

## A DIFERENÇA DE ESTILOS DE LIDERANÇA E SUA INFLUÊNCIA NA MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA X

Francesca Mariane Andrade<sup>1</sup>

Bruna Veloso de Paula<sup>2</sup>

Edilene Maria da Conceição<sup>3</sup>

Marcio Lobosque Senna Neves<sup>4</sup>

### RESUMO

Toda organização possui uma pessoa responsável em coordenar e demonstrar as diretrizes que devem ser seguidas, com o intuito de alcançar o objetivo final estabelecido. Esse papel é realizado pelo líder, o qual tem como principal objetivo transformar um grupo de pessoas em uma equipe eficaz que produza resultados positivos. Esses resultados só serão alcançados se houver uma boa liderança, de bons exemplos e motivação. Diante disto, o presente artigo tem como proposta de pesquisa verificar de que maneira a postura do líder autocrático e democrático pode influenciar na motivação dos colaboradores de uma empresa X. O objetivo geral do estudo é demonstrar como a postura do líder pode influenciar na motivação dos colaboradores. A metodologia será um estudo de caso aplicado em uma empresa X localizada na cidade de São João del-Rei/MG, fundamentada segundo autores encontrados em livros, artigos, teses entre outros.

**Palavras-Chave:** Liderança Autocrático e Democrática; Motivação; Empresa X

### ABSTRACT

Every organization has a person responsible for coordinating and demonstrating the guidelines that must be followed in order to achieve the ultimate goal. This role is carried out by the leader, whose main goal is to turn a group of people into an effective team that produces positive results. These results will only be achieved if there is good leadership, good examples and motivation. Therefore, the present article has as a research proposal to verify how the autocratic and democratic leader's position can influence the motivation of the employees of a company X. Overall objective of the study is to demonstrate how the leader's position can influence the motivation of the employees. The methodology will be presented to a case study applied in a company X located in the city of São João del-Rei / MG, based on authors found in books, articles, theses and others.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Administração pelo Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – E-mail: francescamandrade@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Graduanda em Administração pelo Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – E-mail: studiobrunaveloso@gmail.com

<sup>3</sup> Mestre em Filosofia pela Universidade Federal de Uberlândia – UFU – E mail: edilmc2011@gmail.com.

**Keywords:** Autocratic and Democratic Leadership; Motivation; Company X

## **INTRODUÇÃO**

Na atualidade, as empresas estão buscando cada vez mais trabalhar o lado pessoal, ou seja, estão mais preocupados com os colaboradores que fazem a empresa caminhar e chegar ao seu objetivo que é obter a lucratividade. Porém, para saber coordenar a equipe é preciso de um líder que saiba gerir tais pessoas e trazê-las para o lado da organização de forma sensata e correta.

Assim, um líder que não motiva a equipe não pode cobrar resultados, pois o homem tem seu comportamento baseado naquilo que motiva internamente ou externamente. Liderança e motivação precisam caminhar juntas, assim os resultados serão constantes. Desta forma é primordial que se busque um maior entendimento acerca do tema e suporte acadêmico para estudos futuros.

Diante disto, o presente artigo traz como questão: de que maneira a postura do líder autocrático e democrático pode influenciar na motivação dos colaboradores? O objetivo desse trabalho é demonstrar como a postura do líder pode influenciar na motivação dos colaboradores. Os objetivos mais específicos são mostrar a relação entre liderança e motivação, descrever os estilos de liderança e analisar a diferença de postura do líder democrático e autocrático na motivação dos colaboradores.

A metodologia utilizada foi através da aplicação de questionário e análise quantitativa dos dados. Assim como a fundamentação com livros, artigos, teses entre outros. Este dados foram colhidos em uma empresa X localizada na cidade de São João del-Rei/MG.

Assim, inicialmente será fundamentado teoricamente sobre o contexto histórico da Gestão de pessoas. Em seguida será definido o que é liderança e motivação, assim como suas principais características dentro de uma organização. Por fim, serão ilustrados a análise dos dados colhidos no estudo de caso.

## **1 CONTEXTO HISTÓRICO DA GESTÃO DE PESSOAS**

Partindo do contexto histórico da gestão de pessoas, observa-se que se trata de uma área que sofre bastante interferência, pois seus objetos são os seres humanos, que visam mudanças, buscando inovações, ou alguma coisa nova que venha atuar e fazer a diferença.

