

**O LÍDER
e seu PAPEL
para o ALCANCE
de RESULTADOS**

**Um estudo de caso no âmbito da gerência de manutenção
e equipamentos portuários da Vale S.A. em São Luís - MA**

Objetivos



Objetivos

- **Constatar a importância dos liderados para seus líderes**
- **Evidenciar o papel do líder no alcance de resultados**
- **Reconhecer a postura de um líder ideal**

Objetivos

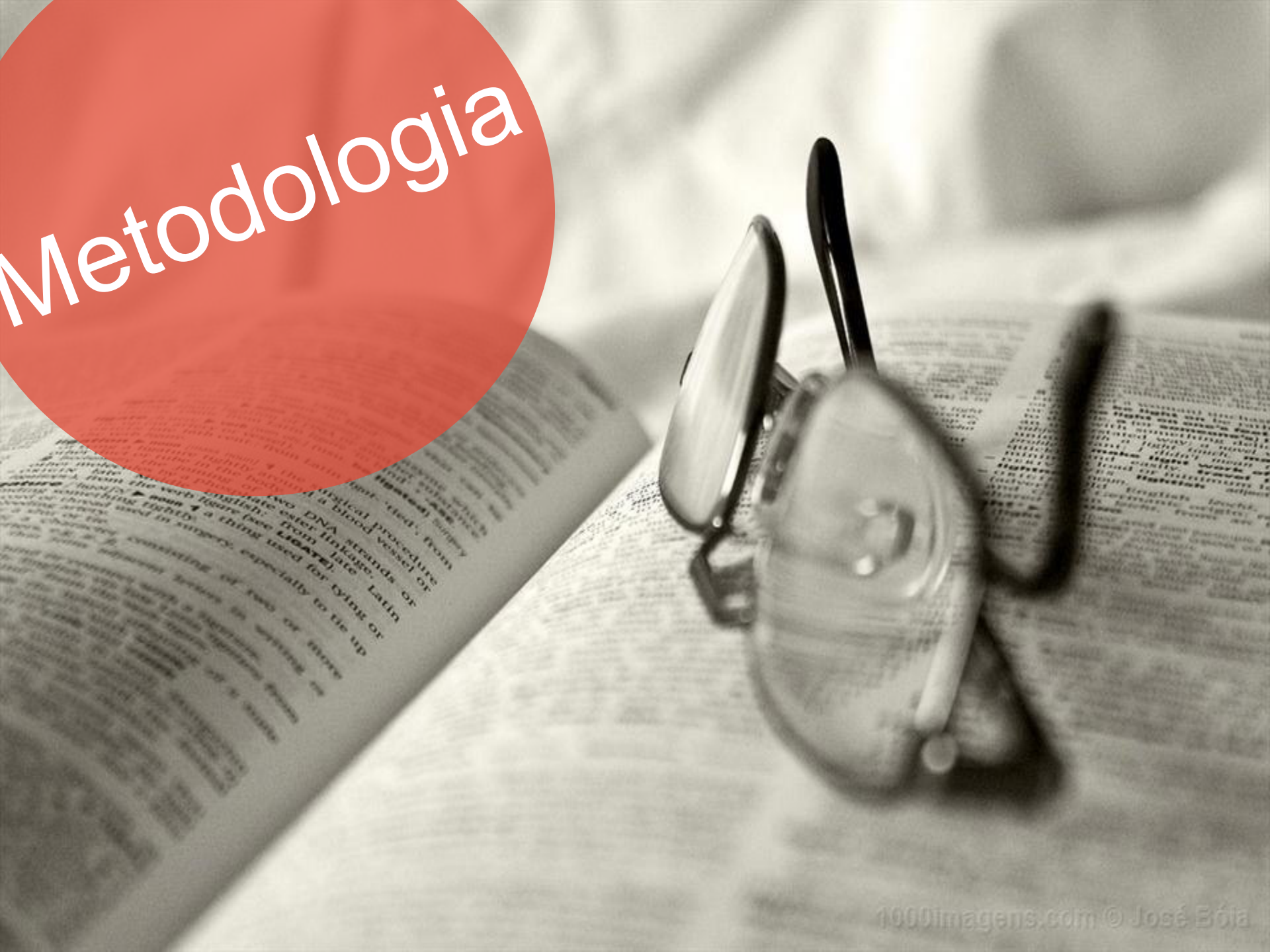
- **Constatar a importância dos liderados para seus líderes**
- **Evidenciar o papel do líder no alcance de resultados**
- **Reconhecer a postura de um líder ideal**

Justificativa



- O contato diário com supervisores/líderes que a todo momento estão sendo provados, em uma rotina audaciosa e desafiadora
- O desejo em conhecer suas opiniões/pensamentos acerca do gerenciamento de pessoas
- A particularidade dos temas por ser de interesse pessoal

Metodologia



- **Revisão Bibliografia**
- **Definição da Amostra**
- **Elaboração e aplicação dos questionários**
- **Entrevistas informais**
- **Apresentação e interpretação dos dados**



“Liderar é conduzir um grupo de pessoas, influenciando seus comportamentos e suas ações, para atingir objetivos e metas de interesse comum desse grupo, de acordo com uma visão do futuro baseada em um conjunto de ideias e princípios.”

