**PERCEPÇÃO DO ESTILO DE LIDERANÇA SOB A ÓTICA DOS LIDERADOS EM UMA MICROEMPRESA DE CONFECÇÃO EM FORTALEZA**

**Título da Sessão Temática:** *Estratégias e Auditorias Organizacionais*

**Evento:** VII Encontro de Iniciação à Pesquisa

**RESUMO**

A liderança é um tema bastante estudado face à sua importância para as pessoas e organizações. O objetivo desse estudo é analisar a percepção do estilo de liderança sob a ótica dos liderados e identificar qual o estilo de liderança predominante adotado pelos líderes, além de verificar quais as possíveis implicações desse estilo para os resultados da empresa quanto ao clima organizacional. Trata-se de nota prévia com estudo exploratório descritivo sobre os estilos de liderança, posterior pesquisa de campo de natureza quantitativa através da utilização da Escala de Avaliação de Estilo Gerencial – EAEG com 22 colaboradores que avaliarão os dois líderes da organização. A pesquisa será submetida ao Comitê de Ética de uma Instituição e acredita-se que os resultados esperados possam esclarecer o estilo de liderança predominante dos líderes e possibilitar recomendações para a organização propiciar um clima organizacional favorável para se trabalhar e líderes mais alinhados com suas equipes, seus propósitos e os valores organizacionais.

**Palavras-chave:** Estilo de liderança**.** Liderança. Liderança situacional

**INTRODUÇÃO**

A atuação das empresas no mundo globalizado, vem se mostrando cada vez mais ativa, e ter um negócio de sucesso é o sonho de muitos empreendedores, dos maiores aos menores.

Visando isso, 90% desses empreendedores estruturam uma empresa familiar, pois há, supostamente, pessoas confiáveis para o negócio e os mesmos podem definir como querem gerir suas empresas. Essas empresas, em sua maioria, são micro ou pequenos negócios. Tais empreendimentos são de grande valia no mercado nacional, pois elas representam, aproximadamente, 98% das empresas existentes e cerca de 54% dos empregos formalizados no mercado, destacando a competitividade entre elas (SEBRAE, 2018).

Segundo James Hunter (2004) liderança “é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente, visando a atingir objetivos comuns, inspirando confiança por meio da força do caráter”. Por isso, um líder pode influenciar expressivamente na motivação de seus colaboradores, sobretudo, a partir do estilo dessa liderança.

Para Gibson (2006, p.313), a definição de liderança também aborda a influência, pois afirma que implica o envolvimento do uso da influência e que todas as relações interpessoais possam envolver a liderança. O líder pode ser um agente de mudança positivo na organização, tendo poder de influência em todos os setores e mudar o comportamento dos seus colaboradores.

As ações demandam esforços, por isso viu-se que era necessário alguém que conseguisse influenciar os colaboradores, para que pudessem atingir o objetivo proposto dentro de um setor ou mesmo em toda a empresa, canalizando os esforços para os resultados esperados e gerando sinergia.

Segundo Goleman (2015) o papel singular dos líderes é obter resultados. Entretanto, para que isso aconteça, não há uma única forma de fazê-lo. Os líderes utilizam-se de estilos diversos, ora mais focados nas pessoas, ora nos resultados ou mesmo no processo de trabalho.

Os estilos que Goleman (2015) retrata são os estilos de liderança visionário, que impele as pessoas rumo aos sonhos compartilhados; o estilo *coaching* que orienta, ensina e conecta as pessoas com as metas da equipe; o afiliativo que valoriza as ideias das pessoas e são construtores de relacionamentos; o democrático, busca o consenso valorizando a participação das pessoas; o marcador de ritmo, cujo foco está em fazer melhor e mais rápido e o estilo coercivo, onde predomina a centralização e o cumprimento imediato da tarefa.

De todos esses estilos, ainda segundo Goleman (2015), os estilos visionário e *coaching* são altamente positivos no clima organizacional da empresa, seguidos do afiliativo e do democrático. Já o marcador de ritmo e o coercivo tem impactos negativos para as pessoas e o moral da equipe.