Segundo Gil (2011, p. 37), a Gestão de Pessoas surgiu no final do século XIX, com o movimento da administração científica, marca deixada por Frederick W. Taylor e Fayol. O movimento que teve como principal objetivo padronizar as atividades administrativas, onde a improvisação e o empirismo foram substituídos.

Para Miranda (2009 *apud* MAGALHÃES FILHO; PEREIRA, 2013, p. 115) recentemente a então Gestão de Pessoas tem por objetivo administrar as condutas dentro da empresa e potencializar o capital humano que possui, com a finalidade de ingressar ou conservar uma mão de obra adequada e que se destaque perante a concorrência. Perante aos progressos na tecnologia e transformações velozes na sociedade, o emprego dessa metodologia tornou-se essencial na procura de profissionais para as organizações.

Conforme ressalta Magalhães Filho e Pereira (2013, p. 116),

As pessoas passaram de simples empregados aos colaboradores de voz ativa e se tornaram os grandes responsáveis pelo sucesso da empresa. Junto a essa transformação vieram à valorização, os incentivos e treinamentos para reterem talentos que progredissem em conjunto ao objetivo da empresa.

Assim, a gestão de pessoas nem sempre era vista como deveria ser, as pessoas não eram tratadas como capital humano das organizações. Agora a mesma se refere há um conjunto de ações que se fazem necessária para o com desempenho da empresa, incluindo o recrutamento, seleção, treinamento e outros. O sucesso de uma empresa depende muito da gestão de seus colaboradores.

Desta forma, os objetivos dos Recursos Humanos (RH) tornaram-se totalmente estratégicos perante organizações que buscam acrescentar, desenvolver, remunerar e premiar, conservar, expandir e acompanhar o capital de pessoas.

Diante disto, conforme explana Chiavenato (2010 *apud* SILVA, 2013, s. p.):

A área de Recursos Humanos (RH) é caracterizada pelas organizações e pelas pessoas que delas participam. As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para que possam atingir seus objetivos e cumprir sua missão. As organizações permitem que os indivíduos possam alcançar objetivos que jamais seriam alcançados apenas com o esforço pessoal isolado, portanto, as organizações aproveitam a sinergia de esforços de várias pessoas que atuam em conjunto.

Assim, pode-se verificar que a gestão de pessoas está voltada em agregar valor no direcionamento dos colaboradores em uma empresa que busca crescer.

Com isso, obter um líder correto para estar nessa posição de frente é de essencial importância. O mesmo deve saber gerir sua equipe de forma correta e objetiva com o foco de alcançar as metas estabelecidas. A seguir será apontado como a liderança e gerenciamento possui um papel direto dentro das organizações.

## **2 MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA**

A motivação está relacionada com o sucesso da empresa, para se manter no mercado onde há grande competitividade é necessário conhecer as necessidades humanas de modo a se ter uma boa relação com os colaboradores. De acordo com Maximiano (2000 *apud* ROSA, 2016, p. 28), a motivação é “representada pela teoria das necessidades, o comportamento humano é motivado por algum estado de carência, pessoas agem nas mais diferentes situações, para satisfazer suas necessidades”.

Segundo Chiavenato (2004, s. p.), a liderança, anteriormente, era conceituada como uma maneira de imponderação ou domínio, aonde a emprego do líder era colocar e colocar em prática os critérios de performance para alcançar objetivos organizacionais. Este conceito vem mudando e na Teoria das Relações Humanas a liderança passa a ser considerada um elemento vital para o sucesso de uma organização, onde os líderes são os agentes de mudanças e sua principal função é facilitar o alcance dos objetivos junto a seus liderados e proporcionar oportunidades para o crescimento e aperfeiçoamento pessoal.

Contudo, liderança e motivação andam juntas visando um bem comum, a motivação do líder é de suma importância para transmitir credibilidade e força aos seus liderados. Se o líder é positivo, até mesmo um e-mail que seja positivo soma algo à vida das pessoas que o recebe.

### **2.1 Motivação e sua interferência na Liderança**

Para Robbins (2008 *apud* ROSA, 2016, p. 29) o conceito de motivação vem do latim *motivus* e é considerado um conjunto de ações onde o indivíduo é incentivado através do comportamento humano, a alcançar objetivos. motivação se define como um processo de intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta.

Diante disto, Rosa (2016, p. 25) aponta a importância da liderança e motivação nas organizações que tem como principal objetivo o de evidenciar e verificar até que ponto a influência do líder é capaz de motivar os membros da equipe de modo a contribuir para os objetivos e metas da empresa.