(LACONBE, 2004 e ARAÚJO, GARCIA, 2004)

**Teoria
dos traços**



**Teoria
dos estilos de
liderança**



**Teoria
contingencial**



**Teoria do
caminho-objetivo**



Teoria da expectância

**Teoria
dos traços**



**Teoria
dos estilos de
liderança
carismática**



**Teoria
contingencial**



**Teoria do
caminho-objetivo**



Teoria da expectância



**Liderança
situacional**



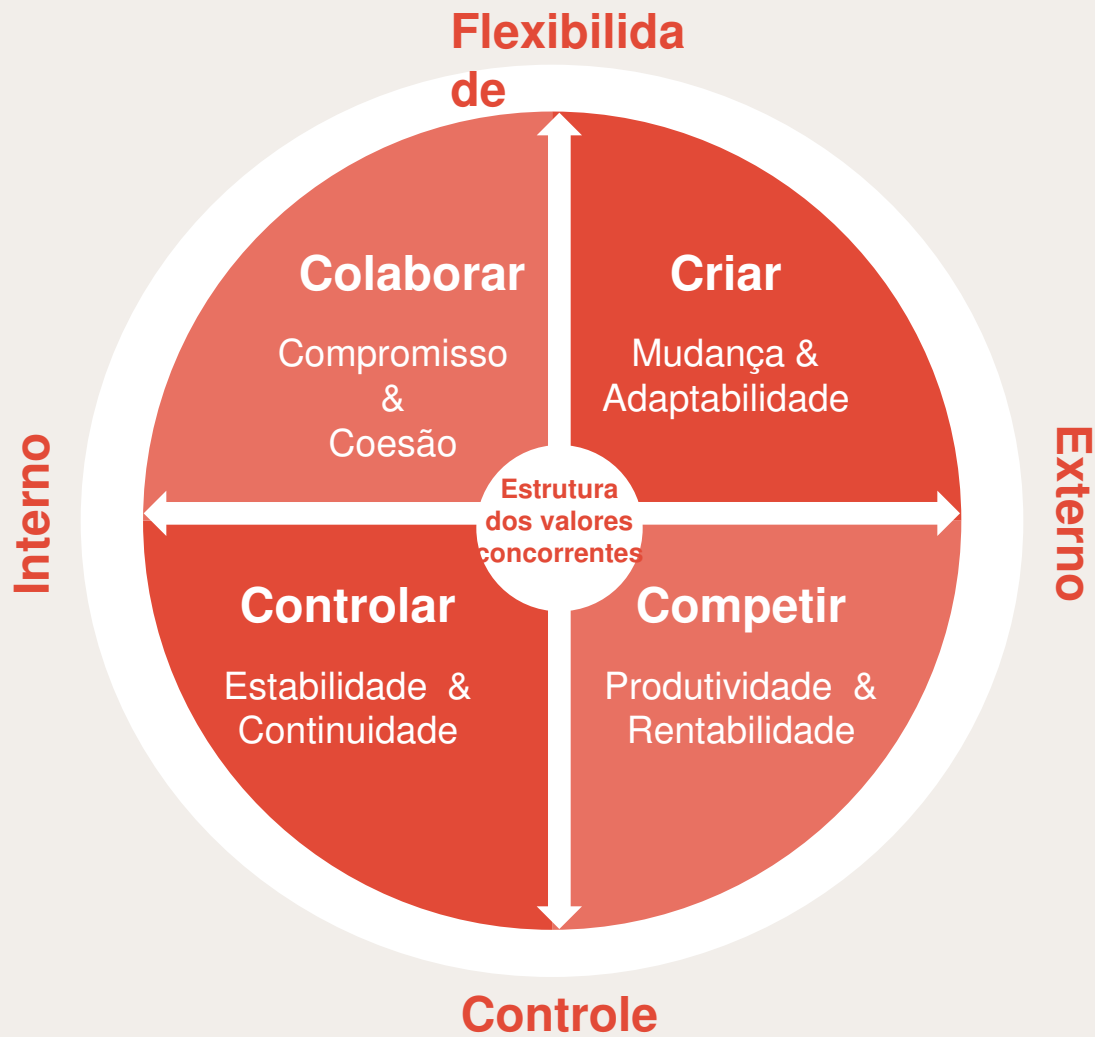
**Liderança
transacional**

Treinador Habilidade em comunicação Defensor
Membro Visibilidade Mentor
Inspirador Entusiasmo Confidente
Valores Líder Foco
Confiança Integridade Motivador
Auto-liderança Orientador Exemplo
Atitude Equipe Mudança Pessoas Coragem
Aprendiz