Há na literatura várias teorias de liderança, sejam contemporâneas ou não, no entanto, a teoria da liderança situacional representada por Hersey e Blanchard apresenta o estilo do líder centrado na situação, assim sendo, são as contingências que devem determinar o estilo do líder naquela situação ou naquele contexto.

O estilo do líder situacional abandona o enfoque no direcionamento, a tarefa e as relações, passando a focar na eventualidade, portanto, não se trata de descobrir o melhor estilo, mas sim o mais ideal para determinada situação (MELO, 2004).

Para analisar como o estilo de liderança dos líderes é percebido pelos seus liderados, foi escolhido uma empresa de moda íntima, com 20 anos de atuação no mercado. De acordo com o tema proposto, surgiu o seguinte problema de pesquisa: Qual a percepção do estilo de liderança que os colaboradores da confecção têm de seus líderes?

A pesquisa tem como objetivo geral analisar a percepção do estilo de liderança sob a ótica dos liderados e identificar qual o estilo de liderança predominante adotado pelos líderes e verificar quais as possíveis implicações desse estilo para os resultados da empresa e para o clima organizacional.

**METODOLOGIA**

Esse estudo trata-se de uma nota prévia e a seguir descreve-se os procedimentos metodológicos para a realização da pesquisa, considerando os objetivos mencionados.

Assim sendo, quanto aos objetivos, a pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva. Andrade (1999), afirma que a pesquisa exploratória é o primeiro passo de qualquer trabalho científico, e tem como finalidade proporcionar maiores informações sobre determinado assunto; facilitar a delimitação do tema da pesquisa e definir os objetivos do trabalho. Já na pesquisa descritiva, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles, ou seja, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador. (PRODANOV e FREITAS, 2009, p.63)

Quanto aos procedimentos foi realizado uma pesquisa bibliográfica utilizando-se de livros e artigos científicos em periódicos; quanto ao local será uma pesquisa de campo, constituindo-se de um estudo de caso único e de natureza quantitativa.

Os participantes da pesquisa serão todos os 22 colaboardores da empresa que avaliarão o estilo de liderança de seus dois líderes.

A abordagem da pesquisa será quantitativa, pois tem a necessidade de quantificar e tratar os dados coletados. Nesse tipo de pesquisa, a representação dos dados ocorre através de técnicas quânticas de análise, cujo tratamento objetivo dos resultados dinamiza o processo de relação entre variáveis (MARCONI; LAKATOS, 2011).

Para a realização desta pesquisa quantitativa, será utilizado um questionário já validado no Brasil denominado Escala de Avaliação do Estilo Gerencial (EAEG), construída e validada por Melo (2004), que visa identificar os estilos gerenciais adotados pelo líder. Os estilos são voltados para o relacionamento, tarefa e situação. O questionário contém 19 questões com cinco possibilidades de resposta em escala do tipo *Likert*, entre as quais: 1- Nunca age assim, 2- Raramente age assim, 3- Ocasionalmente age assim, 4- Frequentemente age assim e, por último, 5- Sempre age assim (MELO, 2004). Além da Escala, serã acrescentadas seis perguntas sociodemográficas que permitirão conhecer melhor os respondentes quanto ao gênero, faixa etária, escolaridade, estado civil, tempo de empresa e tempo em que trabalha com o líder avaliado, totalizando 25 questões.

“A escala de *Likert*, é uma escala de elaboração simples de caráter ordinal, não medindo, portanto, o quanto uma atitude é mais ou menos favorável” (GIL, 2008, p. 143).

Para a coleta dos dados pretende-se aplicar o questionário físico e pessoalmente, com data prevista para a primeira quinzena de novembro.

O tempo de aplicação do questionário será livre, conforme instrução da autora que elaborou a EAEG.

A autorização para participação da empresa será solicitada ao proprietário da própria empresa, através de uma carta de autorização e a pesquisa submetida ao Comitê de Ética da Instituição para aprovação.

