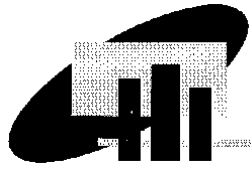


**FACULDADE
CAMAÇARI
CURSO DE**



**METROPOLITANA DE
ADMINISTRAÇÃO**

EDMILSON FRANÇA SANTOS

**LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO DE EQUIPE: UMA NOVA FORMA
DE GERENCIAR - UM ESTUDO DE CASO DA COOPERATIVA
DE MATA DE SÃO JOÃO**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Faculdade Metropolitana de Camaçari (FAMEC) como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração

Prof. Orientador: Écio José da Costa

Camaçari-Bahia
2018

“LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO DE EQUIPE: UMA NOVA FORMA DE GERENCIAR – UM ESTUDO DE CASO DA COOPERATIVA DE MATA DE SÃO JOÃO”¹

Edmilson França Santos²

Écio José da Costa³

RESUMO

Esta pesquisa foi realizada através de um estudo de caso, utilizando métodos de investigação qualitativa no período de estágio, a fim de, verificar a forma de gerenciamento de equipe pelo qual a empresa se apresenta. O presente artigo objetivou enfatizar a importância da liderança e a motivação de equipe para o processo gerencial da empresa, onde possibilita de forma integrada e eficaz o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, assim liderados, bem como o uso da comunicação entre os colaboradores e o líder. O procedimento metodológico foi de início a investigação em campo, tomando como nota as características, procedimentos e forma de gerenciar da empresa, e assim analisando e discutindo todas as informações e dados investigados, fazendo uso de gráficos e questionários para os entrevistados. Portanto, entende-se que no processo de gerenciamento de equipe dos colaboradores da empresa a liderança, motivação e comunicação devem ser as ferramentas e técnicas essenciais para o desenvolvimento das práticas colaborativas organizacionais, visando à melhoria do trabalho e conseqüentemente o desenvolvimento da organização empresarial de forma mais integrada e eficiente.

Palavras-chave: Liderança. Motivação e comunicação. Gerenciamento de equipe

ABSTRACT

This research was carried out through a case study, using qualitative research methods in the internship period, in order to verify the form of team management by which the company presents itself. This article aims to emphasize the importance of leadership and team motivation for the management process of the company, where it enables in an integrated and effective way the personal and professional development of the employees, thus led, as well as the use of communication between employees and the. The methodological procedure was to initiate the field investigation, taking as a note the characteristics, procedures and way of managing the company, thus analyzing and discussing all the information and data investigated, making use of graphs and questionnaires for the interviewees. , it is understood that in the team management process of the company's employees leadership, motivation and communication should be the essential tools and techniques for the development of collaborative organizational practices, aiming at improving work and consequently the development of the business organization in a way more integrated and efficient .

Keywords: Leadership. Motivation and communication. Team management

1 Artigo apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração de Empresas da Faculdade Metropolitana de Camaçari – Bahia.

2 Graduanda do Curso de Bacharelado em Administração da FAMEC.

3 Professor de Administração na FAMEC.

1.INTRODUÇÃO

Em todas as atividades trabalhistas desempenhadas pelos seres humanos, as frentes de lideranças bem como, a organização e a motivação dada à equipe, por parte da liderança, formam uma base de construção para a geração dos resultados positivos. Com isso, podemos dizer que, o conhecimento por parte dos estudos realizados para alcançar o fundamento da administração ou, da liderança que se constitui sobre as bases das teorias que fundamentam a administração.

Assim, nasce a necessidade dentro do setor trabalhista, de ter uma liderança de modo que esta tenha o conhecimento teórico e prático, para fazer com que as atividades tenham resultados positivos, vindo estes, da motivação organização e do diálogo construtivo entre toda a organização com fins trabalhistas.

Desta maneira, o presente trabalho busca trazer a realidade quanto à importância da liderança, fundamentada nos princípios e nas teorias administrativas. Assim, este trabalho tem como objetivo enfatizar os elementos essenciais para uma boa administração, bem como, a busca de uma nova forma de gerenciar, fazendo uma reflexão sobre as formas de diálogos empregados na equipe referente à realização das atividades.

Diante das mudanças objetivadas no decorrer do novo processo de gestão, com as ideias construtivas que podem transformar o problema em um assunto de resolução simplificada. Além da busca pela transparência dos conhecimentos, como também, por meio das pesquisas e dos estudos realizados criarem um espaço, onde possa aproximar a liderança, ou a gestão das empresas ao finalizador das atividades da equipe.

Com esta razão, o presente trabalho busca tornar flexível e dinâmico a relação entre os liderados e a liderança. De forma a trazer a realidade sobre o assunto, atendendo ambos os lados, não deixando de esclarecer que a relação entre os liderados e a liderança deve acontecer de modo comprometedor e respeitando as normas de conduta e os objetivos, do setor trabalhista liderado.

