

RELAÇÃO ENTRE ESTILO DE LIDERANÇA E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO RAMO DE MECÂNICA NO MUNICÍPIO DE RIO CASCA – MG

Thamiris de Souza Assis¹
Vitória Torres Silva¹
Guanayr Jabour Amorim²
Dilcimar Gomes de Araújo³
Alex Moreira⁴
Rosélio Marcos Santana⁵
Clésio Gomes de Jesus⁶
admclesiogomes@hotmail.com

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: (6) Ciências Sociais e Aplicadas

RESUMO

Esta pesquisa aborda o tema da liderança e busca identificar os impactos na satisfação no trabalho através das relações entre líderes e liderados. O trabalho se justifica pela importância do estudo sobre dois fatores de grande relevância para o ambiente corporativo, ou seja, a motivação, a liderança e a compreensão acerca de como essa relação entre líderes e subordinados influenciam na produtividade das organizações. Objetiva-se analisar a postura adotada pelos líderes, por meio das decisões praticadas e a influência na execução das tarefas atribuídas aos colaboradores, verificar o nível de satisfação dos funcionários mediante as soluções propostas diante de possíveis obstáculos que possam aparecer no ambiente de trabalho. A metodologia utilizada será um estudo descritivo, do tipo estudo de caso, será desenvolvida por meio de entrevistas e questionários semiestruturados com os colaboradores e líderes de uma empresa do ramo de mecânica no município de Rio Casca- MG, os resultados serão analisados e tabulados no programa Microsoft Excel e apresentados na forma de gráficos, tabela, com informações quantitativas e

¹ Graduando do 8º Período do Curso de Administração, Centro Universitário Vértice-UNIVÉRTIX – Matipó.

² Bacharel em Turismo - FIPAG / FACTUR. MBA em Gestão de Negócios e Pessoas – Centro Universitário Vértice- Univértix. Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade- UNEC. Professor do Centro Universitário Vértice- UNIVÉRTIX- Matipó.

³ Bacharel em Administração Pública, Especialista em Docência do Ensino Superior, em Gestão Municipal, em Gestão de TI e em Docência e Tutoria EAD. Professor do Centro Universitário Vértice-UNIVÉRTIX-Matipó.

⁴ Bacharel em Administração. Licenciado em Matemática-UNIFAL. Especialista em Gestão de Projetos – ESALQ/USP. Mestrando em Educação Ciências e Matemática - UFV. Professor do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó.

⁵ Bacharel em Sistemas de Informação, Licenciado em Matemática. Especialista em Docência do Ensino Superior, Pós-graduado em Negócios, MBA em Gestão de Negócios e Pessoas. Mestre em Direção e Administração de Empresas. Professor do Centro Universitário Vértice-UNIVÉRTIX-Matipó.

⁶ Bacharel em Administração- FACIC. Pós-graduado em Empreendedorismo, Inovação E Gestão Estratégica de Negócios- UNEC. MBA em Gestão de Negócios e Pessoas - Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX- Matipó. Professor do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó.

qualitativas. Trata-se de uma pesquisa em andamento e os resultados parciais registram até o momento a realização do levantamento bibliográfico.

PALAVRAS-CHAVES: Liderança; Influência dos líderes; Clima Organizacional; Inteligência emocional; Satisfação.

1. INTRODUÇÃO

A liderança representa uma atribuição fundamental na constituição de toda empresa, pois cabe ao líder orientar e conduzir seus liderados a fim de chegarem ao resultado almejado. Conforme afirmado por Rodrigues e Froehlich (2017), o líder precisa desenvolver-se constantemente, possuir competências e buscar meios e alternativas para inspirar e engajar os colaboradores para que sejam eficazes em todos os processos produtivos.

Segundo Cortella (2021), a tarefa fundamental da liderança é dar sustentação a uma atividade. O autor também afirma que o elo que preservará a longevidade é atribuído pela competência dos líderes de desenvolver pessoas que elevem o nível de vitalidade da organização, expõe que a liderança diverge de chefia, cuja função se limita apenas em fazer funcionar, ou seja, somente exercer autoridade e garantir que seus comandos sejam obedecidos, já a liderança em seu desempenho de gestão, tem como objetivo primordial conduzir a empresa para o futuro.