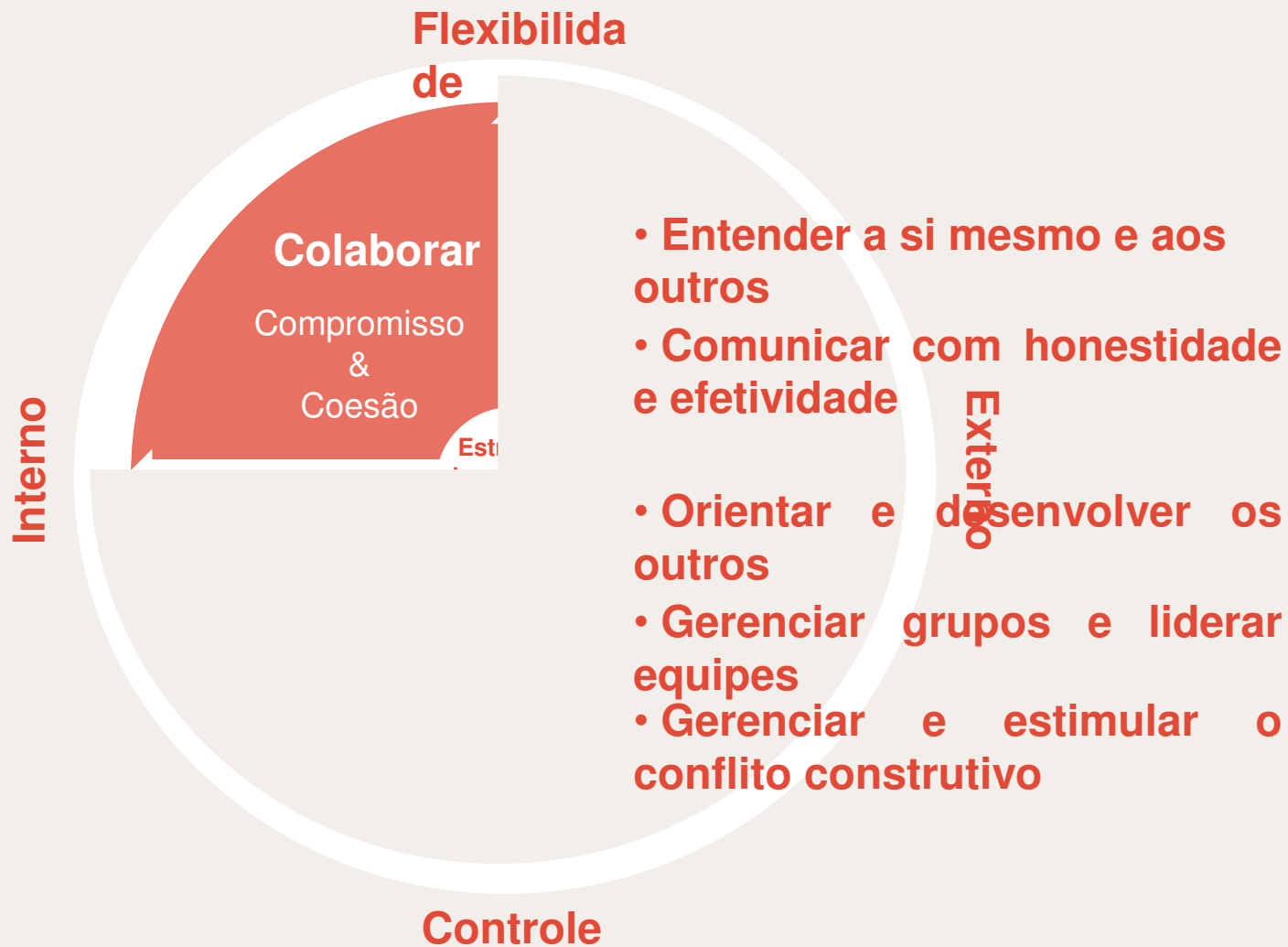


“Competência é o conjunto de saberes e capacidades que os profissionais incorporam por meio da formação e experiência somados a capacidade de intregá-los, utilizá-los e transferi-los em diferentes situações profissionais.”

(RAMOS, 2001 apud DINIZ; VIEIRA, 2009, p.



(QUINN et al, 2012)





- Usar o poder com ética e efetividade
- Patrocinar e vender novas idéias
- Estimular e promover inovação
- Negociar e acordar compromissos
- Implementar e sustentar a mudança

Controlar

Estabilidade &
Continuidade

- Organizar os fluxos de informações
- Trabalhar e gerenciar através das funções
- Planejar e coordenar projetos
- Medir e monitorar o desempenho e a qualidade
- Estimular e possibilitar a conformidade

Competir

Produtividade &
Rentabilidade

- **Desenvolver e comunicar Visão**
- **Estabelecer metas e objetivos**
- **Motivar a si e os outros**
- **Projetar e organizar**
- **Gerenciar a execução e conduzir para resultado**