O conteúdo deste artigo tem por base a justificção de que é preciso fazer uma busca pela inovação dos conhecimentos para agregá-los, aos meios que resultem em uma produção de forma compreensiva, tanto para a gestão da empresa quanto, para os seus liderados.

Também, é de fundamental importância reconhecer, que com o tempo, as coisas se inovam, sendo necessárias que os seres humanos façam uma adaptação com as normas, regras, as reformas nos conceitos, de gestão das empresas, para obterem resultados positivos dentro dos diversos setores, que compõem o setor trabalhista da empresa. Por isso é preciso ter a visão construtiva e perceber que, só chegaremos aos resultados positivos se agregarmos ao nosso

conhecimento, elementos que possam gerar uma reação positiva, em uma equipe de trabalho conjunto ou individual.

Portanto, é notável perceber as limitações, desmotivações, assim como também os conflitos, entre outros aspectos que formam uma barreira dentro dos setores de trabalho nos dias atuais, levando em consideração que é preciso fortalecer o diálogo, a transparência e as possibilidades de termos um equilíbrio entre os órgãos que compõem a empresa ou setor de trabalho para que ambas as partes, possam se resolver gerando os resultados positivos.

Com isso, percebemos que por meio do diálogo e das inovações que podemos aplicar para a geração dos resultados positivos, se torna possível quando juntamos os conhecimentos obtidos por meio das fontes didáticas e tecnológicas, com o diálogo constituído entre a liderança e os liderados. Desta forma, observaremos os aumentos produtivos, tanto para a vida trabalhista dos líderes de equipe, quanto para as equipes que lideram, onde é possível fazer os procedimentos de forma a não comprometer as partes envolvidas, porém, transparecer os objetivos a ser atingidos pelas partes, formando uma base sólida, onde as ideias possam ser observadas e consideradas, onde as normas e os procedimentos possam ser executados pelos dois lados que compõe uma organização trabalhista.

Assim, notamos que para o desenvolvimento das atividades realizadas pelos liderados se faz necessário à motivação da equipe, que deve partir da parte da liderança. Observando e superando os problemas encontrados dentro de uma instituição, tendo por base as formas, métodos e práticas empregados para que se tenham resultados positivos, partindo da equipe de liderados. Não esquecendo que o diálogo, a organização e a motivação fazem parte dos resultados que devem ser alcançados pela empresa.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A apresentação das teorias obtém toda a visão voltada para si, dando fundamento as partes das teorias das relações humanas onde trazem uma nova expressão, para o esclarecimento referente à administração. Os contatos entre pessoas e grupos são essenciais para as ações e atitudes que são desenvolvidas por eles, consistindo nas relações humanas.

Segundo CHIAVENATO (2014, p.117), o advento da Teoria das Relações Humanas trouxe uma nova linguagem que passou a dominar o repertório administrativo, onde passa-se a falar agora em conceitos nunca antes falado pelos envolvidos. Com isso, motivação, liderança, comunicação, dinâmica em grupo, dentre outras palavras, são atualmente faladas e assim fazem parte do novo modelo de organização.

Com este sentido, podemos dizer que as relações humanas na atualidade, vêm uma nova forma de lidar com o processo de liderança, organização e motivação das equipes envolvidas entre processo de atividades, que são realizadas em uma instituição com fins trabalhistas.

[...]. Subitamente, expor-se-á o reverso da medalha. O engenheiro e o técnico cedem lugar ao psicólogo e ao sociólogo. O método e a máquina perdem a primazia em favor da dinâmica de grupo [...] (CHIAVENATO, 2014, p. 117).

De acordo com NETO, SCHIMITT (2009, p.36) desta forma, o que dava conceito a liderança, ou a hierarquia, sendo estes conceitos, os princípios para se chegar ao termo administração, foram deixados de lado. Onde desta maneira, a exploração vem fazendo uma reversão, podemos dizer que, em uma área de produção com fins trabalhistas, o técnico ou, até mesmo o engenheiro, passaram a estar dando espaço para que outros profissionais, como por exemplo, ao sociólogo, psicólogo, estes que por sua vez, desempenham o lado do auxílio ao profissional atual. As máquinas e os métodos de trabalhos são substituídos pela visão do profissional, que precisa realizar dinâmicas dos grupos ou, das equipes de trabalho.

A corrente das relações humanas foi basicamente um movimento de oposição à desumanização do trabalho, derivada dos métodos anteriormente propostos que eram rigorosos, científicos e precisos. A partir daí ocorre à transferência da ênfase na tarefa e na estrutura para as pessoas. Passa-se, portanto, a se pensar na participação dos funcionários na tomada de decisões e na disponibilização das informações para tais.
NETO, SCHIMITT (2009, p.36)

Na definição de Jacobsen, Neto (2009, p.59) “Esta escola demonstrou interesse no lado humano da organização, trazendo importantes heranças para a moderna da organização, trazendo importantes heranças para a moderna administração de pessoal.”

