

# O PAPEL DA LIDERANÇA COMO FORMA DE ALAVANCAR A PRODUTIVIDADE NA EMPRESA EKIPAKAR EM VITÓRIA DA CONQUISTA - BA

**Reinaldo Peixoto Amaral<sup>I</sup>**

**Marisa Oliveira<sup>II</sup>**

**Danilo Moreira Jabur<sup>III</sup>**

**Luzileia Brito de Oliveira<sup>IV</sup>**

## **RESUMO**

Muitos líderes conseguiram motivar seus colaboradores a atender as metas em comum com o carisma, embora outros com a ditadura, demonstrando que existem diversos tipos de liderança. Partindo desse pressuposto o presente estudo tem como objetivos: Analisar como o líder adequado pode favorecer a empresa a atingir seus objetivos; identificar como os líderes se destacam na organização, e ainda analisar a influência da liderança em grupos de colaboradores para melhorar a produtividade da empresa.

Palavras-chave: Motivação; liderança; colaboradores.

## **ABSTRACT**

Many leaders were able to motivate their employees to meet the goals in common with the charisma, while others with the dictatorship, demonstrating that there are different types of leadership. Based on this assumption this study aims to: analyze how the right leader can encourage the company to achieve its objectives; Identify how the leaders stand in the organization, and further analyze the influence of leadership on groups of employees to improve productivity.

**Key-words:** Motivation; leadership; employees.

---

<sup>I</sup>. Discente do curso de Administração da Faculdade Juvêncio Terra em Vitória da Conquista – BA.

<sup>II</sup> Administradora, formada pela UESB. Mestre em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente pela UESC. Coordenadora do Curso de Administração e Secretariado pela Faculdade Juvêncio Terra em Vitória da Conquista-BA. Professora Titular do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas da UESB.

E-mail: [momalisa@gmail.com](mailto:momalisa@gmail.com)- Tel 77-8806-6400

<sup>III</sup> Contador, formado pela UESB. Especialista pela Visconde de Cairu em Controladoria. Coordenou o Curso de Administração da Faculdade de Guanambi. Professor da Faculdade Juvêncio Terra.

E-mail: [djabur@gmail.com](mailto:djabur@gmail.com) Tel 77-8811-9592

<sup>IV</sup> Contadora, formada pela UESB. Especialista pela Visconde de Cairu em Controladoria. Mestre em Biodiesel pela FTC e Doutoranda em Meio Ambiente pela UESC, Coordenou o Curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Guanambi.

E-mail: [luzileaboliveira@yahoo.com.br](mailto:luzileaboliveira@yahoo.com.br) -Tel 77-8815-6833

## **1 Introdução**

O processo de globalização gerou um conjunto de efeitos na estrutura produtiva e nas relações com o mercado; quando o capitalismo muda, muda com ele tudo o que o compõe e o equilibra. As mudanças nas relações de trabalho são consequências dos novos níveis de competitividade e tecnologia.

Agora é a grande era dos Recursos Humanos, o que se preconizava nas décadas anteriores, hoje é realidade constatada. A missão dos recursos humanos agora é demonstrar resultados mensuráveis através de ações conscientes e estruturadas que façam com que sejamos ouvidos mais rapidamente, gastando cada vez menos tempo para efetivar as práticas que se preconizava, assim como a qualidade de vida no trabalho e o clima dentro das organizações.

Muitas empresas ainda não atentaram para o valor que tem a busca de informações sociais sobre a vida da organização, funcionando como fator preponderante para as decisões que causam impacto sobre a sua competitividade no mundo empresarial. Sendo assim, cabe aos administradores despertarem às empresas sobre esse aspecto importantíssimo para a permanência delas no mercado competitivo.

As empresas atualmente têm passado por um processo irreversível de globalização, em um mundo onde as transformações econômicas, sociais e tecnológicas estão freneticamente em evolução e mudanças em alta velocidade elas têm a necessidade de organizar um patrimônio humano que esteja comprometido com a organização, com seus objetivos e metas a serem alcançados.

O grande diferencial e onde reside a maior preocupação com esse setor humano é o fato de que as pessoas ao ingressarem em uma organização elas trazem consigo visões, valores e crenças particulares que deverão ser eliminadas ou deixadas de lado para dá lugar às crenças e valores da empresa na qual agora faz parte integrante, e este elemento pode ser um desafio para muitas pessoas.

O ato de liderar pessoas é um assunto que tem sido verificado ao longo da história da humanidade de forma evoluída, mas também é fato que grandes líderes da história em diversos segmentos tiveram diferentes formas de liderar e estas formas é o que difere do tipo de liderança que as empresas precisam ou querem para si, dependendo da sua meta e de seus valores. O ser humano é um ser social e necessita estar em constante contato com seus semelhantes. Na história da humanidade, grandes grupos eram liderados por pessoas que tinham propósitos definidos, metas a serem conquistadas e conquistavam o comando de seus

seguidores de diferentes formas. Eram líderes carismáticos ou ditadores. O fato é que lideravam e seus objetivos eram alcançados.

Com a administração empresarial não é diferente. Administrar empresas implica em administrar pessoas, por essa razão o presente estudo se justifica pelo fato de vir buscar um melhor entendimento sobre o que vem a ser um líder, seu papel na empresa e quais as vantagens e desvantagens da liderança empresarial.