Este trabalho se justifica pela importância do estudo sobre dois fatores de grande relevância para o ambiente corporativo, ou seja, a motivação, a liderança e a compreensão acerca de como essa relação entre líderes e subordinados influenciam na produtividade das organizações. Visto que a motivação dos funcionários está diretamente ligada com a produtividade no ambiente de trabalho, por isso destaca-se a relevância da gestão de pessoas, sendo assim é de suma importância que a organização entenda que tanto os fatores internos como os externos podem influenciar no ambiente de trabalho, alterando o nível de motivação dos seus colaboradores (CASTELO BRANCO *et al.*, 2017 *apud* SOUSA e SOUZA, 2020).

Por meio dessa nova perspectiva da administração dos recursos humanos Chiavenato (2020), enfatiza que o capital intelectual representa o ativo que mais traz retornos à organização, o autor também evidencia sua extrema importância como garantia para o sucesso da organização. Portanto tornou-se essencial que

colaboradores e gestores estejam alinhados com os mesmos objetivos para o cumprimento da missão organizacional (VARANDAS, 2021).

Ademais, há lacunas que evidenciam as dificuldades e desafios dos líderes e gestores em manter a satisfação no ambiente de trabalho, em empresas do ramo de mecânica em cidades do interior de Minas Gerais, sendo este o diferencial deste trabalho.

Este trabalho tem como questão norteadora a seguinte problemática: Como as ações dos líderes e gestores influenciam no desempenho e satisfação dos colaboradores em uma empresa de pequeno porte do município de Rio Casca?

O objetivo geral deste trabalho tem como finalidade analisar a postura adotada pelos líderes, por meio das decisões praticadas e a influência na execução das tarefas atribuídas aos colaboradores, verificar o nível de satisfação dos funcionários mediante as soluções propostas diante de possíveis obstáculos que possam aparecer no ambiente de trabalho.

Este estudo torna-se relevante, diante uma questão significativa para a compreensão dos gestores acerca da gestão do comportamento humano, pois o engajamento entre líderes e liderados se tornou uma busca constante para se conseguir sucesso, visto que muito se tem buscado compreender os elementos vitais para maximização dos lucros e sobrevivência das empresas.

2. METODOLOGIA

O presente estudo é uma pesquisa descritiva. Segundo Gil (2017), neste tipo de estudo é realizado pesquisas que buscam levantar a opinião, atitudes e crenças de uma população. Quanto á abordagem este estudo classifica-se como quantitativo e qualitativo.

O método de pesquisa será um estudo de caso, que segundo Yin (2015) cita que os estudos de casos, como outras estratégias de pesquisa, representam uma maneira de se investigar um tópico empírico seguindo-se um conjunto de procedimentos pré-especificados.

O cenário de investigação será uma empresa de pequeno porte do ramo de mecânica no município de rio casca – MG. O município de Rio Casca- MG possui aproximadamente 13384 habitantes. Em 2019, o salário médio mensal era de 1.6

salários-mínimos. A proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 15.3%. Considerando domicílios com rendimentos mensais de até meio salário-mínimo por pessoa, tinha 37.3% da população nessas condições (IBGE, 2021).

Estima-se que participarão da pesquisa 20 funcionários e 2 líderes. Os instrumentos de coleta de dados utilizados serão: entrevistas e questionários semiestruturados, aplicados de forma presencial. Os critérios de inclusão contemplarão pessoas de ambos os sexos entre 20 e 65 anos, que atuem diretamente na mecânica e que aceitem participar do estudo. Como critérios de exclusão serão adotados aqueles funcionários que foram contratados com menos de um ano.

Vale ressaltar que para cumprimento de questões éticas, será solicitada à instituição a autorização para realização do estudo. Em seguida, o projeto será submetido ao Comitê de Ética de Pesquisa com Seres Humanos (CEP), da Faculdade Univértix, para apreciação ética. Posteriormente, será informada à amostra os objetivos do estudo e a participação foi concretizada mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Este estudo seguiu as especificações da Lei 466/2012 (BRASIL, 2012), que trata de pesquisa envolvendo seres humanos, resguardando-lhe o anonimato e autonomia de recusar-se ou desistir de fazer parte da amostra do estudo.