Assim, a autora defende que a motivação é um fator determinante para a sobrevivência da organização e se torna um desafio para os gestores. A motivação não está apenas interligada a um bom salário, mas principalmente na valorização da qualidade do trabalho do colaborador.

O colaborador satisfeito é o melhor recurso para o sucesso de uma empresa, por isso motivá-lo é essencial. Se as empresas derem perspectivas de desenvolvimento profissional, aqueles que alcançarem melhores resultados e transmitir a certeza de que o trabalho é bem feito, torna-se mais visto, avaliado e valorizado. Cada vez mais os colaboradores se sentirão motivados.

Conforme ressalta Silva *et al* (2015, s. p.) é possível construir seu próprio estilo de liderança, assim como seus princípios e valores pessoais, onde é relevante que se atenda a satisfação da equipe e também a satisfação da empresa.

A autora defende que muitos líderes possuem atitudes que afetam e geram a desmotivação por parte dos colaboradores. Tal desmotivação gera desinteresse e assim uma indiferença em se querer aprender. A motivação é a disposição que leva a ação e que proporciona a satisfação do objetivo, uma pessoa motivada enfrenta desafios e problemas com mais confiança e vontade.

Motivação é importante para o sucesso da organização, pois o colaborador precisa se sentir motivado, envolvido no objetivo da empresa, sendo assim trabalhará satisfeito, se sentindo importante e responsável pelo resultado final, deixando afluir à criatividade e a possibilidade de revelar talentos, contudo, é extremamente importante que se tenha um líder eficaz, capaz de motivar a equipe e que conheça as necessidades de seus colaboradores, assim estabelecer metas e conseguir com que seus objetivos estejam em comum. Acrescenta-se que a motivação influencia na liderança motivacional que tem uma grande importância no desenvolvimento de equipe e formação de líderes. (CHIAVENATO, 1992, s. p.).

Porém, muitos dos gestores não entendem a importância de influenciar positivamente suas equipes e usam da autoridade de forma negativa. Motivação está dentro das pessoas, porém pode ser influenciada por ambientes externos,

podendo agir na motivação e desempenho de cada. Desta forma, a seguir serão conceituadas duas formas de liderança: autocrática e democrática.

### **2.3 Conceito e tipos de Liderança**

Liderança é a arte de gerenciar pessoas, assim como atividade de atrair seguidores, influenciar e persuadir de forma positiva pessoas e comportamentos, tendo a responsabilidade de planejar, monitorar, direcionar e orientar, e tem papel fundamental relacionado à motivação, pois o líder eficaz sabe como motivar a sua equipe. O líder tem a necessidade de buscar meios com que os colaboradores se sintam motivados e envolvidos com suas obrigações, trazendo inovações, criatividade e buscando favorecê-los de maneira que alcancem conquista e atinjam alvos surpreendentes. (CARVALHO et al, 2012 *apud* SILVA et. al, 2015, s. p).

De acordo com Bergamini (1994, p. 88) o conceito de liderança acaba se modificando conforme cada autor, além de obter um entendimento variante no meio das empresas, ou seja "constata-se que a maior parte dos autores conceitua liderança como processo de influência de um indivíduo sobre outro indivíduo ou grupo, com vistas à realização de objetivos em uma situação dada".

Desta forma, diversas teorias com diferentes conceitos e visões acerca da liderança foram embasadas a partir das características, comportamentos e qualidade do colaborador. Vale ressaltar que, além disso, as demandas e conflitos no ambiente de trabalho têm forte influência no comportamento do líder (MAXIMIANO, 2000 *apud* ROSA, 2016, p. 28). Considera a liderança uma função, papel, tarefa ou responsabilidade que qualquer pessoa exerce, quando é responsável pelo desempenho de um grupo. Os líderes são essenciais para o desempenho, crescimento e gerenciamento de equipes dentro de uma organização.

Contudo, liderança é uma prática a ser desenvolvida, é ação de persuadir, de influenciar, atrair pessoas e comportamentos de forma positiva, trazendo inovações e alcançando melhores resultados de maneira que os colaboradores se sintam motivados com os objetivos da empresa.

Segundo Marques (2010, s. p.) há diversos estilos de liderança, “como a liderança afetiva, a autoritária, a democrática, a liberal, a coaching, a diretiva, a modeladora, a participativa, a visionária, entre outras.” Entretanto, torna-se inviável apontar entre estes o melhor e mais viável, onde pode haver várias circunstâncias em que uma equipe pode estar vivenciando e que demandará uma maneira ou outra de liderança. Fatores como a maturidade dos membros do grupo, o relacionamento grupal, as crenças e valores pessoais, as diferentes tarefas que serão cumpridas e os prazos para execução deverão certamente influenciar no comportamento do líder. Porém, segundo Chiavenato (1992) destacam-se dois diferentes estilos básicos de liderança, a autocrática e a democrática.