A liderança é fator relevante em toda a sociedade, pois a empresa que tem um líder promissor e faz a diferença, movimentando a equipe de trabalho e fazendo com que a empresa atinja os seus objetivos com maior eficiência e eficácia, acaba por influir de forma positiva na sociedade onde a empresa está inserida. Por essa razão, é tão importante entender quais são os tipos de liderança que existem nas organizações e a sua função dentro do ambiente organizacional e o impacto delas fora desse ambiente que de certa forma interfere no ambiente externo da empresa.

O presente artigo tem como problema: qual o papel da liderança dentro da empresa como forma de favorecer que a mesma atinja seus objetivos de forma eficiente e eficaz?

Tem por objetivos: analisar como o líder adequado pode favorecer a empresa a atingir seus objetivos; identificar como os líderes se destacam na organização e nos grupos de colaboradores e quais são os principais tipos de liderança; verificar quais são os possíveis benefícios que a liderança capacitada pode oferecer a Ekipakar, e ainda analisar a influência da liderança em grupos de colaboradores para melhorar a produtividade da empresa.

## **2 Referencial Teórico**

### **2.1 Definição de liderança**

O ser humano é um ser social e que vive em grupo, mas existem pessoas que se destacam e passam a liderar as maiorias, foi assim com César, Napoleão, e tantos outros líderes da humanidade, alguns indivíduos que possuem uma característica denominada Liderança.

O primeiro cuidado quando se fala em liderança deve se concentrar na desconstrução do conceito de liderança como sendo apenas ligado a postura hierárquica superior. A conceituação de líder, por outro lado, está diretamente relacionada à capacidade de influenciar pessoas, não necessariamente estando aquela que influencia em uma posição hierárquica superior.

A liderança sempre foi um assunto de relevância significativa em todos os tempos em que se teve pessoas interagindo em um determinado momento. Sun Tzu, em sua obra “A Arte da Guerra”, que foi escrita há mais de 2500 anos, assim como Maquiavel, são talvez os autores mais conhecidos e lidos sobre o assunto. Porém, o tipo de liderança desenvolvido ou comentado pelos dois autores antigos e consagrados, muitas vezes é utilizado por pessoas que querem saber o que é liderar e como fazer isso, mas atualmente o foco é diferente do tipo de liderança defendido por Maquiavel e Sun Tzu.

O termo Liderança surgiu, segundo Stogdill (*apud* BERGAMINI, 1994), por volta do ano 1300 da era cristã. Sabendo que a preocupação com os fatores que poderiam dar a uma pessoa a condição de ser seguida por outras é tão antiga quanto a história escrita, muitos foram os líderes ao longo da história que levavam milhões de pessoas a os seguirem.

Porém, a liderança das organizações atuais e competitivas, precisa de um perfil determinado, vez que os líderes de hoje precisam ter um perfil diferenciado, devem ser dinâmicos, éticos e terem uma postura capaz de integrar conhecimentos e criar inovações. Este líder tem a difícil tarefa de influenciar as pessoas a tomarem, de forma voluntária e rotineira, decisões que aumentem a viabilidade em longo prazo da organização e que mantenham em curto prazo a estabilidade financeira.

## **2.2 Liderança e motivação**

Maslow, em seu pensamento sobre administração, vê o ser humano como eternamente insatisfeito e possuidor de uma série de necessidades que se relacionam entre si por uma escala hierárquica na qual uma necessidade deve estar razoavelmente satisfeita, antes que outra se manifeste como prioritária. Nesta hierarquia, o indivíduo procura satisfazer suas necessidades fisiológicas, fundamentais à existência, e necessidades de segurança, antes de procurar satisfazer as necessidades sociais, as necessidades de estima e auto-realização.

Os indivíduos são a maior riqueza de uma organização, uma vez que são elas que realizam as tarefas, planejam, criam e envolvem problemas. Sem as pessoas, a organização deixa de existir.

Partindo desse princípio, os indivíduos precisam se sentir valorizados, serem bem remunerados, motivados para que o ambiente e o relacionamento entre pessoa e organização, fluam no nível desejável de satisfação e crescimento.

O atendimento das necessidades dos indivíduos dá-se a partir do pressuposto que a empresa sabe o que é melhor para seus funcionários, ao mesmo tempo em que suporta um forte tom de paternalismo, ao fixar, de forma unilateral, o que um trabalhador necessita para

garantir seu nível mínimo de qualidade da vida – por exemplo, alimentação, assistência médica – oferecendo-lhe esta condição como parte integrante da sua remuneração.

Os objetivos organizacionais são divergentes dos objetivos individuais, pois o que é benefício para empresa poderá não ser para o indivíduo funcionário, o que gera conflitos.

Historicamente, os primeiros estudos sobre liderança norteavam-se pelos traços de personalidade dos líderes, sendo por isso conhecida como teoria dos traços. Como um segundo momento no estudo sobre a liderança, os estudiosos passaram a tentar identificar “conjuntos de comportamentos que pudessem configurar aquilo que passa a ser chamado de habilidade de liderança” (BERGAMINI, 1994), com base nesses conjuntos de comportamentos os líderes puderam ser agrupados em diferentes estilos de liderança.