Empresa



Análise dos dados



Perfil dos
entrevistados

100% Sexo Masculino

38% Ensino Superior

Incompleto

50% possuem entre 36 e 45

anos

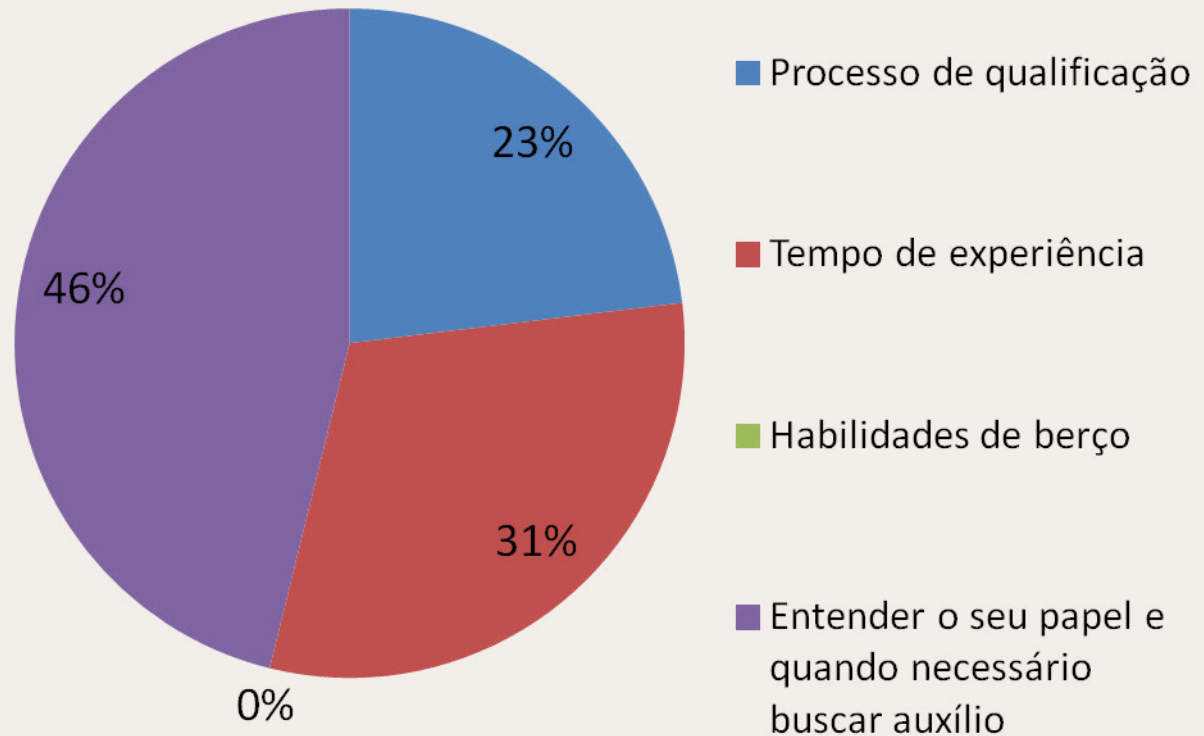
11 anos de empresa*

8 anos em cargos de gestão*

46% horário administrativo

* Em média

Fatores de desempenho

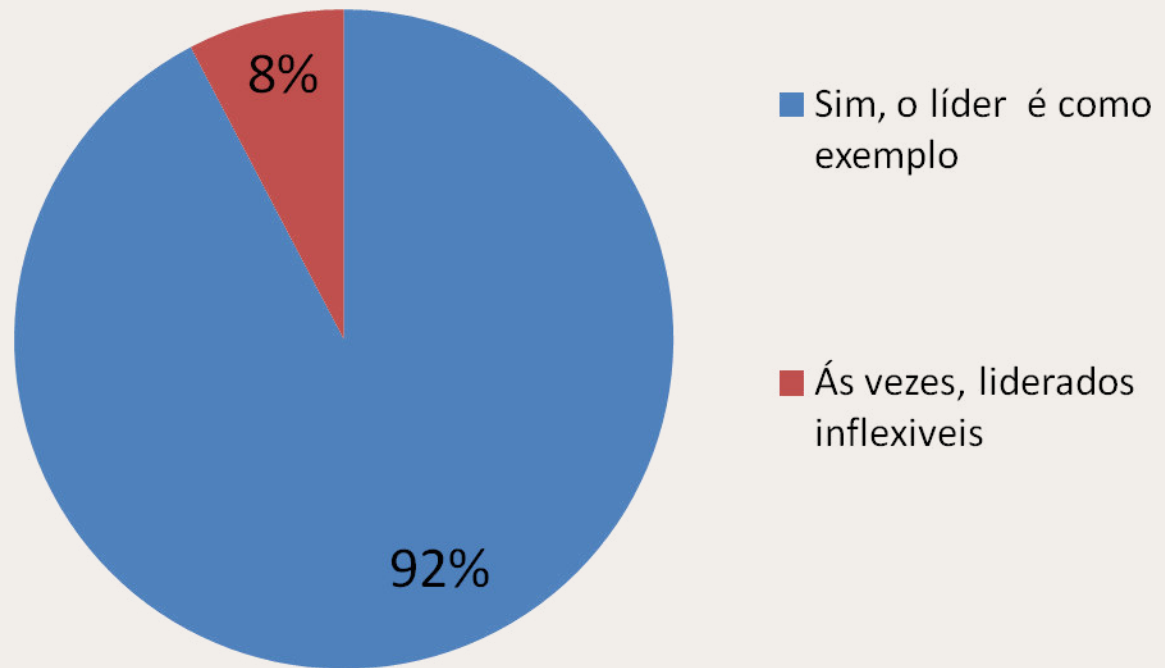


Fonte: Nogueira, 2013

“[...] a pessoa não nasce líder, tornar-se líder acontece no processo de vida com os outros”

(CORTELLA, 2011)

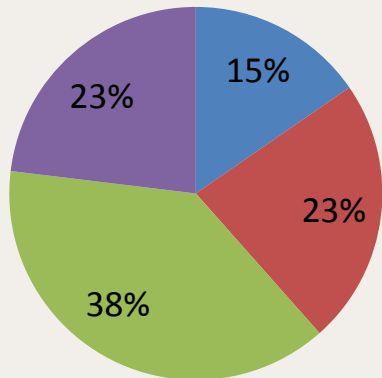
A conduta do líder reflete nos liderados



