ARTIGO DE REVISÃO

SILVA, Evaldo Alves Da ^[1], PÊGAS, Jhonne Gonçalves Teixeira ^[2], ALVES, Sirlene Siqueira ^[3]

SILVA, Evaldo Alves Da. PÊGAS, Jhonne Gonçalves Teixeira. ALVES, Sirlene Siqueira. O Perfil Da Liderança – Pesquisa Realizada Em Abatedouro Da Cidade De Paraíso Do Norte (PR). Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 06, Ed. 04, Vol. 14, pp. 40-56. Abril de 2021. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/abatedouro-da-cidade>, DOI: 10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/abatedouro-da-cidade

Contents

- RESUMO
- 1. INTRODUÇÃO
- 2. REVISÃO DA LITERATURA
 - 2.1 LÍDER E LIDERANÇA
 - 2.2 LÍDERES: PAPEL NA ORGANIZAÇÃO
 - 2.3 ESTILOS DE LIDERANÇA
- 3. METODOLOGIA
- 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO
- 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS
- REFERÊNCIAS
- APÊNDICES

RESUMO

O papel da liderança tem como finalidade influenciar e incentivar seus liderados dentro das organizações, o líder é visto como alguém que serve de exemplo e inspiração na vida dos indivíduos sob seu comando, desta forma estes indivíduos deixam de serem meros funcionários executando suas obrigações diárias para se tornarem colaboradores engajados em suas tarefas e que buscam fazer o melhor de si por terem como modelo o seu líder. Este trabalho objetiva identificar qual o perfil dos líderes baseado nos seis perfis de liderança já

comentados por outros autores e que tipo de profissional existe atualmente dentro da organização na qual cooperou para este artigo. O artigo demonstra através da pesquisa quantitativa, qualitativa e estudo de caso é possível concluir que, os líderes efetivos na organização, agem e integram dentro dos critérios definidos pelos valores da instituição, independentemente do perfil de liderança do líder dentro da organização, entende-se que, o líder é o sujeito que vai auxiliar o liderado para que o mesmo possa desenvolver seus pontos fortes e fortalecer seus pontos fracos.

Palavras-chave: Líder, Liderança, Perfil, Organização.

1. INTRODUÇÃO

Líder ou liderança, acerca deste assunto este artigo busca explicar através de estudos de outros autores o significado destas palavras e identificar os indivíduos com capacidade e/ou características básicas desta função.

Líder segundo o dicionário Michaelis de língua portuguesa é a pessoa com poder de decidir e se fazer obedecer, é o indivíduo com a capacidade de influenciar nas ideias e ações de outras pessoas e Liderança é resultado do indivíduo que exerce a função de líder, que revela autoridade.

Entretanto nas literaturas pode-se encontrar algumas definições como a de Chiavenato (2000, p. 107) onde ressalta que “liderança é a influência interpessoal exercida numa situação e dirigida por meios do processo da comunicação humana para a consecução de um determinado objetivo”.

Enquanto Canastra e Ferreira (2012, p. 79) dizem que “liderar é criar um ambiente em que as pessoas querem fazer parte da organização e não apenas trabalhar para ela, querem fazer e não ter que fazer”.

Canastra e Ferreira (2012, p. 79) ainda dizem que liderar depende de apropriar-se do conhecimento profissional/geral e das habilidades – tais como as aptidões, as intuições e informações – são fundamentais para desenvolver competências, sendo utilizados e inseridos de maneira estratégica em cada situação.

Terry (2012) explica que liderança é a atividade de influenciar as pessoas para que se disponham a lutar pelos objetivos do grupo.

Para Gil (2011, p. 220) “liderança nada mais é do que a forma de direção baseada no prestígio pessoal e na aceitação dos subordinados”.

Com base nestas informações este artigo tem como objetivo exemplificar os tipos de lideranças existentes através do acompanhamento da rotina de produção de um caso específico.

2. REVISÃO DA LITERATURA

Os tópicos a seguir abordarão os temas líder e liderança, o que significa o papel do líder na organização e quais os perfis de liderança existentes.