Já a Teoria do Comportamento, segundo a qual ser líder não é uma questão de possuir uma combinação de características, mas sim comportar-se como tal. Diferentemente da Teoria dos Traços, essa teoria admitia que como algo relacionado ao comportamento, a liderança poderia ser aprendida ou aplicada.

A terceira teoria, conhecida como Teoria das Trocas, de autoria de Paul Hollander (*apud* BERGAMINI, 1994) tem seu foco na relação entre as expectativas dos subordinados e as respostas que lhes oferece o líder. A liderança é definida pela relação dinâmica de ação e da reação.

“É, portanto com essa nova perspectiva de caracterizar estilos que começa a aparecer a figura do subordinado em meio ao processo de liderança e que mais tarde passará a ser cada vez mais valorizada” Bergamini ,( 1994, p. 29).

A quarta teoria é conhecida como a do Enfoque Situacional onde a compreensão da liderança não se dá apenas devido aos traços de personalidade, das características dos subordinados, mas, sobretudo, conhecendo e analisando o contexto interno e externo. Segundo Krause (1981), a simples nomeação de alguém para um cargo não é considerado suficiente para criar o líder nem a situação na qual ele poderá atuar como tal. A liderança funcionará em um contexto integrado entre os elementos da organização e das pessoas.

Por fim, Bergamini (1994) pontua que a ausência de liderança também existe, não por ser esta desnecessária, mas por omissão ou incompreensão de papéis para a proteção de conflitos ou ainda, por indefinição ideológica.

Krauz (1991) ainda afirma que o líder pode ter a sua “autoridade delegada” ou “autoridade natural”. A primeira autoridade trata de um cargo, de escolha não necessariamente do grupo para ocupar essa posição; enquanto que a segunda emana da dinâmica de relacionamento do grupo que o faz o líder de verdade.

Segundo o autor, a liderança pode ser conquistada pelo “carisma”, uma característica individual que determinados indivíduos têm naturalmente. O líder “executivo” aspira à ordem e muitas vezes até medo.

É o reflexo do esforço humano em tentar se organizar. O líder “coercitivo” ganha legitimidade na violência. Seja na imposição física ou verbal. Líder e liderado se repelem. Exemplos como Mussolini e Adolf Hitler, são líderes que moveram milhões de pessoas, mas eram líderes que se legitimaram pela violência. Esse tipo de líder ainda existe nas organizações atuais e as mesmas acabam por não se tornarem competitivas devido a estes tipos de liderança que não são mais admitidas nos ambientes organizacionais.

Medo é a palavra chave. O líder “distributivo” limita-se a distribuir tarefas, não vai além do que já existe. Necessita estar por perto, dando serviço e cobrando resultados.

Para Krauz, o líder “educativo” exerce a liderança pela troca. Segundo Selznick (1971), a educação é mais que uma técnica de treinamento; também ensina homens a pensar em si mesmos. É o que possibilita ao liderado entender suas próprias necessidades. O líder “inspirador” raramente precisa dar ordem, cada um sabe o que fazer e aonde ir pela própria referência proporcionada pela liderança.

A liderança pode funcionar de duas formas: ela pode ser uma autoridade delegada, quando o líder é aquele que possui um cargo de liderança, mas não necessariamente lidera, ou influencia sua equipe; ou a liderança pode ser uma autoridade natural, quando o líder é aquele que consegue influenciar ou direcionar a equipe sem, necessariamente, possuir um cargo de liderança.

### **2.3 Tipos de liderança**

De acordo com a nova abordagem da liderança foram traçados estilos de liderança que refletem alguns padrões:

O “Líder carismático”: carisma é uma palavra grega que significa “dom de inspiração divina”. Ou seja, o líder carismático é aquele que inspira em seus liderados a confiança, aceitação incondicional, obediência espontânea e envolvimento emocional. O líder carismático é visto por seus liderados como alguém que possui qualidades excepcionais. “Carismáticas” em sua acepção original. Um exemplo deste tipo de líder são os líderes religiosos como Jesus Cristo ou Gandhi;

O “Líder executivo”: é aquele que surgiu por causa da busca das organizações pela obtenção da ordem, ele costuma possuir muitas habilidades técnicas, competência;

“Líder coercitivo”: aquele que exerce a liderança através da coerção, violência, que pode ser verbal ou física. Neste estilo de liderança a relação entre líder e liderado é instável;

O “Líder distributivo”: aquele que apenas delega tarefas, sempre controlando, acompanhando de perto e cobrando resultados. É o líder que não constrói nem destrói mantendo um posicionamento de “posições e papéis”;

O “líder educativo”, aquele que costuma dar o exemplo, seus liderados tem uma relação de responsabilidade com o trabalho. É onde existe abertura para troca de conhecimentos não apenas técnicos, mas também humanos;

O “Líder inspirador”, aquele que raramente precisa dar ordens a seus liderados, eles se sentem atraídos pela figura do líder e estão dispostos a fazer o que é necessário.