Observamos que, esta realidade hoje é centralizada na motivação, comunicação, liderança, organização informal, na dinâmica entre os grupos que são formados para a execução das atividades desempenhadas, dentro do setor de trabalho, entre outras conceituações que dão fundamento a parte administrativa.

[...] Enquanto a teoria Clássica enfatizava a autoridade formal - considerando apenas a chefia nos níveis hierárquicos superiores sobre os níveis inferiores nos aspectos relacionados com a atividade de cargo -, a experiência de Hawthorne teve mérito de demonstrar a existência de líderes informais que encarnavam as normas e as expectativas do grupo e mantinham controle sobre o seu comportamento, ajudando os operários a atuar com grupo social coeso e integrado [...]. (CHIAVENATO, 2014, p. 123)

Desta forma entende-se que, nesse sentido, procura fazer com que o profissional possa sentir bem dentro do ambiente de trabalho, de forma a ter pela empresa e as atividades desenvolvidas, um tom de positividade. O trabalho é realizado para não ser visto mais como um fardo, porém, como algo prazeroso de se realizar. Assim, o setor de produção trabalhista, deve ser um local em harmonia, onde podemos encontrar a socialização entre os envolvidos no setor trabalhista. Sendo assim, todas as mudanças encontradas hoje na administração são resultados das revoluções administrativas que tiveram impactos depois da Segunda Guerra Mundial, demonstrando o seu lado democrático.

2.1 LIDERANÇA

Segundo Trigueiro, Marques (2009, p.101), é na capacidade de uma pessoa influenciar outra, no intuito da mesma agir de forma a atingir metas pessoais e organizacionais que a liderança tende a se basear.

Conforme Trigueiro, Marques (2009, p.101, apud Maximiano 2006, p.277), afirma ainda que “a liderança é a realização de metas por meio da direção de colaboradores. A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas é líder. Um grande líder tem essa capacidade dia após dia, ano após ano, em uma grande variedade de situações.

Os colaboradores são uma parte da sociedade complexa, onde possuem temores, desejos, sentimentos, partidos da sociedade em que vivenciam. Desta forma, eles mantêm os seus comportamentos voltados para as atividades trabalhistas e também, o comportamento voltado para qualquer direção. As pessoas são estimuladas ou, motivadas pelas próprias necessidades que partem dos seres humanos, podendo com isso, chegar à realização das mesmas pela interação com os grupos da camada social.

O comportamento dos grupos sociais é influenciado pelo estilo de supervisão e liderança. O supervisor eficaz é aquele que possui habilidade para influenciar seus subordinados [...] (CHIAVENATO, 2012, p.118).

Os grupos sociais recebem a influência em seu comportamento devido ao estímulo da supervisão e também, da liderança. Desta maneira, o supervisor tido como positivo, é aquela pessoa que tem as habilidades voltadas para influenciar a sua equipe de trabalho, resultado na lealdade, aumentando, no desempenho e possibilitando o compromisso da equipe de trabalho a ele dirigida.

Segundo TONET (2012, p. 23), a liderança tinha a apresentação como se fosse a responsável por impulsionar as pessoas para assim se obter a concretização e resultados de seus eventuais objetivos. Ele ainda afirma, que de acordo com Cohen (2010, p.305), o líder é o responsável por tudo o que a sua organização e seus membros fazem ou deixam fazer. TONET, ainda aborda que o líder responde pelo resultado da empresa, mesmo sendo os seus liderados responsáveis pela execução de tais atividades da organização.

De acordo com CHANDLER (2012, p.35), os bons líderes estão sempre abertos a novas ideias de sua equipe, mesmo que essas não sejam de sua propriedade, e sim de um colaborador.

Como diz Trigueiro, Marques (2009, p.102) um líder precisa trabalhar de forma eficaz com as pessoas, incluindo superiores, colegas, subordinados e grupos externos. A qualidade na liderança está diretamente pautada no relacionamento do administrador com os subordinados.

De acordo com Chiavenato (2012, p.325) existem três tipos de liderança. Sendo elas, a liderança autocrática, democrática e liberal.

Existem diferenças entre as maneiras pelas quais os líderes focalizam a motivação das pessoas. Seu enfoque enfatiza recompensas- econômicas ou outras- o líder usa a liderança passiva. Quanto melhor for a educação do empregado, maior é a sua solicitação de independência e outros fatores trabalham a favor da motivação mais dependentes da liderança positiva. (DAVIS; NEWSTROM, 2009, p.161)

Segundo CRAINER (2012, p.38), Hamel, apontou as regras atuais do envolvimento, ele afirma que teremos que melhorar muito se quisermos engajar pessoas, onde em primeiro lugar, teria que diminuir o nível de medo e tensão nas organizações, e depois desvincular da política as tomadas de decisões da empresa.