2.1 LÍDER E LIDERANÇA

O tema liderança ou líder não é um dos temas inovadores, na verdade este tema se permite ser atemporal, pois se buscarmos nas literaturas mais antigas veremos como os grandes pensadores, filósofos, senhores feudais, monarcas, generais e líderes espirituais tratavam o tema em questão; para o general Tzu (2006) liderar significava ter em mente cinco fatores cruciais: a doutrina, o tempo, o espaço, o comando e a disciplina.

Para Vergara (2007, p. 3) “liderança é a competência de alguém em exercer influência sobre indivíduos e grupos, de modo que tarefas, estratégias, missões, sejam realizadas e resultados sejam obtidos”.

Bowditch e Buono (2006) veem a liderança como sendo um processo no qual há influência sobre um grupo ou uma pessoa pelo qual orienta a outro para alcançar metas futuras.

Para Manola e Moreira (2014) liderança é um processo dinâmico em que o líder influencia o liderado, como também o liderado pode influenciar o líder podendo ser esta influência positiva ou negativa, o que faz deste processo uma via de mão dupla.

Fica a partir desse ponto como Chiavenato (2000, p. 89) chegou à conclusão de que “liderar é exercer influência sobre as pessoas ou grupos nos esforços de que se possa realizar os objetivos em uma dada situação”.

Gil (2011, p. 239) comenta, “Um ingrediente básico da liderança é a paixão pela visão, combinada pela paixão pela profissão”, este autor trata esta questão de maneira simples, todavia deixa claro sua linha de raciocínio ao exemplificar vários outros autores que embasam suas afirmações pelo estudo do comportamento das personalidades de sucesso, tais como Alexandre “o Grande”, Napoleão Bonaparte e Júlio Cezar.

É possível perceber no trabalho a relação dos perfis dos líderes inatos e dos líderes treinados o que leva a compreensão sobre a existência de características típicas de pessoas que nasceram com talentos para liderança, traços específicos, particularidades destas personalidades e quanto aos líderes treinados, estes não podem ser postos em um patamar de desvantagens, pois apesar das características natas por ele citadas, há outras características para a liderança de sucesso que podem ser agregadas através do treinamento e aprendizado.

Uma destas características, conforme Gil (2011, p. 238) descreve-se da seguinte forma, “os líderes geram os sonhos, por isso, deverão ter a capacidade de criar uma visão que possa ser transformada em realidade e que incentive as pessoas a mudar”.

2.2 LÍDERES: PAPEL NA ORGANIZAÇÃO

O líder é o personagem principal da história produtiva de uma organização, sendo ele fundamental para o alinhamento dos padrões sistêmicos da organização e os colaboradores, engajando os comportamentos destes a visão organizacional. (NIEMEYER; CAVAZOTTE, 2014).

O líder é o indivíduo que tem a habilidade de fazer com que pessoas pratiquem aquilo que ele deseja utilizando sua boa influência, que sabe manejar bem a conversa, cuja imagem diante dos outros é a de quem causa alguma diferença, impacto pessoal na vida profissional do liderado. (HUNTER, 2004)

Outra habilidade do líder é a capacidade de motivar as pessoas, gerar sonhos, transmitir segurança, autoconfiança para gerar um espírito de lealdade/fidelidade. (MAXWELL, 2007)

Segundo Hunter (2004) a liderança deve compreender a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum; desta forma pode-se entender que o líder precisa relacionar-se bem, na verdade esse é o pilar de sua conduta de sucesso.

Conforme Hunter (2004, p. 33) o convívio sadio com sua equipe, buscando ouvir, sendo atencioso, ético, responsável, sem pretender ser absoluto ou infalível faz com que seus comandados não só aceitem bem quem vai à frente – direcionando a equipe – como lhe outorgue autoridade e poder, “Em palavras simples, liderar é conseguir que as coisas sejam feitas através das pessoas. Ao trabalhar com pessoas e conseguir que as coisas se façam através delas, sempre haverá duas dinâmicas em jogo – a tarefa e o relacionamento”.

O líder consegue unir a equipe de modo que todos trabalhem como um relógio onde as peças – sejam elas menores ou maiores – se encaixam de forma a fazer com que a máquina funcione bem simplesmente pela autoridade que exerce nos seus liderados assim como descreve Hunter (2004) ao explicar que a autoridade se expressa pela habilidade de mover os indivíduos ao desejo de realizarem por vontade própria aquilo que você deseja simplesmente pela influência pessoal percebida pelos demais em você.