Liderança é um termo carregado de conotações enviesadas que evoca a idéia de comando ou controle de um indivíduo sobre os seus seguidores, tendo como base um conjunto de traços pessoais. Se o poder é visto como algo negativo, a liderança tende a ser considerada como uma qualidade. Essa colocação tem sido um dos fatores que impedira, através dos tempos, uma análise neutra e sistemática desse fenômeno que surge toda vez que pessoas se reúnem em grupo, seja esse formal ou informal.

A questão da liderança atraiu principalmente a atenção dos estudiosos da psicologia e da administração no afã de se compreender a emergência e estabelecer a sua eficácia nas organizações produtoras de bens ou serviços. Apesar do acúmulo de estudos nessa área, cujo número tem-se multiplicado nos últimos oitenta anos, os resultados têm sido pouco conclusivos.

O conceito de liderança tem um status ambíguo na prática organizacional, da mesma forma como na teoria. As primeiras investigações sistemáticas sobre a liderança centraram-se na procura de um conjunto de traços universais que distinguiram o líder dos seus seguidores. Essas características procuradas variavam desde fatores físicos e constitucionais até habilidades, traços de personalidade, história de vida etc.

Os resultados dessa linha de investigação acabaram por redirecionar o foco para análise da interação mais como uma forma de relacionamento e com a definição de categorias ou fatores que captassem as características do líder eficaz e permitisse encontrar fórmulas ou prescrições universais para a liderança ideal.

### **3 Metodologia**

A população de um estudo é definida pela totalidade de elementos que possuem determinadas características, definida para um estudo (GIL,2004).

Assim, a população dessa pesquisa foi definida pelo conjunto de colaboradores da Ekipakar, em Vitória da Conquista, num total de 20 pessoas. A amostra é a parcela selecionada para a participação do trabalho. Considerando que a população é pequena, por se tratar de uma microempresa, esta pesquisa optou pela utilização de um censo.

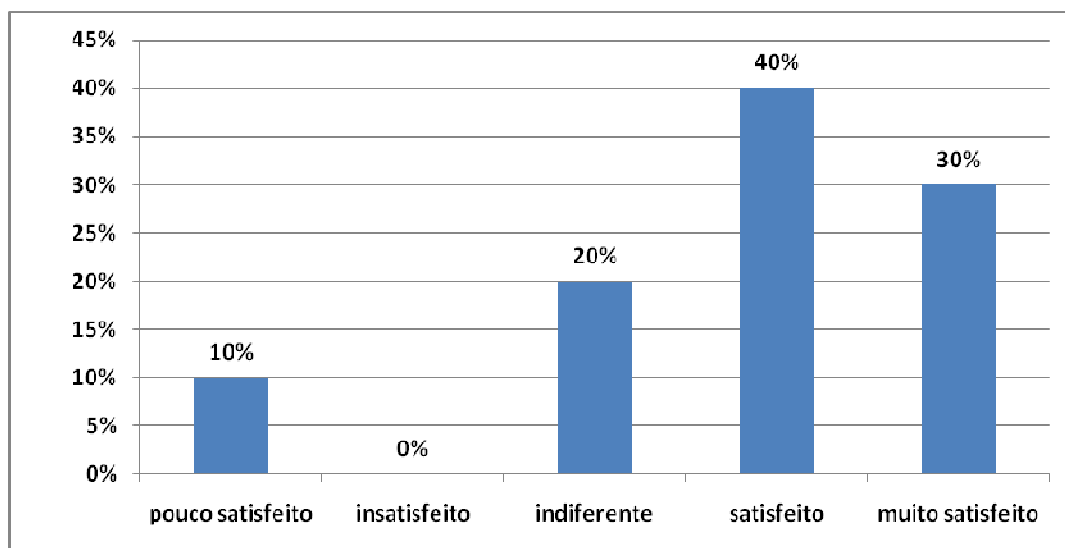
Foi utilizado para a coleta de dados, um questionário, contendo 10 questões fechadas, aplicado junto aos colaboradores da Ekipakar, objetivando conhecer o papel do líder na alavancagem da empresa.

Os dados coletados foram tratados com o auxílio do software no programa Excel e transformados em gráficos para uma melhor compreensão sobre a telemática desenvolvida, favorecido pelo tratamento estatístico, o que viabiliza a análise quantitativa.

Este tipo de pesquisa busca basicamente desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias para a formulação de novas a posteriores abordagens. Como relata Gil (2004), este tipo de estudo tem por finalidade proporcionar o maior conhecimento possível para o pesquisador e o objeto de análise, visto que o pesquisador pode formular problemas.

Para Capra (1996, p. 81): “entender as coisas sistematicamente significa, literalmente, colocá-las dentro de um contexto, estabelecer a natureza de suas relações”. Assim, o presente trabalho vem formular idéias a partir da análise dos dados colhidos.