Portanto, entende-se que, os envolvimento de todos os colaboradores, sem exceção, devem ser estritamente feitos e assim respeitados, não distinguindo cor, raça ou função. Todos fazem parte do desenvolvimento da organização pelo qual faz parte. Contudo, a liderança não deve ser considerada um elemento isolado, pois não se tem um gestor líder sem ser motivador. Assim, além da comunicação e gerenciamento de equipe, o gestor deve ter a preocupação em motivar sua equipe, sempre gerindo em sua gestão a ética profissional.

2.2 MOTIVAÇÃO

A motivação geralmente se revela por meio de expressões e gestos positivos, tais como um sorriso, uma expressão solícita, um olhar confiante ou postura tranquila. Pessoas envolvidas em trabalhos altamente estimulantes costumam apresentar intenso brilho nos olhos. Um leve rubor nas faces pode revelar satisfação. Respiração ofegante pode indicar entusiasmo. Inclinação do corpo em direção aos objetos demonstra interesse pelo trabalho. Já a cabeça apoiada, aparência desalinhada, inclinação do corpo para trás e postura displicente podem ser interpretadas como sinais de desmotivação. (GIL, 2009, p.210)

GIL (2009, p.211) afirma que “Os empregados costumam ser incentivados a progredir de acordo com um padrão de metas as serem alcançadas. Logo, cada avanço deve ser reconhecido e todos os seus êxitos devem ser elogiados e recebidos de modo animador”.

Portanto, precisamos considerar a qualidade do esforço, tanto quanto sua intensidade. O tipo de esforço que devemos buscar é aquele que vai em direção aos objetivos da organização e que são coerentes com eles. Finalmente, a motivação tem uma dimensão de persistência. Esta é uma medida de quanto tempo uma pessoa consegue manter seu esforço. Os indivíduos motivados se mantêm na realização da tarefa até que seus objetivos sejam atingidos. (ROBBINS, 2009, p.132)

Segundo Maximiano (2009, p.201) a motivação para o bom andamento do trabalho provém de um estado mental, do psicológico do indivíduo onde tem a disposição para agir sobre o interesse necessário para realização das tarefas trabalhistas ou das metas. Desta forma, afirmar que a

pessoa está motivada é o mesmo que reafirmar que esta pessoa tem aptidão e disposição compatível ou de modo positivo para a realização dos trabalhos.

Ainda conforme GIL (2009, p.210) o setor de serviço faz um acesso ao reconhecimento da motivação. Assim, traz uma indicação que nos possibilita ver o profissional tem aptidão para desenvolver os seus papéis com empenho e facilidade. Sendo importante possibilitar ao executor das tarefas as ferramentas necessárias para condução de um modo seguro do serviço. De acordo com GIL (2009, p. 210) a manifestação desenvolvida pelos funcionários traz contribuições para as formas espontâneas que levam as sugestões para proporcionar melhorias no trabalho, a motivação tem os seus fatores determinantes como, por exemplo, perguntas que são feitas, franquezas nas respostas, aceitar desafios, mantendo a aparência do semblante feliz, isso são os sinais detectados pelo estado de motivação.

2.3 COMUNICAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Em todo processo de relação existente por meio da sociedade trabalhista ou, de um grupo que compõem uma parte desta sociedade, é essencial a predominância da comunicação. Uma vez que, todo processo de produção deve acontecer de forma aos envolvidos, reconhecer por meio da comunicação, as atividades trabalhistas que devem ser executadas durante a carga horária do individuo ou, dos grupos de execução das atividades propostas. Sendo a comunicação às informações passadas de uma pessoa para a outra, sendo também, um fator importante para a relação social.

Conforme Maximiano (2009, p.248) para que aja a comunicação entre as organizações se faz necessário ter qualidade na comunicação pessoal. A comunicação realizada por meio da organização entre as pessoas contribui eficazmente para o desenvolvimento dos indivíduos, possibilitando que os processos organizacionais de comunicação se mantem eficaz. Porém, os administradores das organizações promovem com isso o desenvolvimento de suas próprias competências e individuais, onde deveriam tornar a comunicação de forma circulatória compatível para ir de encontro com as três direções: com a forma para cima, com a forma para baixo, e também, com sentido para os dois lados.

Desta maneira, a comunicação é, mais uma das ferramentas que a liderança deve conhecer, saber utilizar e aplicar de forma a não causar frustração ou danos psicológicos nos liderados. Havendo

danos ou, frustrações acarretará em uma baixa produção, desmotivação assim como, as atividades ficariam desordenadas realizadas pelas equipes que se sentiriam insuficientes.