Para Minicucci (1995 *apud* DAMAZZINI; FERREIRA, 2006, s. p.) “a liderança autocrática é vista geralmente em líderes militares, em industriais que falam em ‘família empresarial’ ”. Ou seja, neste estilo o grupo demonstra-se com forte tensão, frustração e agressividade, não havendo uma ligação amigável e mais leve entre os colaboradores.

Já na liderança democrática os direcionamentos são discutidos e decididos pelo líder. O próprio grupo esboça as providências e técnicas para atingir o alvo, com aconselhamento técnico do líder, quando necessário. As tarefas ganham novas perspectivas com os debates. (DAMAZZINI; FERREIRA, 2006).

Desta forma, a seguir será apontado a análise de dados perante estes estilos de liderança em uma empresa.

### **3 ESTUDO DE CASO NA EMPRESA X**

Abaixo serão apresentados os dados analisados na aplicação do questionário na empresa X

#### **3.1 Metodologia**

A seguinte pesquisa caracteriza-se por se apresentar qualitativamente e quantitativamente. Para Gil (2011, s. p.):

A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria.

Desta forma, serão justificadas através de duas etapas, sendo a primeira, por meio de uma pesquisa de campo onde não se pretende criar dados numéricos, matemáticos ou estatísticos, mas sim por uma abordagem bibliográfica, livros, revistas e artigos, buscando informações que outros autores já trataram de forma a responder a questão central da pesquisa.

A segunda por meio de um estudo de caso exploratório no qual será aplicado um questionário em uma empresa X, de modo a se analisar dados específicos da realidade da organização, destinando-se ao problema e ao objetivo proposto ao se fazer a investigação.

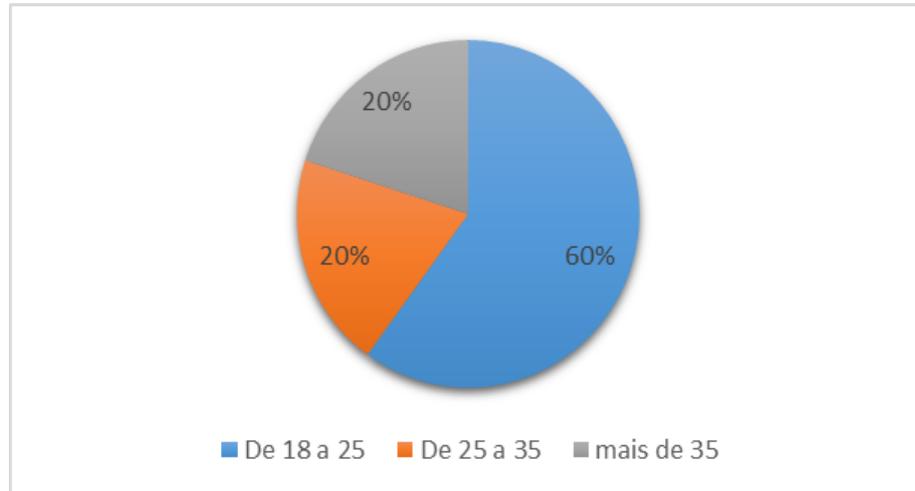
Segundo Yin (2001, s. p.), “o estudo de caso representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados.”

### **3.2 Análise dos dados**

A empresa não autorizou a divulgação do seu nome. Neste trabalho será caracterizada como Empresa X. A mesma atua no ramo de comércio na cidade de São João del-Rei, Minas gerais. Possui no total 7 funcionários, sendo seis atuantes na prática de vendas e um gerente. Para obter os dados foi aplicado um questionário com os cinco funcionários. Foram 8 perguntas de múltipla escolha e uma aberta.

Perante a avaliação do perfil do entrevistado, de acordo com o gráfico 1, 20% tem de 18 a 25 anos, 20% tem de 25 a 35 anos e 60% tem mais de 35 anos.

