

INTRODUÇÃO

A liderança em uma empresa é o fator extremamente decisivo para a determinação do sucesso, pois cabe ao líder manter sua equipe alinhada com os objetivos organizacionais, além de motivá-los constantemente. “Liderança não é sobre títulos, cargos ou hierarquias. Trata-se de uma vida que influencia outra” (MAXWELL, 2008).

Localizada em Visconde do Rio Branco-MG, a empresa Bom Pastor produz móveis, estofados, salas de jantar e colchões. A produção de estofados exige trabalho manual constantemente, o que faz com que a linha produtiva seja subdividida em setores, e cada setor possui um líder responsável pelo controle da qualidade e pelo cumprimento dos objetivos propostos.

Cada líder tem um perfil, ou seja, um estilo de liderança, o qual é fundamental para motivar, incentivar, treinar e cobrar a equipe. Com base no exposto, surge a seguinte questão: em que medida a maneira de liderar uma equipe está associada ao alcance dos objetivos?

Portanto, o objetivo deste trabalho é apontar, analisar e avaliar os estilos de lideranças exercidos pelos líderes, relacionando-os com a eficiência produtiva. Para isso, o perfil dos líderes será traçado, além do acompanhamento do cumprimento dos objetivos e das metas expostas.

METODOLOGIA

Este artigo classifica-se como pesquisa aplicada, quanti-quali, pesquisa descritiva, bibliográfica, documental e pesquisa de campo.

A unidade empírica de análise trata-se da Bom Pastor, empresa familiar localizada em Visconde do Rio Branco-MG, que produz dormitórios, salas, sofás e colchões e possui clientes por todo o país. A pesquisa foi realizada apenas na empresa filial, ou seja, de estofados, que conta com 150 funcionários.

Primeiramente, foram aplicados questionários aos 20 líderes de setores para apurar informações relacionadas às personalidades. Conforme Gil (1999, p. 128), o questionário pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc.”

O segundo passo foi acompanhar a produção, como observador, por um período determinado.

E, por fim, foi apurada, pelo sistema Tek Sistem da empresa, a produtividade de cada setor, a fim de calcular a eficiência global, dentre outros índices, e relacioná-los com as maneiras de lideranças e implantar melhorias nos setores de maneira individual.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme o cronograma da metodologia foi realizado um acompanhamento de todo o sistema produtivo como observador. Posteriormente houve a aplicação de questionário, com oito perguntas tendenciosas e direcionadas, para os vinte líderes de setores ou equipes, a fim de traçar as personalidades e métodos de liderança utilizados.

Cada líder possui um estilo de liderança predominante, pode ter tendências a outros estilos em algumas atitudes da rotina.

O próximo passo foi a apuração da eficiência global através da disponibilidade, produtividade e qualidade de cada setor durante julho e agosto, pelo sistema Tek-System da empresa.

Entre os 20 líderes analisados, 7 (35%) possuíam características e estilos de liderança predominantemente autocrática. Conclui-se que 71,4% dos líderes autocráticos tiveram resultados negativos e 28,6% desses líderes possuíam êxito quanto à eficiência global

Tabela 4 - Liderança Autocrática

FUNÇÕES E SETORES	ESTILO DE LIDERANÇA	RESULTADO
ENCARREGADO DE PRODUÇÃO	AUTOGRÁTICA	NEGATIVO
ENC. GERAL	AUTOGRÁTICA	NEGATIVO
LÍDER SETOR EXPEDIÇÃO	AUTOGRÁTICA COM TENDÊNCIA DEMOCRÁTICA	POSITIVO
COORDENADOR SETOR COSTURA	AUTOGRÁTICA COM TENDÊNCIA DEMOCRÁTICA	NEGATIVO
LÍDER SETOR SERRARIA	AUTOGRÁTICA COM TENDÊNCIA DEMOCRÁTICA	POSITIVO
LÍDER SETOR CORTE TECIDO	AUTOGRÁTICA COM TENDÊNCIA DEMOCRÁTICA	NEGATIVO
LÍDER COSTURA	AUTOGRÁTICA	NEGATIVO

Fonte: dados da pesquisa.

Já os outros 13 líderes demonstraram o método democrático predominante, o que representa 65%. Pode-se concluir que 76,9% dos líderes democráticos tiveram resultados positivos quanto aos índices de eficiência global e apenas 23,1% (3 líderes) não obtiveram êxito.

Tabela 5 - Liderança Democrática

FUNÇÕES E SETORES	ESTILO DE LIDERANÇA	RESULTADO
LÍDER SETOR LÂMINAÇÃO	DEMOCRÁTICA	POSITIVO
LÍDER SETOR EMBALAGEM	DEMOCRÁTICA COM TENDÊNCIA AUTOGRÁTICA	POSITIVO
LÍDER SETOR ESTOF. BRAÇO	DEMOCRÁTICA	POSITIVO
LÍDER SETOR PREGAÇÃO	DEMOCRÁTICA	POSITIVO
LÍDER SETOR ESP. ASSENTO	DEMOCRÁTICA	POSITIVO
COORDENADOR MONTAGEM E SERRARIA	DEMOCRÁTICA	POSITIVO
LÍDER SETOR ESTOF. DE ENCOSTO	DEMOCRÁTICA COM TENDÊNCIA AUTOGRÁTICA	POSITIVO
LÍDER SETOR ESTOF. CAIXOTE	DEMOCRÁTICA	POSITIVO
LÍDER SETOR ESTOF. DE BASE	DEMOCRÁTICA COM TENDÊNCIA AUTOGRÁTICA	POSITIVO
LÍDER SETOR ENCHIMENTO	DEMOCRÁTICA COM TENDÊNCIA AUTOGRÁTICA	NEGATIVO
LÍDER SETOR DE MONTAGEM	DEMOCRÁTICA COM TENDÊNCIA AUTOGRÁTICA	NEGATIVO
LÍDER SETOR ACABAMENTO	DEMOCRÁTICA	NEGATIVO
LÍDER SETOR ESTOF. ASSENTO	DEMOCRÁTICA	POSITIVO

Fonte: dados da pesquisa.

Verificando-se que grande parte é democrática, ou seja, leva em conta as opiniões da equipe e aceita sugestões dos participantes. Isso pode ser justificado devido à estrutura produtiva da empresa Bom Pastor, na qual quase todos os líderes entrevistados realizam as mesmas atividades do resto das equipes, ou seja, não exercem apenas a função de líder. Tais líderes, após a análise de desempenho dos setores, obtiveram melhores resultados que os líderes autocráticos na organização.

Conclui-se, portanto, que as maneiras de liderar os setores estão totalmente associadas aos alcances dos objetivos de cada setor produtivo, pois, mesmo que um processo produtivo de estofados envolva inúmeros fatores, foi comprovado que os estilos de lideranças são direcionados e adaptados por cada setor e organização, o que reflete no alcance dos objetivos e das metas propostas.

REFERÊNCIAS

- MAXWELL, John C. **O livro de ouro da liderança**. 4. ed. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.
- BERGAMINI, C. W. **Liderança: administração do sentido**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.