderança mais flexível, considerando as capacidades, as personalidades e o estilo de trabalho de cada um

liderança priorizando as pessoas

liderança adotando a liderança pelo exemplo, ou seja, fazendo o que ela espera que os membros da equipe façam

liderança criticando no particular e elogiando publicamente