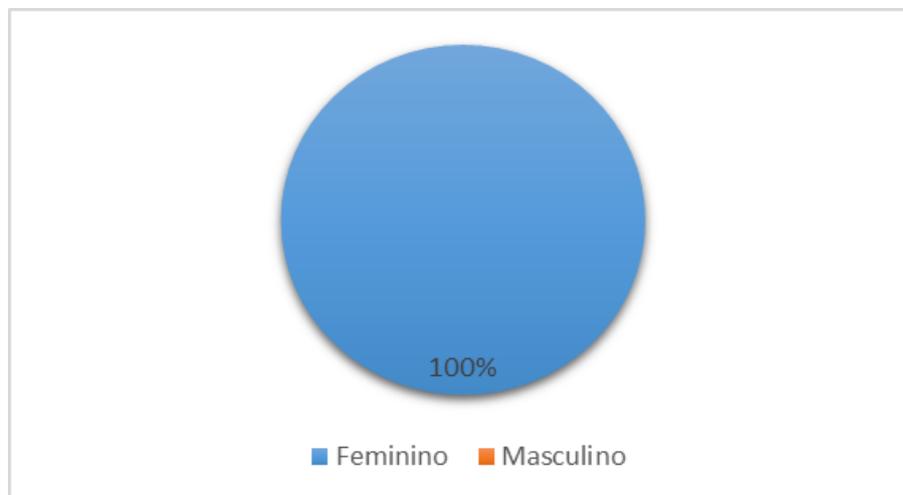
GRÁFICO 1: Idade dos entrevistados



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Com relação ao sexo, 100% são mulheres conforme ilustração do gráfico 2 abaixo:

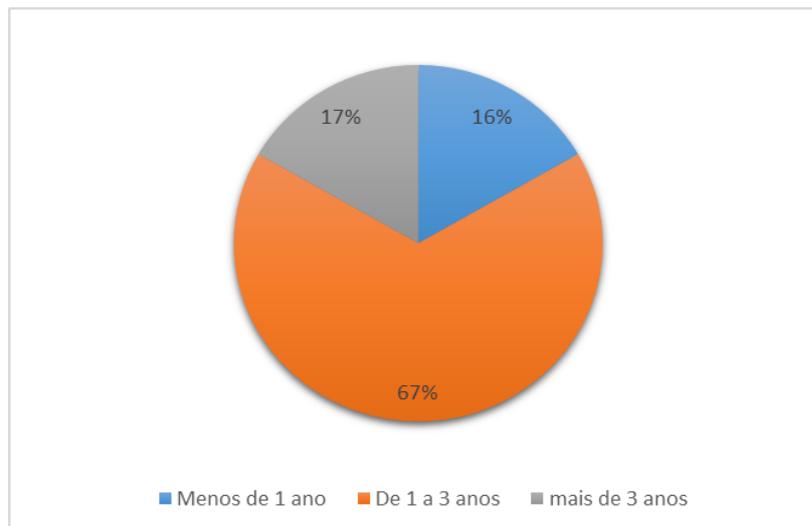
GRÁFICO 2: Sexo dos entrevistados



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Diante do tempo que trabalham na empresa, 16% tem menos de 1 ano, 17% tem mais de 3 anos e 67% tem entre 1 e 3 anos. Abaixo segue o gráfico 3 ilustrando.

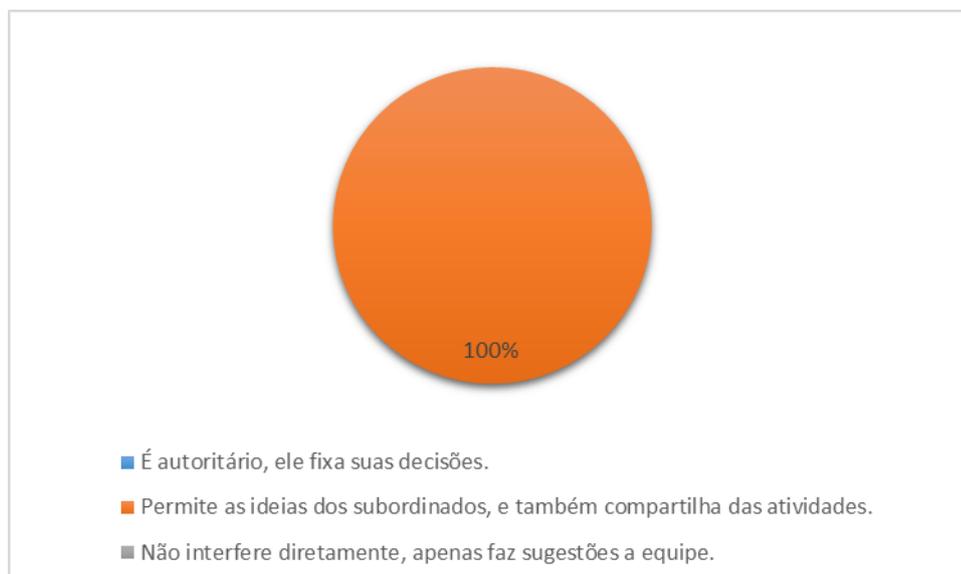
GRÁFICO 3: Tempo de Serviço na empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Ao serem questionado de como é a relação diariamente com o gerente, 100% responderem, que o mesmo permite que tenham ideais e como também participa das atividades para serem concluídas, conforme ilustração dos gráfico 4 abaixo.