Para as Teorias das Relações Humanas, a comunicação é importante no relacionamento entre as pessoas e na explicação aos participantes das razões das orientações tomadas. Os subordinados recebem continuamente dos superiores um fluxo de comunicações capaz de suprir-lhes as necessidades. Mas também os superiores devem receber dos subordinados um fluxo de comunicação capaz de lhes fornecer uma ideia adequada do que está acontecendo. Dentro desse aspecto, surge a necessidade de o administrador acompanhar o trabalho dos subordinados para avaliar seu desempenho e habilidades. Essa necessidade de avaliação se fundamenta em três pontos [...]. (NETO;SCHMITT, 2009, p. 39).

A comunicação interpessoal pode ser feita a distância, pelos diferentes meios que a compõem. Telefone, escrita, internet entre outros meios de tornar a mensagem chegar ao seu destinatário, à fraqueza assim como a confiança entre as pessoas que compõem um grupo dentro da empresa, são os reflexos das ações positivas derivadas das negativas, ou das falhas que ocorrem, dentro das empresas.

Segundo GIL (2009, p. 72) para cada comunicação há uma situação que envolve a própria comunicação, sendo assim diferente das demais. Porém, tem como fazer a identificação dos elementos que fazem parte do conjunto das comunicações, como por exemplo, as inter-relações que estabelecem o processamento entre eles. As reações realizadas para identificação desses elementos e das suas inter-relações proporcionaram os mais diferenciados modelos de análise dentro do processo de comunicação.

Os propósitos que a comunicação tem dentro das empresas são de passar a informação de forma, a ser entendida e executada de maneira, correta as tarefas; condicionar atividades que levem a motivação, a cooperação e também, a satisfação de cada cargo dentro da empresa. Estes propósitos levam ao espírito do trabalho realizado em equipe resolvendo o desempenho das tarefas. Sendo a comunicação tratada de forma a ser percebida como um fenômeno social. Desta forma a comunicação proporciona aos trabalhadores o direcionamento, para que estes possam sentir segurança na execução dos trabalhos que, devem ser resolvidos dentro do seu período de horas, estabelecidas pelas leis, normas e organização de setor de serviço.

GIL (2009, p.73) afirma ainda que “dizer que a comunicação só pode ser considerada eficaz quando a compreensão do receptor coincide com o significado pretendido pelo emissor”.

Quando não se promove a comunicação, deixa de insistir a relação entre as pessoas ou, os grupos da empresa. Acarretando assim em problemas, desacordo, falha, erros e outras situações que poderiam ser resolvidas, sem constrangimento e obtendo as metas estabelecidas.

Uma revisão das evidências que ligam as estruturas organizacionais ao desempenho e a satisfação dos funcionários nos conduz a uma conclusão bastante clara: não se pode generalizar! Não é todo mundo que prefere a liberdade e a flexibilidade das estruturas orgânicas. Algumas pessoas se sentem mais satisfeitas e são mais produtivas quando seu trabalho é padronizado e a ambiguidade é minimizada- ou seja, sob uma estrutura mecanicista. (ROBBINS, 2009, p. 366)

Assim, temos uma análise sobre os efeitos sofridos pelas estruturas organizacionais relativos aos seus membros. Desta forma, entendemos que houve efeitos diretamente nos modelos organizacionais, onde disponham do comportamento dos funcionários, havendo de levar em consideração as individualidades.

Segundo ROBBINS (2009, p. 367) tendo a revisão das pesquisas, os resultados não mostraram a evidência suficiente, compatível para corroborar as interações existentes entre a amplitude de controle com o resultado do desempenho dos funcionários. Contudo isso, vemos as evidências que fazer relação com a centralização e satisfação ligados ao setor trabalhista. Sendo assim, as organizações ainda que centralizadas tenham uma maior participação dentro do processo de medidas decisórias.

3. METODOLOGIA

O estudo de caso, foi realizado na Sociedade Cooperativa Mista do Núcleo Colonial JK, baseado no modelo (GIL, 2009), que descreve a gestão de pessoas e o enfoque nos papéis profissionais existentes nas empresas, e a qualidade de comunicação entre o líder e o colaborador, sendo assim aplicado um questionário de seis questões para o atual Diretor Presidente, no período de 02 de agosto de 2018 à 26 de setembro de 2018. O presente artigo apresenta um caráter descritivo e uma abordagem qualitativa com realização de estudos de campo, análise de dados, além, de uma composição de pesquisas realizadas por pesquisas bibliográficas, como (CHIAVENATO, 2014), que trouxeram bons fundamentos para a composição do trabalho elaborado e desenvolvido, a fim de tornar discutível o tema proposto. A empresa que foi referência para fundamentação do trabalho de campo realizado por meio da pesquisa, seguida de questionários para o levantamento de dados para serem agregados e fundamentados no trabalho foi a Sociedade Cooperativa Mista do Núcleo Colonial JK, situada no Núcleo Colonial JK, S/nº, na Zona Rural da cidade de Mata de São João.