Após aprovação ética, os funcionários da empresa de mecânica serão convidados para participar do estudo respondendo a um questionário, com perguntas objetivas e abertas. Os líderes serão convidados a participar da entrevista. Os dados serão analisados e tabulados no programa Microsoft Excel e apresentados na forma de gráficos, tabela, com informações quantitativas. As informações qualitativas serão quanto às entrevistas (questões abertas).

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Trata-se de uma pesquisa em andamento e os resultados parciais registram até o momento a realização do levantamento bibliográfico.

3.1 Alguns conceitos sobre Liderança

A liderança é um fenômeno decorrente das relações das pessoas no convívio em sociedade, devido à necessidade de organização em diversos aspectos sociais, mais comumente conhecido e estudado pela administração por ser indispensável para o sucesso de toda empresa ou organização (CHIAVENATO, 2021).

A liderança está relacionada com o direcionamento da equipe, e não se baseia apenas na ocupação de um cargo, pois liderar envolve uma atitude em relação ao time, uma visão de um conjunto. O líder é imprescindível na dinâmica organizacional ao ser o intermediário que estará junto das transformações da sociedade, de forma a agir de forma intra e inter organizacional (IVAN e TERRA, 2017).

3.2 Líder

De acordo com a autora Rodrigues (2018, p.30), existem várias definições de líder sendo assim expõe sua própria visão sobre o conceito de líder:

Líder é aquele ser humano que inspira, influencia e estimula, dirige e delega, acompanha, compartilha e transforma. E que motiva as pessoas a se engajarem em uma causa maior do que elas mesmas. É reconhecido e admirado, seguido e imitado, por colaboradores, grupos, equipes, redes, clientes, organizações, entidades ou estados. Por sua experiência, agilidade e sabedoria na tomada de decisão, coerência entre discurso e prática e consistência com que demonstra e transmite seus valores-por meio do seu exemplo-enquanto vive o seu propósito.

3.3 Estilos de Lideranças

O autor Marques (2021), destaca três tipos básicos de estilos de liderança: A liderança autocrática que tem como ponto fraco a centralização das decisões no líder, o líder decide tudo sem nenhuma consulta aos funcionários, sendo assim o liderado se sente sem oportunidades, desmotivado e sem autonomia. O autor identifica um lado positivo desse tipo de liderança na qual pode ser indicado para empregados novos que necessitam de orientação ou quando o grupo não responde aos outros tipos de liderança ou afrontam o líder nesse caso é viável usar o poder hierárquico formal com os liderados.

Na liderança liberal o autor afirma que os colaboradores têm maior autonomia para tomar decisões sem a presença do líder, mas ressalta que é arriscado, pois a equipe precisa ser altamente responsável e apesar de inspirar criatividade e iniciativa esse tipo de liderança pode causar problemas como a falta de respeito ao líder. Por falta de pressão do líder e com a equipe agindo de forma menos preocupada pode ocasionar o descumprimento de prazos e baixa produtividade.

Segundo o autor o estilo democrático em geral é um dos mais aceitos e eficazes, pois traz bons resultados às equipes permite que os funcionários tenham espaço para dar opiniões o que os torna mais confiantes, participativos e integrados ao grupo além de trazer melhores resultados em questão de quantidade e qualidade na produção. O líder é presente e acompanha a execução das atividades e a qualidade sem limitar as iniciativas e a criatividade de seus subordinados e com isso consegue ganhar cada vez mais a confiança de sua equipe e o trabalho torna-se melhor. Evidência que na prática esses estilos de liderança devem ser utilizados conforme a maturidade da equipe ou do liderado e a tarefa a ser desempenhada. Evidencia também que a forma como o líder vai atuar afeta profundamente no trabalho dos colaboradores.

Além dos estilos de liderança mais básicos conforme apresentado pelo autor Marques (2021), o mesmo também destaca sobre outras formas de liderar. O autor faz menção ao líder adaptativo e sua importância ao ressaltar que o bom líder avalia a equipe constantemente para decidir o estilo de liderança mais adequado para usar naquele momento e frisa que é extremamente importante saber quando aplicar cada estilo de liderança, pois depende das circunstâncias e atividades a serem feitas. A partir dessa informação o autor alega que o líder precisa estar atento, afinal a equipe é composta por pessoas diferentes com personalidades divergentes, portanto exigem estilos de liderança diferentes.