A tabulação será feita com o auxílio do *Microsoft Excel*, quando serão elaborados gráficos com os resultados e a interpretação considerará os parâmetros propostos por Melo (2004) considerando que o estilo do líder poderá ser assim compreendido: Tarefa – O líder enfatiza o trabalho, os aspectos técnicos da função, a observância aos padrões, os canais de comunicação, a hierarquia, os procedimentos e os métodos, bem como a realização das atividades relacionadas ao trabalho; Relacionamento – O líder valoriza a individualidade e enfatiza as relações interpessoais, tais como apoio, orientação e facilitação; Situação – O líder é flexível para adaptar seu comportamento de acordo com as necessidades e os motivos de seus subordinados considerando três elementos fundamentais: a tarefa, o relacionamento e a capacidade/interesse para realização do trabalho.

**RESULTADOS E DISCUSSÃO**

As hipóteses do estudo são: O estilo de liderança adotado pelos líderes influencia a maneira pela qual os colaboradores sentem o clima organizacional; e de que o estilo mais adequado para a equipe é aquele que considera a situação, o perfil dos liderados e o contexto.

Espera-se identificar como os liderados percebem o estilo de liderança dos líderes da empresa. Busca-se também a partir dos resultados obtidos, a partir da percepção dos liderados, verificar qual o estilo de liderança predominante utilizando-se a Escala de Avaliação do Estilo Gerencial.

Os resultados serão analisados considerando os estilos gerenciais, com base na liderança situacional, onde serão identificados o estilo dos líderes a partir de três fatores, propostos pela autora da EAEG: Relacionamento - ênfase do líder nas relações interpessoais que são caracterizadas pela confiança, interação com os colaboradores, respeito às ideias das pessoas, da equipe. A Tarefa - o líder define a estrutura e mostra como alcançar as suas metas, buscando a realização das mesmas, portanto, foco no processo de trabalho e no resultado e Situação – na qual o líder identifica a realidade do ambiente e procura adaptar o seu estilo a essas exigências, demonstrando flexibilidade às mudanças necessárias e conforme as necessidades dos seus liderados.

Espera-se que os resultados contribuam para a organização propiciar um clima organizacional favorável para se trabalhar e líderes mais alinhados com suas equipes, seus propósitos e os valores organizacionais.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por tratar-se de nota prévia, os resultados preliminares estão pautados no marco teórico da liderança e na sua influência com as pessoas e equipes de trabalho, impactando no clima organizacional.

A partir da realização da pesquisa de campo pesquisa pode-se tecer mais informações sobre o estilo de liderança dos líderes da empresa a ser pesquisada e analisar o impacto no moral das pessoas, possibilitando sugerir melhorias para as pessoas e para a organização.

**REFERÊNCIAS**

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1999.

GIBSON, James L et al. **Organizações: comportamento, estrutura e processos**. 12ª ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas S. A., 2008.

GOLEMAN, Daniel. **Liderança**: a inteligência emocional na formação de um líder de sucesso. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo** – uma história sobre a essência da liderança. Tradução Maria da Conceição Fornos de Magalhães. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2011.

MELO, E. **Escala de avaliação do estilo gerencial (EAEG):** desenvolvimento e validação. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**,** v. 4, n. 2, p. 31-62, julh/dez., 2004.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico:** métodos e técnicas do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo-RS: Feevale, 2009.

SEBRAE - **Empresas familiares representam 90% dos empreendimentos no Brasil**. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/atualidades-em-dia-com-o-direito-boletim-18-10-empresas-familiares-representam-90-dos-empreendimentos-no-brasil/> Acesso em 12 set. 2019.

SEBRAE - **Perfil das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte 2018**. Disponível em:<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ro/artigos/perfil-das-microempresas-e-empresas-de-pequeno-porte-2018,a2fb479851b33610VgnVCM1000004c00210aRCRD> Acesso em 12 set. 2019.