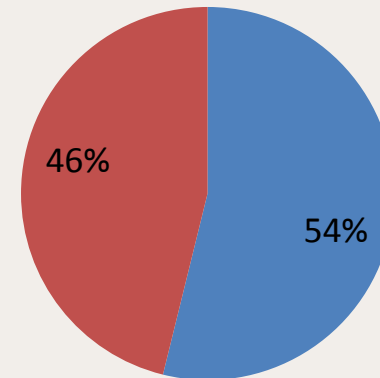
Fonte: Nogueira, 2013

Ferramentas motivacionais

Perspectiva de folga

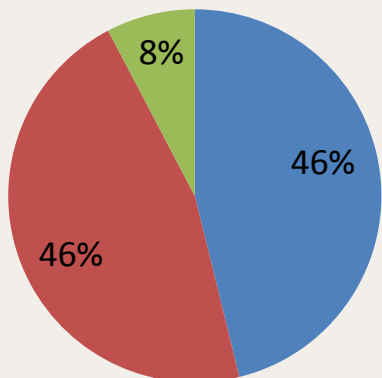


Bônus em dinheiro

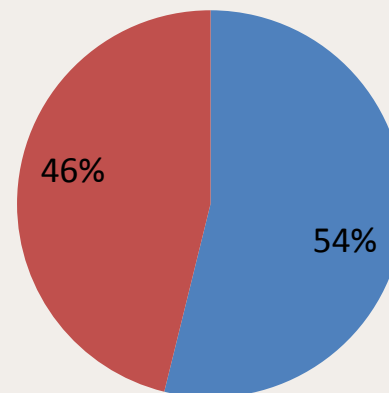


- Muito
- Regular
- Pouco
- Nunca

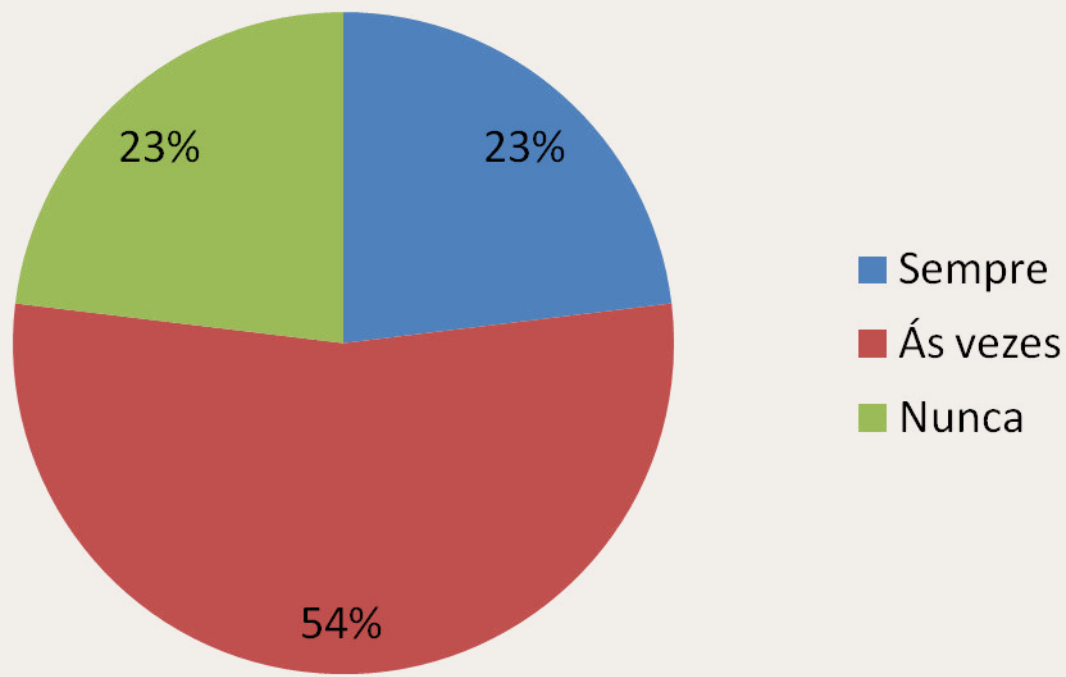
Premiações



Elogios e/ou reconhecimento

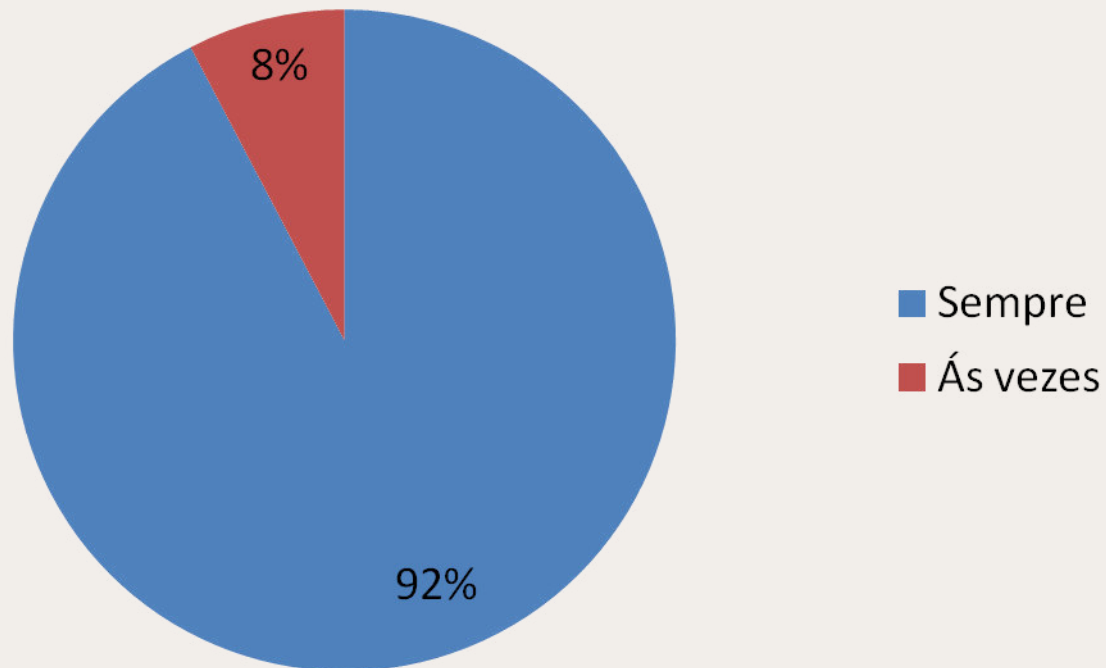


Uso do autoritarismo



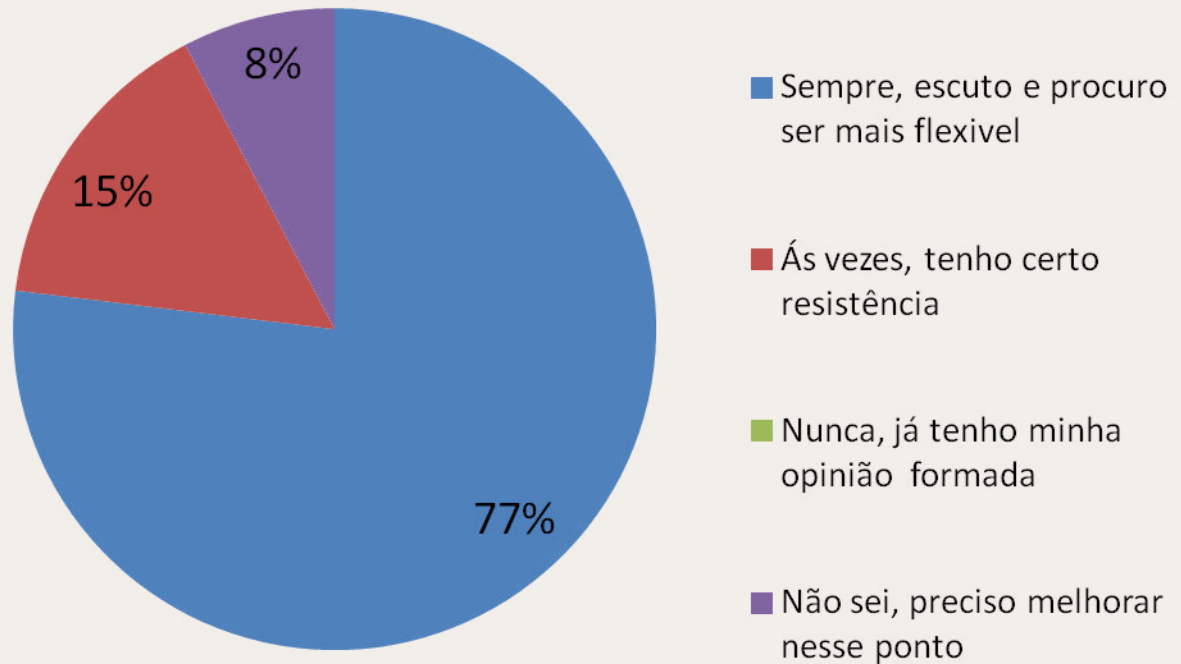
Fonte: Nogueira, 2013

Aceitação de
críticas e
sugestões



Fonte: Nogueira, 2013

Auxílio na
resolução dos
conflitos do