Percebe-se que os estilos de liderança divergem mediante a postura dos líderes na tomada de decisões e não há um estilo que possa ser considerado melhor e que possa ser aplicado de forma generalizada nas organizações, pois o líder pode adotar diferentes medidas de acordo com a situação em que está vivenciando. (OLIVEIRA, RODRIGUES e VEIGA, 2017 *apud* SOUSA e SOUZA, 2020).

3.4 Relações da Liderança com o Clima Organizacional e satisfação dos líderes e liderados no ambiente de trabalho

As ações do líder interferem diretamente no clima organizacional e consequentemente para a motivação e satisfação dos colaboradores. Na visão dos autores o comportamento e atitudes do líder frente aos liderados têm grande impacto na produtividade, ou seja, a qualidade do clima organizacional depende da relação entre o líder e liderados, a forma como ele é visto pelos funcionários determina se o clima será harmonioso ou de conflitos, por isso faz-se necessário que o gestor busque manter relações saudáveis com os subordinados, que seja próximo esteja lado a lado com sua equipe a fim de alcançarem os resultados esperados (RODRIGUES, RODRIGUES e SANTOS, 2018 *apud* SOUSA e SOUZA, 2020).

Destaca-se também como fator fundamental para a boa relação entre gestores e colaboradores a inteligência emocional, pois os grandes líderes lidam diariamente com muitas emoções. O líder que possui autocontrole emocional e consegue aplacar as diversidades que possam surgir no ambiente corporativo possui um diferencial que o torna melhor para gerenciar os colaboradores, tal competência contribui para uma liderança mais eficaz e assertiva, visto que proporciona um bom clima organizacional (GOLEMAN *et al.*, 2018 *apud* FERRARI e GHEDINE, 2021.)

3.5 Clima Organizacional

Segundo Ferreira (2019), o clima organizacional é mencionado como o clima interno de uma empresa, de acordo com o próprio inter-relacionamento entre os integrantes desta organização. O autor também declara que o clima organizacional influencia diretamente no grau de motivação dos colaboradores e ressalta que quando o clima organizacional é positivo este reflete em ganhos humanos que são expressos por: satisfação, colaboração, produtividade entre outros. Porém quando o clima organizacional se encontra negativo surgem os danos para os colaboradores e consequentemente para a organização em que estão inseridos e com isso a baixa motivação apresenta-se como: insatisfação, frustração, desinteresse entre outros. O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização fazem seu trabalho. Ele faz parte da qualidade do ambiente

organizacional, sendo percebido pelos participantes da empresa e que influencia o comportamento (SILVA e SOUZA, 2017).

3.6 Inteligência Emocional

A chave do sucesso de um bom líder é inteligência emocional visto que novas situações e problemas surgem o tempo todo nas organizações, saber superar esses obstáculos é indispensável. (VANI, SANKARAN e PRAVEEN KUMAR, 2019 *apud* FERRARI e GHEDINE, 2021).

Neste contexto Lourenzo (2021), afirma que a inteligência emocional é a principal habilidade para garantir sucesso na trajetória de um líder. Conforme exposto pelo autor em qualquer área de atuação é preciso desenvolver duas capacidades essenciais: autocontrole e a empatia. Ter autocontrole é entender nossas emoções e aprender a lidar com elas e empatia é entender as emoções das outras pessoas e saber lidar com elas. O autor também evidencia que a falta de controle do líder pode causar uma situação de clima organizacional desagradável e reduzir o engajamento que resultará em baixa produtividade.

Através dos assuntos abordados nota-se que o líder é essencial para os resultados na organização, é a ponte entre a empresa e o colaborador, por isso sua atuação é determinante para o sucesso da organização e por isso precisa estar capacitado para conduzir de forma eficiente essa missão.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por se tratar de um Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, a conclusão será apresentada após finalização do estudo em campo, identificando possíveis limitações e contribuições para estudos futuros.

5. REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466**, de 12 de dezembro de 2012. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília-DF: Ministério da Saúde/CNS, 2013.

CASTELO BRANCO, L. M. P. et al. A Influência dos Fatores Internos e Externos no Clima Organizacional e na Qualidade de Vida dos Colaboradores de um Centro Universitário. In: Congresso Internacional de Administração, 1., 2017, Ponta Grossa. **Anais [...]**. Ponta Grossa: Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Edição Compacta. São Paulo. Atlas Ltda. Grupo GEN, 2021.

CORTELLA, Mário Sérgio. **Quem sabe faz a hora! Iniciativas decisivas para gestão e liderança**. São Paulo: Planeta, 2021.

FERRARI, S. R; GHEDINE, T. Inteligência emocional e liderança: revisão sistemática da literatura. **Revista Reuna**, v.26, n.3, p. 14 a 34, 2021.

FERREIRA, T. M. Estilo de Liderança e a sua influência na estratégia empresarial. [s.l.]: **Independently Published**, 2019.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 7ª edição, 2022.

GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; MCKEE, A. **O poder da inteligência emocional: Como liderar com sensibilidade e eficiência**, Rio de Janeiro: Objetiva, 2018.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística Indicadores**. 2021. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/rio-casca/panorama>. Acesso: 05 de jun. de 2022.

IVAN, M. V; TERRA, L. A. A. A Influência da liderança na dinâmica organizacional. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 7, n. 1, p. 137-159, 2017.

LOURENZO, A. **Liderança na prática: como liderar pela primeira vez?** São Paulo: Clube de Autores, 2021.

MARQUES, D. B. Manual de Liderança e Gestão de Pessoas e Equipes. Rio de Janeiro: Clube de Autores, 2021.

OLIVEIRA, S. M.; RODRIGUES, P.; VEIGA, J. M. **Influência da liderança na motivação de colaboradores: estudo de caso na associação humanitária de bombeiros voluntários de Caminha**. Orientador:..... 2017. 83 f. Dissertação (Mestrado em Gestão das Organizações) - Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Viana do Castelo, 2017.

RODRIGUES, R.; C.; FROEHLICH, C. Liderança sustentável sob a perspectiva de docentes e discentes de um curso de gestão de recursos humanos. **Revista de Gestão do Unilasalle**, n. 2, p.3-5, 2017.

RODRIGUES, L. P.; RODRIGUES, R. H.; SANTOS, H. H. A Influência do gestor no clima organizacional: motivação no ambiente de trabalho. **Revista Executiva On-Line**, v. 3, n. 1, p. 29-42, 2018.

RODRIGUES, V. **Como liderar e ter sucesso em um mundo de alta volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade**. São Paulo-SP: Edição da Autora, 2018.

SILVA, Caio Pedrinho; PASCHOALOTTO, Marco Antonio Catussi; ENDO, Gustavo Yuho. Liderança organizacional: uma revisão integrativa brasileira. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 14, n. 1, p. 146-159, 2020.

SILVA, G. A.; SOUZA, Luciane Albuquerque Sá. O impacto causado pelo clima organizacional no desempenho e na qualidade de vida da equipe de trabalho do Hotel Hardman-João Pessoa, PB. **Revista Campo do Saber**, v. 3, n. 1, 2017.

SOUSA, J. R.; SOUZA, D. S. R. Estilo de liderança do gestor e a satisfação dos colaboradores com os fatores de influência no Clima. **Revista Valore**, v. 5, p. 302-315, 2020.

VANI, M.; SANKARAN, H.; PRAVEEN KUMAR, S. The essence of emotional intelligence in enhancing leadership effectiveness. **International Journal of Engineering and Advanced Technology**, v. 8, n. 6 Special Issue 2, p. 43-45, 2019.

VARANDAS, M. D. S. Liderança transformacional e o engajamento de pessoas em tempos de distanciamento social. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 06, Ed. 06, Vol. 08, p. 137-146.2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/lideranca-transformacional>. Acesso em: 03 abr.2022.

YIN, R. K. **Estudo de Caso**. Editora Atlas: São Paulo. 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582602324/>. Acesso em: 07 jun. 2022.