3.1 DESCRIÇÃO DA METODOLOGIA DA PESQUISA

De acordo com o estudo de caso, e com o levantamento dos dados bibliográficos, foi realizada uma investigação quantitativa, tendo como base a entrevista por meio dos questionários, composta por algumas questões voltadas a organização, realizado com o atual Diretor Presidente da Sociedade Cooperativa Mista do Núcleo Colonial JK. Onde nos afirmou que a empresa tem hoje em seu quadro, além da sua presença, conta com o Vice-Presidente, um diretor de projetos, um diretor secretário, um diretor técnico, um gerente administrativo, dois operadores de caixa, e também um repositor dos materiais que chegam ao setor de serviços. Para a realização deste trabalho de modo a transmitir com clareza, os conteúdos e os seus objetivos, foram pesquisados alguns conteúdos referentes à administração. No entanto, o que mais predominou foi à pesquisa feita na Sociedade Cooperativa Mista do Núcleo Colonial JK. Assim também, os materiais didáticos, referentes à administração, como por exemplo, o livro TEMAS DE ADMINISTRAÇÃO de Jaime Antônio Scheffler Sardi, (2012); porém o que mais traz fundamentos, por meio de uma linguagem clara e objetiva é o livro TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO, de Idalberto Chiavenato (2014).

Para demonstrar os resultados obtidos, foi elaborado um gráfico de Pareto, para assim representar com clareza.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

.

Este trabalho buscou realizar um levantamento bibliográfico para enriquecer o tema que possibilitou a agrupação dos conhecimentos já existentes, com os coletados por meio da pesquisa de campo. Assim, a Sociedade Cooperativa Mista do Núcleo Colonial JK, tem realizado os procedimentos adequados para o atendimento aos clientes, observando que poderia fazer a utilização de novas estratégias para que a sua renda por meio das vendas dos produtos agrícolas, fossem mais divulgadas, como por exemplo, a modificação da localização dentro de até mesmo, da mesma comunidade, tendo em vista que, a sua localização fica em um ponto não visualizado por todos.

Sendo o seu corpo administrativo com um grau de comprometimento elevado realizado e as recomposições dos produtos de modo a evitar o desabastecimento a não deixar o consumidor em falta, a sua eficiência se supera. A organização do setor de trabalho promove a missão de solucionar as principais necessidades dos clientes, com isso, são oferecidos como vendas os produtos de maior consumo. Os preços dos produtos são acessíveis aos consumidores, mantendo uma rigorosidade na qualidade dos produtos oferecidos, possibilitando aos consumidores o incentivo e o prazer enfatizado pelo atendimento ao consumidor com o maior atendimento e atenção devida.

Essa organização da empresa entrevistada estende aos setores de fornecimento dos produtos e ferramentas também, aos fornecedores voltando o seu atendimento com visão para toda sociedade. O objetivo da empresa, exposta com visão de crescimento, é a constante busca para a apresentação dos preços baixos sendo acessível a todos, porém, a baixa dos preços dos materiais oferecidos pela cooperativa é estabelecida em exclusividade aos associados da empresa.

Os questionamentos voltados para os valores da empresa são apontados como: 1º. Compromisso; 2º. Visão ou, foco voltado para as carências dos clientes; 3º. Ética; assim como também; 4º. Respeito para a sociedade; Aos Cooperados, Membros ou, as Equipes de trabalho. Com esta visão a empresa pretende se expandir, buscando inovações e aproximando as comunidades que se localizam em suas proximidades. Desta forma, onde não haverá a necessidade dos seus clientes fazer o deslocamento para as cidades vizinhas na busca por produtos que poderão ser encontrados no estoque da cooperativa, resultando na busca de finalizar as suas necessidades e auxiliando na economia onde encontra o material ou produto a ser utilizado, em um local próximo.

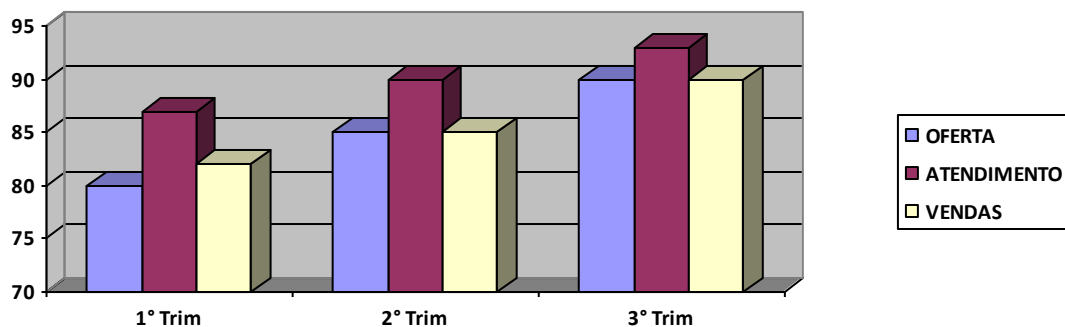
Contudo, reafirmamos que, as iniciativas para o progresso da empresa partiram da ação realizada para a divulgação da mesma. Por meio do espaço onde se tenha maior visão do