#### 4 Resultados

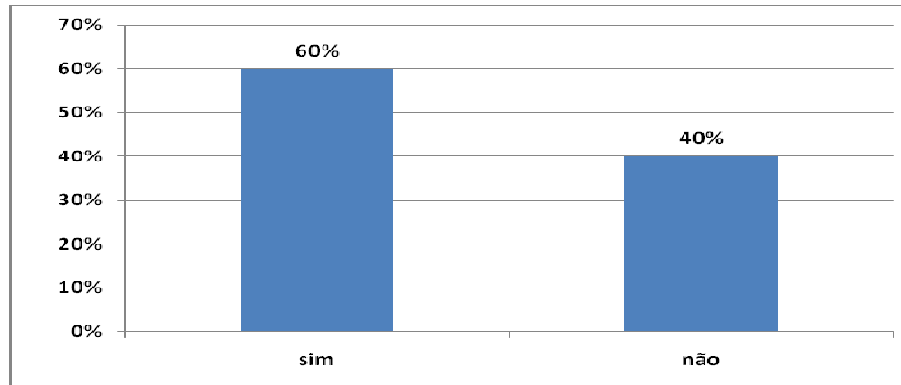


**Figura 1** – Satisfação com o tipo de liderança da empresa.  
Fonte: Pesquisa de campo 2010.

De acordo com os dados coletados, a maioria dos 50% dos entrevistados afirmou que estão satisfeitos com a liderança existente na empresa; outros 30% disseram que estão satisfeito, sendo que 10% afirmou estar pouco satisfeito e outros 10% afirmou ser indiferente.



A liderança é importante para todos os empreendedores e colaboradores das empresas bem sucedidas. Os primeiros relatos de liderança segundo Stogdill (*apud* Bergamini, 1997) surgiu a pelo menos 1300 anos da era cristã e foi relatado em diversos estudos pelo mundo em destaque a pessoas que lideravam pessoas com eficiência para que os objetivos e metas fossem alcançadas com sucesso.

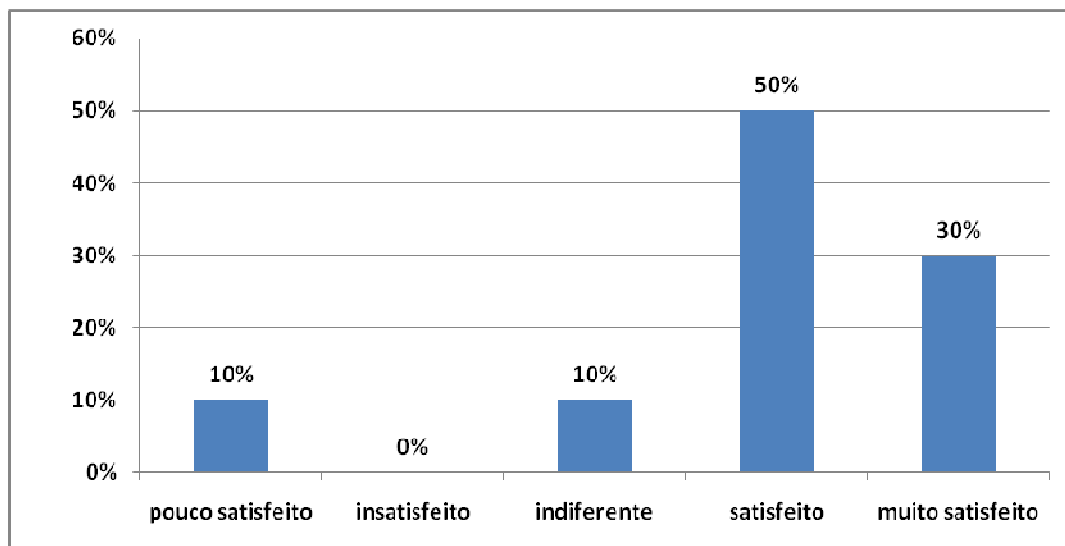


**Figura 2** – Crença em mais de um tipo de liderança.  
Fonte: Pesquisa de campo 2010

Quando questionados se acreditam que existam diferentes tipos de liderança, a maioria dos entrevistados respondeu que sim (60%), enquanto que outros 40% afirmou que não, só existe uma liderança.

A liderança, que é definida pela relação dinâmica de ação e da reação, é compreendida por Bergamini, (1994, p. 29), como: “essa nova perspectiva de caracterizar estilos que começa a aparecer a figura do subordinado em meio ao processo de liderança e que mais tarde passará a ser cada vez mais valorizada”.

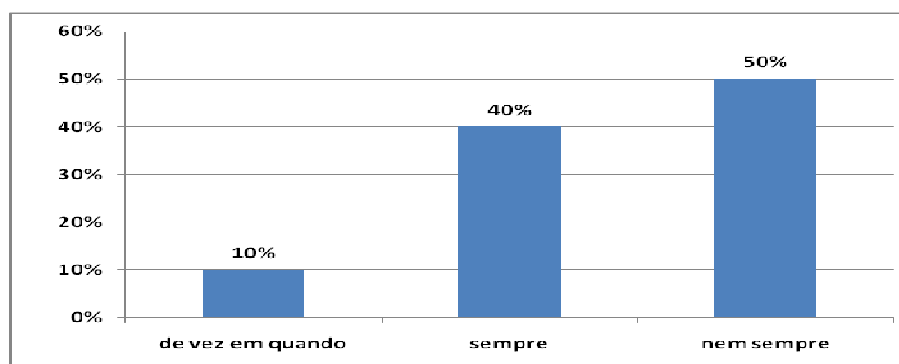
Krauz (1991) ainda afirma que o líder pode ter a sua “autoridade delegada” ou “autoridade natural”. A primeira autoridade trata de um cargo, de escolha não necessariamente do grupo para ocupar essa posição; enquanto que a segunda emana da dinâmica de relacionamento do grupo que o faz o líder de verdade.