GRÁFICO 4: Relação com o gerente da empresa

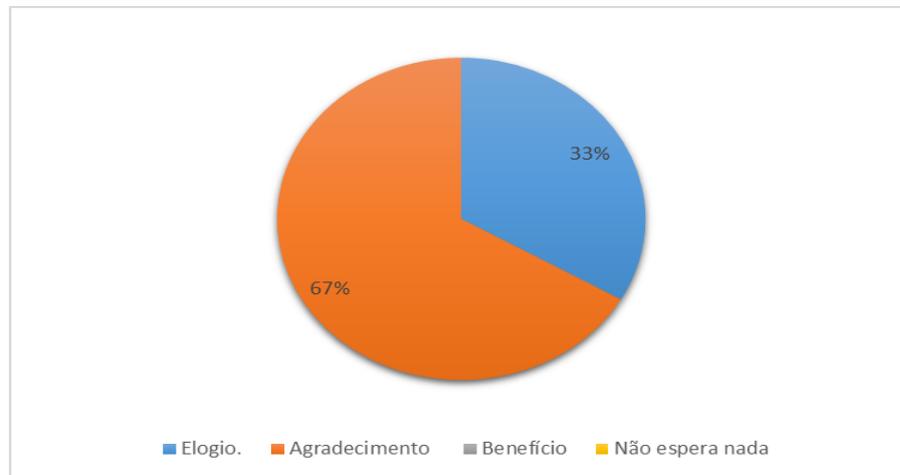


Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

No gráfico 5 a seguir aponta que 33% preferem receber um elogio e 67% preferem ter agradecimento como recompensa ao alcançar uma meta. Com isso,

percebe-se que nem sempre o benefício é a melhor maneira de motivar um funcionário.

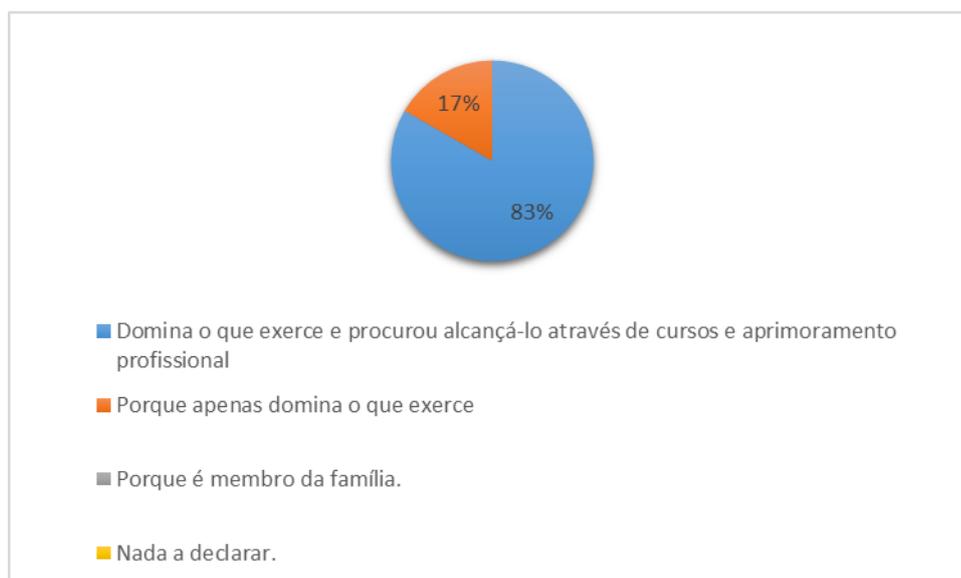
GRÁFICO 5: Recompensa ao atingir uma meta



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Foi questionado do porque o gerente possui o cargo atual, 83% confirmaram que foi pelo mesmo ter domínio no que exerce e que procurou alcançá-lo através de cursos e aprimoramento profissional e 33% acham que é somente pelo fato do gerente ter domínio sobre o cargo que atua. Diante disto, o gerente não foi colocado no seu atual cargo por ser um membro da família. O cargo foi conquistado e reconhecido por todos da equipe. Segue abaixo o gráfico 6 ilustrando os dados.