grupo

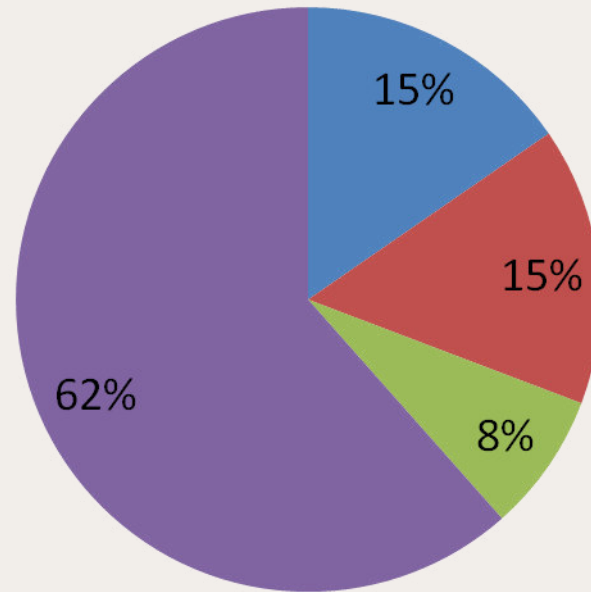


Fonte: Nogueira, 2013

“[...] as confrontações são inevitáveis na vida profissional de um líder”

(WIEGERINK, 2008)

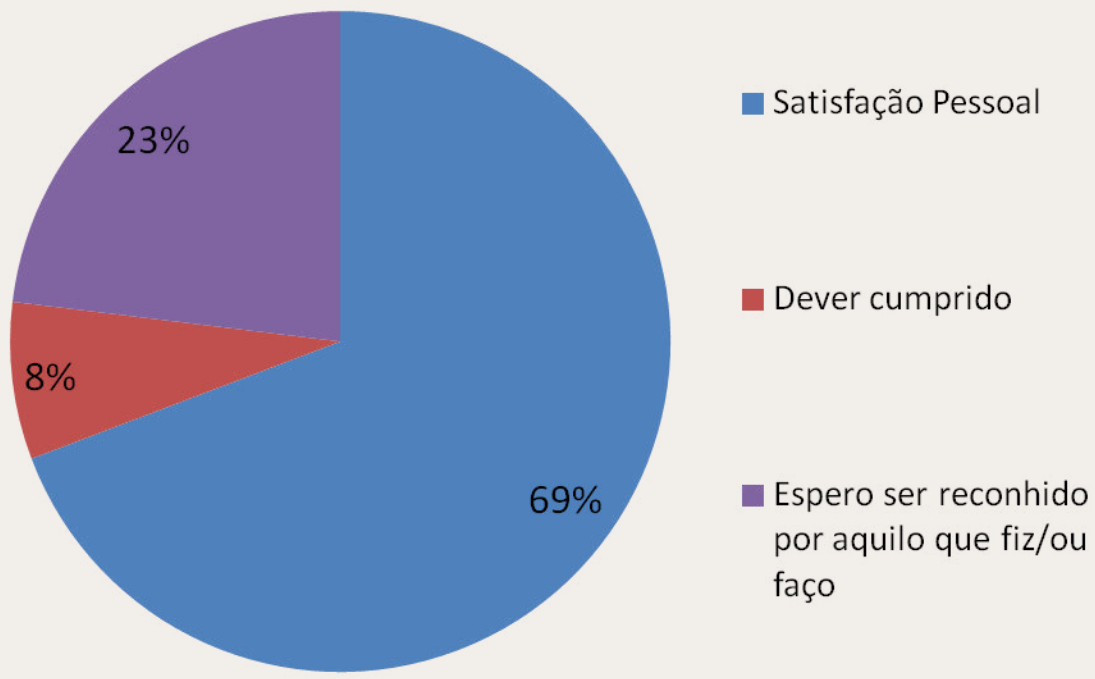
Percepção do líder quanto ao promover interação social no grupo



- Agregar valor ao subordinado, fazendo-o se sentir importante
- Desenvolvimento dos meus subordinados, momento no qual uso para conhecer meus funcionários
- Inturmar a equipe, momento de entrosamento do grupo
- Acredito que não tenho subordinados, e sim uma relação familiar e amigável com todos