**Figura 3** – Satisfação na tomada de decisão  
 Fonte: Pesquisa de campo 2010.

Quando questionados sobre a tomada de decisão na empresa, 50% dos colaboradores responderam que estão satisfeitos; outros 30% estão muito satisfeitos, apenas 10% se mostrou pouco satisfeito e outros 10% indiferente. Mostrando que o grau de satisfação para este requisito é bastante alto, uma vez que o satisfeito e muito satisfeitos juntos, somam 80%.

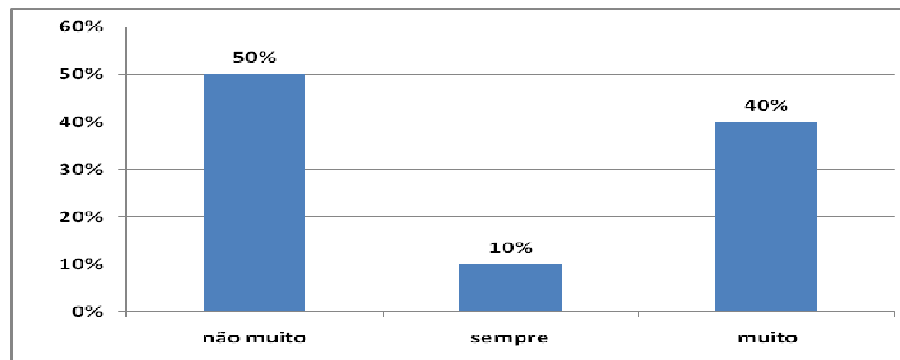
A tomada de decisão é um ato relevante na empresa, pois é a decisão correta que vai levar a empresa a um caminho favorável, porém uma decisão errada pode determinar os rumos para um caminho que seja contraditório aos objetivos da empresa. Para completar as inovações tecnológicas foram capazes de modificar radicalmente o processo decisório das empresas Arima (2002).



**Figura 4** – Atende a solicitações do líder da empresa.  
 Fonte: Pesquisa de campo 2010.

Quando questionados sobre o fato de atenderem a solicitação dos líderes da empresa, 50% dos entrevistados responderam que nem sempre; sendo que outros 40% sempre atendem as solicitações dos líderes e apenas 10% afirmou que só de vez em quando.

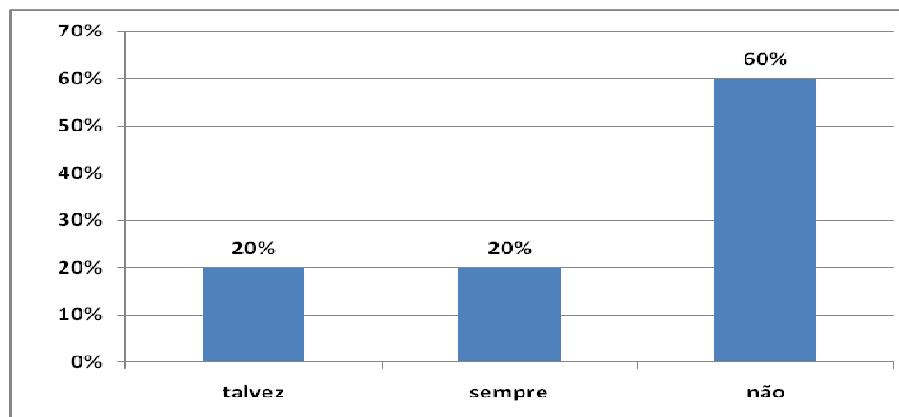
A relação entre os membros de uma organização deve ser sempre harmoniosa, e cada um dos seus membros tem que saber quais são suas funções e limitações. Tornar as empresas mais transparentes, responsáveis e capazes de reportar com eficácia aos seus gestores, sejam eles de origem pública ou privada, é um desafio atual. Significa compreender que elas são regidas por diversas instâncias, cada uma com seus próprios critérios de gestão (BERGAMINI, 1994).



**Figura 5** – Grau de interferência na empresa.  
Fonte: Pesquisa de campo 2010.

Com relação ao grau de interferência na empresa, 50% afirmou que não é muito, mas existe; sendo que 40% afirmaram que é muito e os 10% restante afirmou que sempre auxiliam a tomada de decisão.