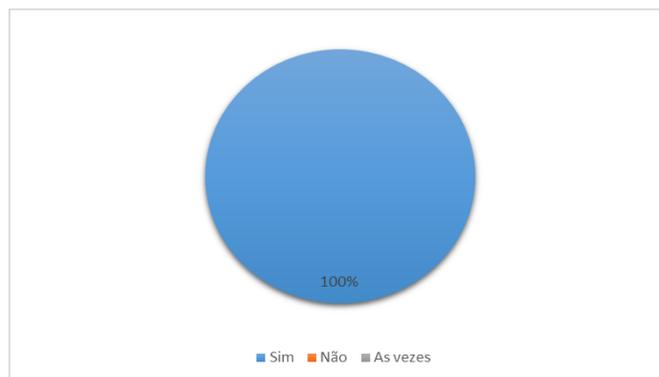
GRÁFICO 6: Colocação do cargo de gerente na empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Quando questionados se o gerente demonstra confiança ao resolver um problema 100% disseram que sim, conforme ilustração do gráfico 7 abaixo. Isso gera um conforto para os colaboradores e conseguem também ter mais segurança ao executar as atividades diariamente.

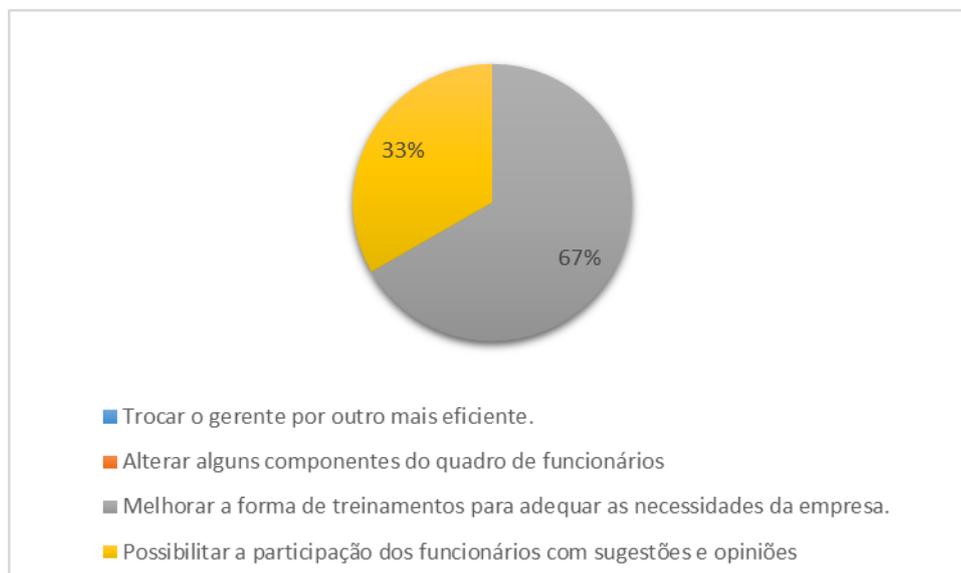
GRÁFICO 7: Confiança do gerente ao resolver problemas



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

No gráfico 8 abaixo, mostra o resultado da pergunta sobre quais fatores os colaboradores acreditam ser importante para a melhoria da empresa 33% apontam que os colaboradores podem ajudar mais quando obterem participação com sugestões e opiniões; já 67% acreditam que o treinamento deve ser adequado de acordo com as necessidades da empresa.

GRÁFICO 8: Fatores para a melhoria da empresa



Fonte: Elaborado pelo autor (2017)

Na pergunta aberta opcional onde foi questionado: “Analisando a performance do seu gerente, quais ações você recomenda que possibilitariam a avanço na liderança e conseqüentemente os resultados da empresa?” Todos os colaboradores responderam e a maioria das respostas foram que não teriam nada a acrescentar sobre a atuação do gerente, pois o mesmo é competente e um ótimo profissional.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Perante o levantamento da pesquisa, verifica-se que com a evolução da gestão de pessoas, o funcionário deixou de ser apenas uma mão de obra. Os gestores visam o funcionário como um membro de uma equipe que faz toda a diferença. Assim, os gestores precisam manter seus colaboradores motivados, onde a liderança desempenha este papel.