estabelecimento, divulgação por meios tecnológicos como, por exemplo, os rádios de comunicação e também, as placas de sinalização, que transmitam para o consumidor a localização onde estes poderão encontrar tais materiais. Formando um conjunto de informações apresentado dos seus produtos.

Tendo em vista que, o funcionamento de um bom atendimento, fica a certeza de que o conjunto do bom atendimento, reposição de materiais utilizados, com os meios gráficos e tecnológicos, a empresa estudada obterá os seus objetivos. Não deixando de lembrar que a motivação empregada principalmente, na equipe finalizadora, que compõe a empresa conduzirá novas metas a serem atingidas.

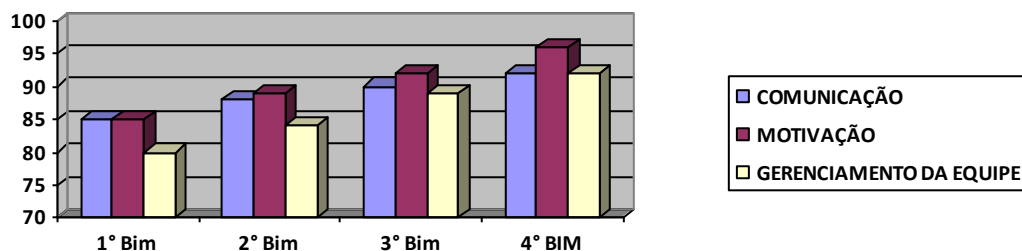
Com base na investigação e estudo de caso na Cooperativa Mista do Núcleo Colonial JK, levantamos os seguintes dados quanto à forma de gerenciar a empresa e suas vendas, diante das novas perspectivas que traz um novo conceito de organização e gerenciamento.

Gráfico 1: Gerenciamento de vendas da Cooperativa M. do Núcleo JK



Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

Gráfico 2: Influência do líder na motivação da equipe na Cooperativa M. do Núcleo JK



Fonte: Elaborado pelo autor (2018)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como notamos os assuntos ligados, à liderança e a motivação de equipe, em um setor trabalhista se faz necessário, ter o conhecimento que permite que a atuação da liderança ocorra de maneira a não gerar atritos e conflitos, onde desta forma, a equipe de trabalho, se sentirá em estado de frustração, podendo causar a diminuição da capacidade de produzir ou, executar as atividades referentes a elas.

Um dos primeiros posicionamentos por parte da liderança ou, de toda gestão administrativas a motivar os seus colaboradores, é a complementação. A complementação é uma forma de demonstrar aos seres humanos que tudo estar em conformidade, se referindo ao estado de comunicação, esta por sua vez indispensável para o bom resultado do trabalho em execução. O líder atual não deve ser tido como uma pessoa mantida ali para atrapalhar a execução das atividades, porém, a pessoa que os demais colaboradores, possam contar para decidir e direcionar em conjunto, a resolução do trabalho a ser desenvolvido.

O diálogo empregado juntamente com a equipe que executa as tarefas é a base para as atividades fluírem de forma positiva. Levando sempre em consideração que a aproximação ou, o trabalho desempenhado em conjunto, não é um espaço aberto a brincadeiras, porém, o espaço para que cada um possa ser participante, dar ideias construtivas, cabendo a todos analisar e finalizar as atividades de forma positiva e benéfica a todos. Para tanto o líder deve, ter fontes teóricas e práticas para poder conduzir a equipe ao lugar que seja de interesse não só das equipes ou, dos líderes, porém, do que a empresa precisa alcançar.

Sem dúvidas que a liderança tem um papel fundamental no processo de produção, orientação, assistência e auxílio para os liderados. Como se fosse algo nativo, o ser humano precisa da necessidade de orientação, isso se dar porque não somos provedores de todas as coisas da vida humana, somos dependentes uns dos outros, para que possamos nos altos realizar de algumas das necessidades que compreende o ciclo da vida humana. Antes de tudo é necessário ter os conhecimentos precisos para, distingui o emprego dos fundamentos teóricos, das Relações Humanistas, dentro de cada situação que é verificada dentro do processo trabalhista.