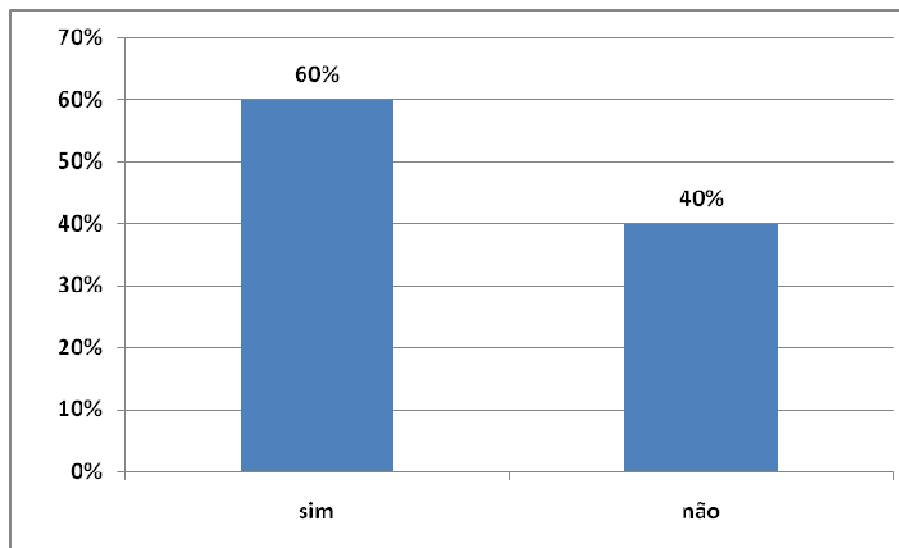
O que se observa é que a empresa mantém o planejamento e a ajuda de todos os colaboradores é relevante no auxílio a tomada de decisões. O planejamento do sistema de informação deve analisar: o modelo de gestão e os objetivos definidos a serem alcançados, o conhecimento e a avaliação do sistema existente, os projetos a serem desenvolvidos no período coberto pelo planejamento, por essa razão, é preciso que estratégias sejam realizadas para que o sistema de informação possa mostrar o caminho a ser seguido pelos gestores de modo a manter a empresa no mercado competitivo e sendo lucrativa para seus acionistas Welsch, (1983).



**Figura 6** – Existe desenvolvimento sem liderança.  
 Fonte: Pesquisa de campo 2010.

Quando questionados sobre a possibilidade de existir desenvolvimento da equipe de trabalho sem a liderança, 60% confirmou que não; sendo que outros 20% disse que é possível, mas 20% também afirmou talvez sim.

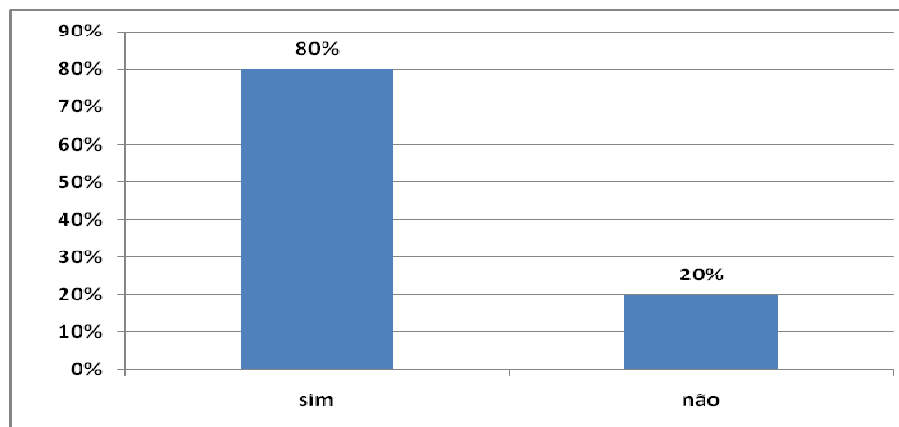
Para Welsch, (1983), o planejamento e controle de resultados, justificam-se somente na medida em que facilita o desempenho do processo administrativo, o planejamento e controle têm finalidade estritamente interno.



**Figura 7** – Os líderes são carismáticos.  
 Fonte: Pesquisa de campo 2010.

Os líderes costumam ser carismáticos para 60% dos entrevistados, sendo que outros 40% acreditam que não.

Segundo Krauz, a liderança pode ser conquistada pelo “carisma”, uma característica individual que determinados indivíduos têm naturalmente. O líder “executivo” aspira a ordem e muitas vezes até medo.



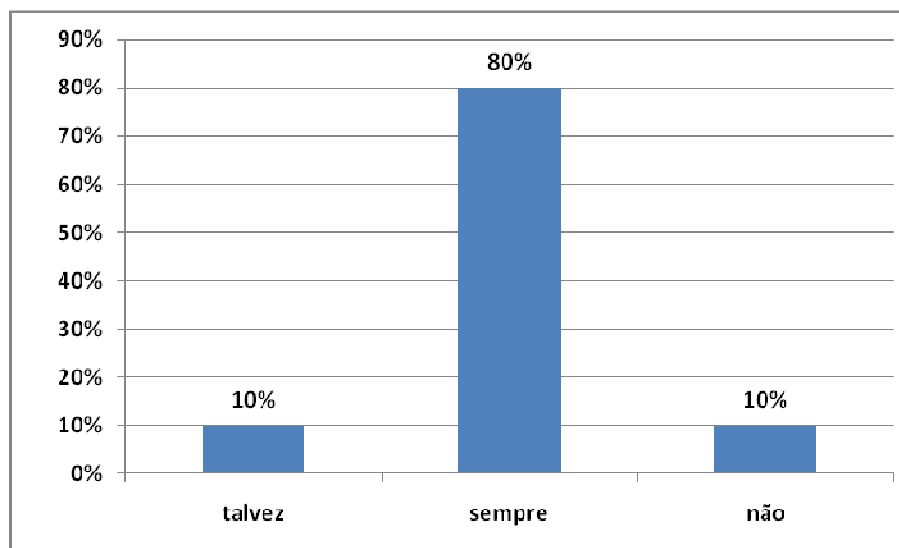
**Figura 8** – O perfil da liderança é conhecido.