Diante do estudo, foi possível verificar que um líder democrático consegue interferir na motivação dos colaboradores diante de suas atitudes em equipe. Um líder democrático permite que os funcionários tenham voz na empresa, assim como a segurança ao tomar decisão, demonstrando aos funcionários o conhecimento que domina no cargo de gerência. Já um líder autocrático possui características inversas a estas.

Percebe-se que os colaboradores se sentem motivados pois é mais importante para os mesmos obter um elogio ou agradecimento do que um benefício a mais ao conseguir atingir uma meta. Isto evidencia que o líder consegue estabelecer metas sem a condição de recompensas financeiras.

Fica como sugestão para a empresa, a partir dos dados recolhidos no estudo direcionado, procurar analisar mais de perto as sugestões que os colaboradores colocaram para uma melhoria da empresa e de seus resultados a serem alcançados.

## **REFERÊNCIAS**

BERGAMINI, Cecília W. **Liderança**: administração do sentido. São Paulo: Atlas, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

GIL, Antônio Carlos. 2009. **Métodos de pesquisa**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 09 jun. 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2011.

ROSA, Renata Helena Rodrigues. 2016. **A importância da liderança e motivação nas organizações**. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_M\\_037.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_037.pdf)>. Acesso em: 18 mai. 2017.

SILVA, Débora; SPERETTA, Janaina Aparecida Speretta; JOVILIANO, Renata Dellalibera-Joviliano. **Influência da liderança na motivação**. Disponível em: <<http://unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/revistafafibeonline/sumario/36/30102015191256.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

YIN. R. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARQUES, Mayara Dayane. **Liderança**: a importância de um líder dentro de uma organização. Disponível em: <<http://br.monografias.com/trabalhos3/lideranca-importancia-lider-dentro-organizacao/lideranca-importancia-lider-dentro-organizacao.shtml>>. Acesso em: 24 set. 2017.

MAGALHÃES FILHO, Osmário Venâncio de. COSTA PEREIRA, Valdir da. (2013). **Gestão de pessoas e seu contexto na sociedade contemporânea. Comunicação & Mercado/UNIGRAN** - Dourados - MS, vol. 01, n. 04, p. 115-125, jan-jul. Disponível em: <<http://www.unigran.br/mercado/paginas/arquivos/edicoes/4/10.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

SILVA, Raiane Rodrigues da. (2015). **A importância do setor de recursos humanos no contexto da estratégia da organização**. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2015/02/Monografia-RAIANE-RODRIGUES-DA-SILVA.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

DAMAZZINI, Josiane Trindade; FERREIRA, Josiane Peres. (2006). **Estilos De Liderança E Influência Exercida Nos Liderados**. Disponível em: <<http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2006/anaisEvento/docs/CI-057-TC.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

## APENDICE – QUESTIONÁRIO SOBRE A LIDERANÇA PREDOMINANTE NA EMPRESA

### 1 Perfil do Entrevistado

a) Idade

De 18 a 25

De 25 a 35

mais de 35

b) Sexo

Feminino

Masculino

c) Tempo de serviço na Empresa

Menos de 1 ano

De 1 a 3 anos

mais de 3 anos

### 2 Perante o convívio diário com seu gerente, ele é:

É autoritário, ele fixa suas decisões.

Permite as ideias dos subordinados, e também compartilha das atividades.

Não interfere diretamente, apenas faz sugestões a equipe.

### 3 Ao alcançar uma meta que tipo de recompensa você anseia?

Elogio.

Agradecimento .

Benefício.

Não espera nada.

### 4 O atual cargo do seu gerente foi conquistado porque?

Domina o que exerce e procurou alcançá-lo através de cursos e aprimoramento profissional, ou somente porque é membro da família

Porque apenas domina o que exerce.

Porque é membro da família.

Nada a declarar.

### 5 O seu gerente passa confiança na hora de resolver algum problema?

Sim.

Não.

Às vezes.

6 Você apontaria como fatores importantes para a melhoria de sua empresa:

- Trocar o gerente por outro mais eficiente.
- Alterar alguns componentes do quadro de funcionários
- Melhorar a forma de treinamentos para adequar as necessidades da empresa.
- Possibilitar a participar dos funcionários com sugestões e opiniões

7 Analisando a performance do seu gerente, quais ações você recomenda que possibilitariam a avanço na liderança e conseqüentemente os resultados da empresa: (Opcional)

Obrigada por Colaborarem!