Observando como já mencionado, as possibilidades de mudanças ocorridas no campo administrativo, desde muito tempo. Vemos hoje nas empresas falta de entendimento, desmotivação e auxílio, sendo origem das situações vividas dentro e fora do estabelecimento trabalhista; para tanto é preciso a busca por flexibilidade, motivação, clareza e o compromisso com valores humanos, para assim, estabelecer uma relação trabalhista de confiança entre os líderes e as equipes lideradas.

Com esta razão o presente trabalho, busca tornar flexível e dinâmico a relação entre os liderados e a liderança. De forma a trazer a realidade sobre o assunto, atendendo ambos os lados, não

deixando de esclarecer que a relação entre os liderados e a liderança deve acontecer de modo comprometedor e respeitando as normas de conduta e os objetivos, do setor trabalhista liderado. Os conteúdos deste trabalho têm por base a justificativa de que é preciso fazer uma busca pela inovação dos conhecimentos para agregá-los, aos meios que resultem em uma produção de forma compreensiva tanto para a gestão da empresa quanto, para os seus liderados.

Com isso, é de fundamental importância reconhecer, que com o tempo, as coisas se inovam, sendo necessárias que, os seres humanos façam uma adaptação com as normas, regras, as reformas nos conceitos, que se dar na gestão das empresas, para obterem resultados positivos dentro dos diversos setores, que compõe a empresa. É preciso ter a visão construtiva e perceber que, só chegaremos aos resultados positivos, se agregamos ao nosso conhecimento, elementos que possam gerar uma reação positiva pela ação trabalhista empregada, em uma equipe de trabalho de forma conjunta, ou individual.

Desta forma, é notável perceber as limitações, desmotivações, assim como também os atritos verbais, morais, entre outros aspectos, que formam uma barreira dentro dos setores de trabalho nos dias atuais, levando em consideração que, é preciso fortalecer o diálogo, a transparência e as possibilidades de termos um equilíbrio, entre os órgãos que compõe a empresa, ou setor de trabalho para que ambas as partes, possam se resolver chegando aos resultados positivos.

Assim, percebemos que, por meio do diálogo e das inovações que, podemos aplicar para a geração dos resultados positivos de uma organização trabalhista, se torna possível quando juntamos os conhecimentos obtidos por meio das fontes didáticas e tecnológicas, com o diálogo constituído entre a liderança e os liderados. Desta forma, observaremos o aumento produtivo, na vida trabalhista dos líderes, quanto nas equipes lideradas, onde é possível fazer os procedimentos, sem comprometer as partes envolvidas, porém, transparecer os objetivos a serem atingidos, observados e considerados, e os procedimentos possam ser executados de forma positiva, pelo grupo que compõe a organização trabalhista.

REFERÊNCIAS

CHANDLER, Steve; RICHARDSON, Scott. **100 maneiras de motivar as pessoas**. Rio de Janeiro-RJ: Sextante,2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas**. 10 ed- Editora Mamole, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 9.ed.-Barueri, SP: Mamole, 2014.

CRAINER, Stuart. **Gestão: Como envolver e motivar a equipe para o sucesso**.1.ed.Porto Alegre, RS: Bookman, 2014.

DAVIS, Keith. Newstrom, John W. **Comportamento humano no trabalho**. 20ª reimpressão. São Paulo: Pioneira Thompson, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. Ed. 9. reimpressão.- São Paulo: Atlas, 2009.

JACOBSEN, Alessandra de Linhares; NETO, Luís Moretto. **Teoria da administração II**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração. UFSC: [Brasília]: CAPES: UAB, 2009,

MAXIMIANO, Antônio César. **Fundamentos de Administração: manual compacto para as disciplinas TGA e introdução à administração**. 2.ed.- 2. Reimpr.- São Paulo: Atlas, 2009.

NETO, Luís Moretto; SCHIMITT, Valentina Gomes Haensel. **Teoria Geral da Administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2009;

TONET, Helena Correa; COSTA, Maria Eugênia Belczak; FERRAZ, Viviane Narducci. **Liderança e gestão de pessoas em ambientes competitivos**. Rio de Janeiro, RJ :1ªed. FGV Management, 2012.

TRIGUEIRO, Francisco Mirialdo Chaves; MARQUES, Neiva de Araújo. **Teoria da Administração I**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. Ed. – São Paulo: Pearson Pentrice Hall, 2009.

ANEXOS

QUESTIONÁRIO

1. Como está estruturado o organograma da Cooperativa Mista dos Colonos do Núcleo JK?

2. Quais as estratégias de vendas atuais a Cooperativa Mista dos Colonos do Núcleo JK tem realizado para convencer o cliente?

3. Existem projetos para a ampliação da Cooperativa Mista dos Colonos do Núcleo JK, para outras localidades?

4. Como é feita a comunicação entre os colaboradores e o administrador da Cooperativa?

5. Como é realizado o gerenciamento da equipe?

6. Como é realizado o processo de motivação de equipe dentro da empresa?