Fonte: Pesquisa de campo 2010.

Num total de 80% dos entrevistados afirmaram que o perfil do líder da empresa é conhecido, sendo que apenas 40% afirmou que não sabe definir esse perfil.

O “líder carismático”: carisma é uma palavra grega que significa “dom de inspiração divina”. Ou seja, o líder carismático é aquele que inspira em seus liderados a confiança, aceitação incondicional, obediência espontânea e envolvimento emocional. O líder carismático é visto por seus liderados como alguém que possui qualidades excepcionais. “Carismáticas” em sua acepção original.

Maslow, em seu pensamento sobre administração, vê o ser humano como eternamente insatisfeito e possuidor de uma série de necessidades, que se relacionam entre si por uma escala hierárquica na qual uma necessidade deve estar razoavelmente satisfeita, antes que outra se manifeste como prioritária.



**Figura 10** – O líder deve oferecer projeto e metas a serem atingidas.

Fonte: Pesquisa de campo 2010.

Com relação ao fato dos líderes oferecerem metas aos colaboradores para serem alcançados, 80% concorda inteiramente com essa informação, outros 10% afirmou que talvez, e 10% disse ainda que talvez deva.

Historicamente, os primeiros estudos sobre liderança norteavam-se pelos traços de personalidade dos líderes, sendo por isso conhecida como teoria dos traços. Como um segundo momento no estudo sobre a liderança os estudiosos passaram a tentar identificar “conjuntos de comportamentos que pudessem configurar aquilo que passa a ser chamado de habilidade de liderança” (BERGAMINI, 1994),

## **6 Considerações finais**

As empresas atuais que vivem o processo de globalização precisam estar atentas para o tipo de pessoas que trabalham e suas motivações para que a mesma possa manter competitiva e atuante no mercado.

Os diferentes tipos de liderança foram desenvolvidos e estudados ao longo dos anos desde os primórdios da humanidade. Como foi visto neste estudo, várias teorias foram trabalhadas até chegarem à forma de hoje que é a mais aceita de que a liderança é necessária e que deve ser trabalhada de forma carismática para que a empresa possa chegar aos objetivos de forma eficiente e eficaz.

Para se manter uma posição sólida de liderança, é preciso entender que qualquer organização, seja ela uma nação, uma cidade ou uma empresa privada, precisa ainda receber aceitação explícita ou implícita dos grupos que são afetados por sua existência, uma vez que, os resultados que dizem respeito à liderança, quer sejam eles positivos ou negativos, estão atrelados à aceitação das pessoas que se relacionam com ela. Assim, só acontece algo se todos, ou pelo menos a maioria das pessoas afetadas, estiverem de acordo com o tipo de liderança que se tem em um ambiente determinado.

Para que se possa implantar, desenvolver, conduzir e gerir uma liderança eficaz, é preciso que se tenha o entendimento da mesma, uma vez que se tem como diretriz um líder, o qual conduzirá os demais componentes da organização, a sucumbir às expectativas anteriormente expostas a eles em forma de objetivo, aprendizagem ou meta. Portanto, se pode afirmar que, a liderança é vista como uma forma explícita de entendimento.

Partindo dessas premissas, o presente estudo teve como foco a liderança na empresa Ekipakar. Os resultados apontam que existe liderança dentro da empresa, que o nível de satisfação dos colaboradores é considerado muito bom, por isso, todos os objetivos foram atingidos com sucesso, já que foi possível analisar como o líder adequado pode favorecer a

empresa e atingir seus objetivos; identificar como os líderes se destacam na organização e nos grupos de colaboradores e quais são os principais tipos de liderança; verificar quais são os possíveis benefícios que a liderança capacitada pode oferecer a Ekipakar, e ainda analisar a influência da liderança em grupos de colaboradores para melhorar a produtividade da empresa.

A empresa tem uma liderança carismática, que favorece ao atendimento das metas e a busca por resultados satisfatórios com o envolvimento de todos os colaboradores de forma a manter uma motivação constante na busca de seus objetivos.

## 7 Referências

- ARIMA, Carlos Hideo. **Sistemas de Informações Gerenciais**. In: SCHMIDT, Paulo (Org.). **Controladoria: agregando valor para a empresa**. Porto Alegre: Bookman, 2002.
- BERGAMINI, Cecília W. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.
- BERGAMINI, Cecília W. E CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional. Motivação e Liderança**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 1997.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- KRAUSE, Werther Maynard. **Chefia: conceitos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1981.
- KRAUZ, Rosa R. **Compartilhando o poder nas organizações**. São Paulo: Nobel, 1991.
- PENTEADO, José Roberto W. **Técnicas de chefia e liderança**. 6. ed. São Paulo: Pioneira, 1981.
- SELZNICK, Philip. **A liderança na administração: uma interpretação sociológica**. Tradução Arthur Pereira e Oliveira Filho. Rio de Janeiro: FGV, 1971.