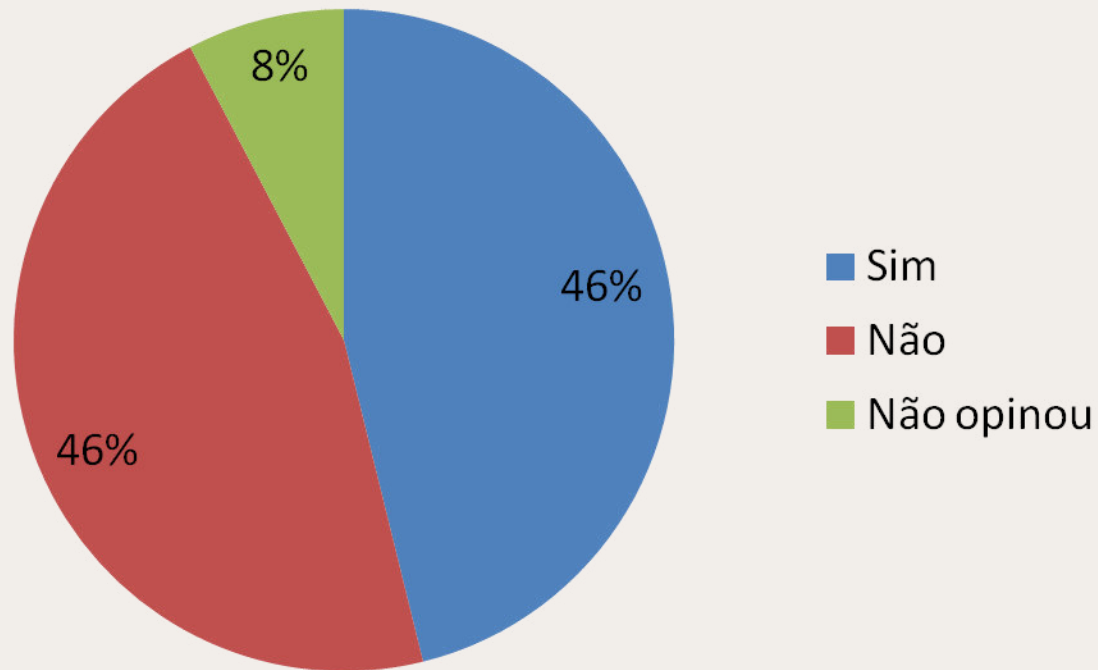
Fonte: Nogueira, 2013

Sentimento de desempenho na atividade



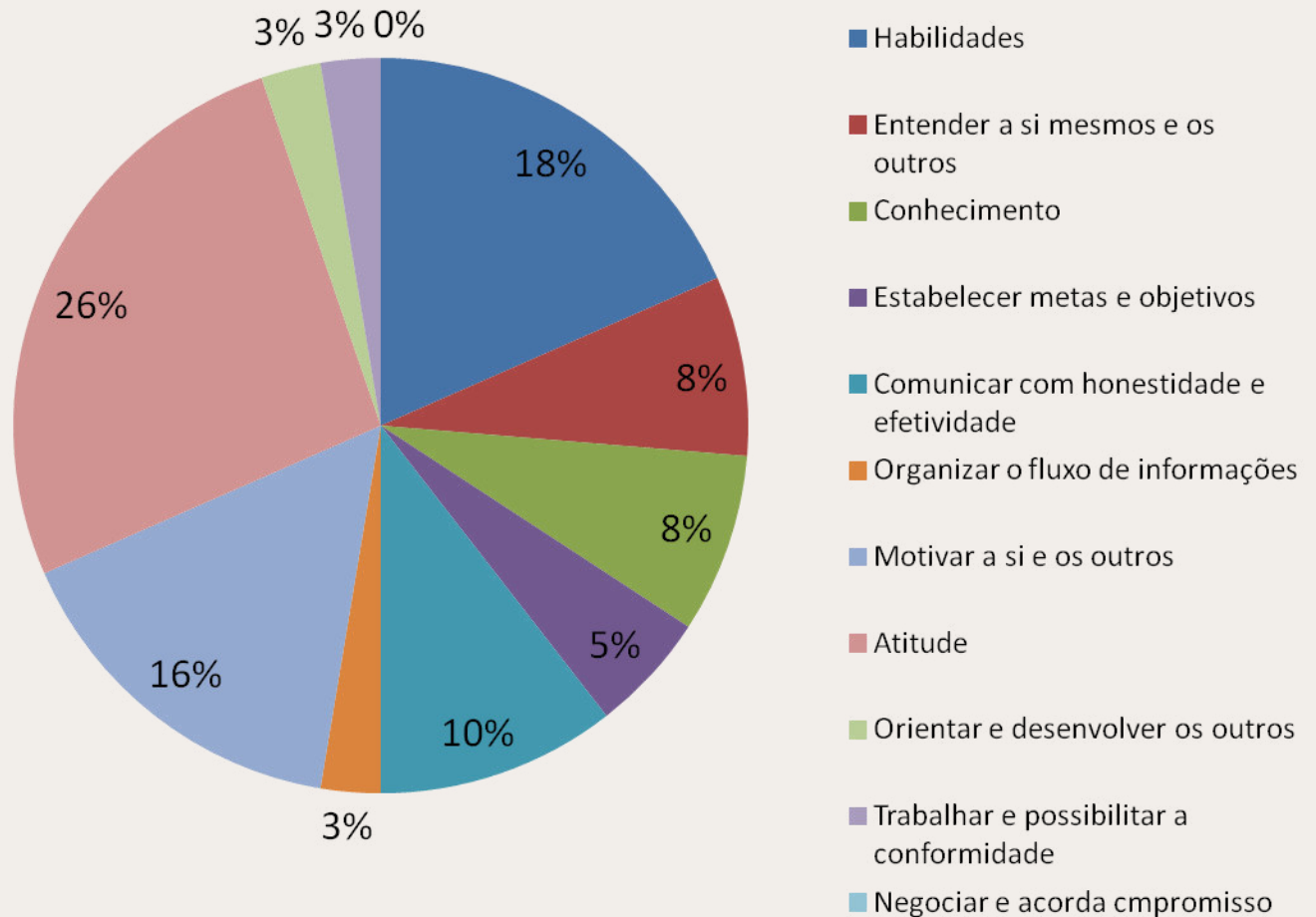
Fonte: Nogueira, 2013

Prática do feedback



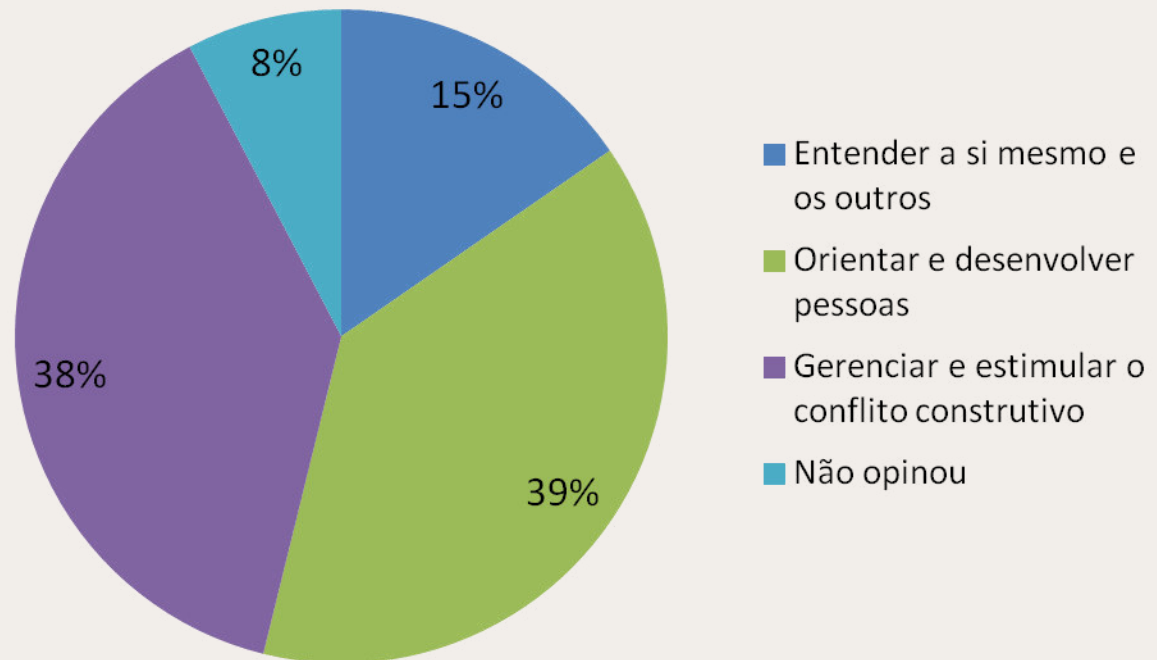
Fonte: Nogueira, 2013

avaliação de desempenho e suas competências



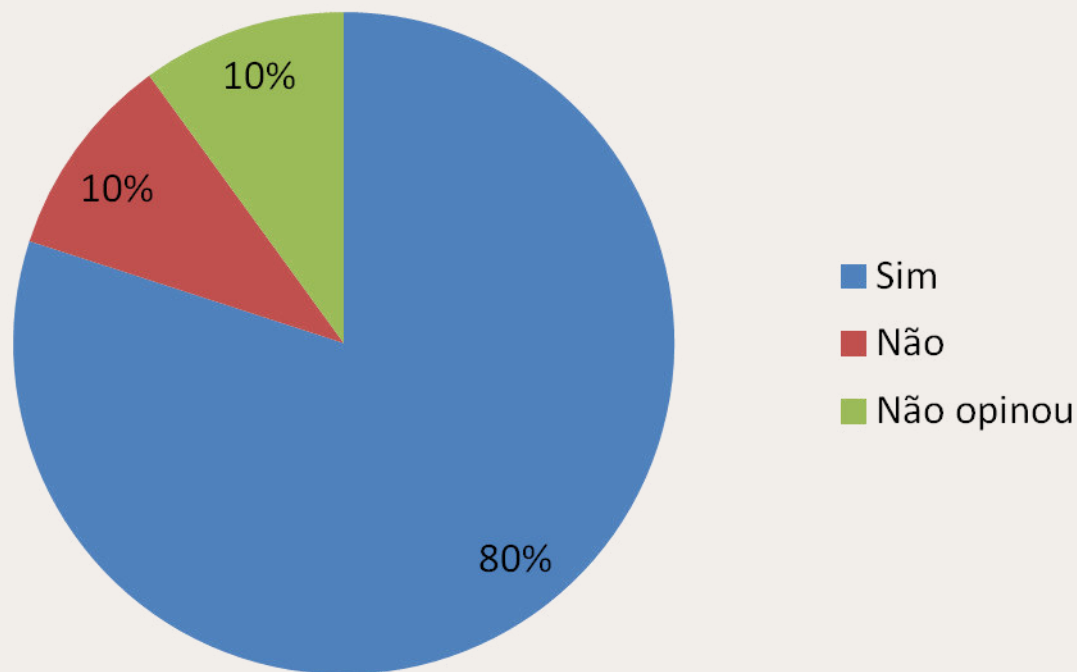
Fonte: Nogueira, 2013

Percepção
quanto à
eficiência



Fonte: Nogueira, 2013

Relação das
competências
com o trabalho



Fonte: Nogueira, 2013

Referências bibliográficas



ARAÚJO, Luís Cesar G; GARCIA, Adriana Amadeu. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. 2. ed. São Paulo. Atlas, 2009.

CORTELLA, Mario Sergio. Qual é a tua obra? Inquietações, propositivas, sobre gestão, liderança e ética. 10ª ed. São Paulo. Vozes, 2011.

DINIZ, Patrícia A; VIEIRA, Adriane. O controle e o exercício de poder na gestão por competência: um olhar foucaultiano. In: HELAL, Diogo H; GARCIA, Fernando C; HONORIO, Luiz Carlos. Gestão de pessoas e competências: teoria e pesquisa. Curitiba. Juruá. 2009.

QUINN, Robert E. et al. Competências gerenciais: abordagem de valores concorrentes na gestão. 5ª ed. Rio de Janeiro. Elsevier. 2012.

A sunset scene with a large tree silhouette and a red circular overlay containing the text 'Considerações Finais'. The sun is a bright yellow circle on the horizon, and the sky is a mix of orange and brown tones. The tree is a large, dark silhouette with many branches. The red circle is in the upper left corner, and the text is white and slanted.

Considerações Finais

Família



\$\$\$\$\$

Organizaç
ão

Pessoa
s

Muito
Obrigada