Pode-se dizer então que o líder é a pessoa com a sensibilidade de enxergar tudo que está a sua volta, arrazoar sobre elas e buscar o melhor de cada coisa e indivíduo; é aquele que sabe suas fraquezas e principalmente seus pontos fortes, consegue trabalhar bem com cada uma das habilidades que possui, tal qual explica Vergara (2007, p. 3):

As pessoas às quais o gestor/líder lidera têm motivações, valores, expectativas e histórias de vida diferentes umas das outras, e essa diferenciação necessita ser levada em consideração. O que motiva um indivíduo pode não motivar outro, logo, é preciso sensibilidade do gestor/líder para captar essa diferenciação e transformar motivações em ações.

Alguns autores dizem que para ser líder é preciso nascer líder, possuir o dom para tal, outros

afirmam que um bom líder pode ser treinado para ser bom no que se espera dele como na teoria da liderança aprendida de Vergara (2007, p. 5):

Liderança é a competência para exercer influência sobre indivíduos e grupos. Como tal, expressa-se em um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e ações. Esse conjunto caracteriza-se como um processo – e não como um produto acabado – que precisa responder às mudanças, umas velozes, outras nem tanto, que caracterizam o tempo-espço contemporâneo.

O que se pode entender das duas ideias é que sejam dotados ou treinados; todos necessitarão em algum momento de ser capacitados de alguma forma em um ponto mais frágil, assim nenhum ser humano é completo ou 100% (cem por cento) bom, é necessário que o líder busque ser cada vez melhor para levar os liderados a serem os melhores. Vergara (2007, p. 5):

Na perspectiva aqui utilizada, essa aprendizagem ocorre em três frentes: a aprendizagem do gestor/líder sobre si mesmo, sobre o outro e sobre o contexto. É claro que, para desenvolver-se nessas três frentes de aprendizagem, nosso gestor/líder não precisa ser um herói; basta um pouco de empenho, sensibilidade e desejo de responder à altura do que seu mundo lhe pede hoje.

2.3 ESTILOS DE LIDERANÇA

A liderança é a forma como o indivíduo (líder) se dispõe a direcionar, dirigir, guiar e gerir um grupo, Gil (2011, p. 220) afirma que liderança é simplesmente a forma de direção baseada no prestígio pessoal e na aceitação dos subordinados.

Existem vários estilos de liderança, algumas delas onde o líder é mais focado no processo, outros mais focados nas pessoas, alguns abertos e liberais, outros centralizadores e fechados. Para Chiavenato (1994) a liderança é um fenômeno social muito comum que só existe nos grupos sociais.

Compreende-se como uma influência interpessoal exercida em uma situação e dirigida através da comunicação humana para a realização de um ou mais objetivos específicos. No

entanto, Soares (2015) diz que liderança é a forma como o líder enxerga e enfrenta o futuro, o que ele entende dessa visão futura e conduz seus liderados nesse engajamento.

Segundo Soares (2015) existem seis estilos de liderança aqui no Brasil, entre eles, o coercitivo, o dirigente, o afetivo, o democrático, o modelador e o treinador. Mas para que possa ficar claro segue brevemente as características de cada estilo:

O líder coercitivo é o indivíduo que geralmente gosta de mandar e que cobra a obediência sobre o que diz desta forma também se torna controlador e não faz parte de seu caráter elogiar os acertos de sua equipe, mas quando se trata em criticar os erros, ele o faz com muito empenho. (SOARES, 2015)

O líder dirigente possui a habilidade de enxergar o horizonte de seu trabalho, a sua visão de longo prazo é clara e objetiva, ele consegue também fazer com que seus liderados caminhem juntos na direção correta para conquistar os resultados. Geralmente este líder mostra o caminho, o objetivo e permite que seus liderados façam o que for preciso para alcançarem os resultados esperados, este é o estilo de liderança que tem gerado mais impacto com resultados positivos nas empresas e organizações. (SOARES, 2015)

O líder afetivo é aquele que valoriza mais as pessoas no processo. Existe um ambiente harmonioso a sua volta, seus liderados se sentem bem em trabalhar ao seu lado, pois este indivíduo atua com bom trato com cada um dos integrantes de sua equipe, isto porque ele acredita que as pessoas entregarão o seu melhor na realização das tarefas ao passo que forem bem tratadas. (SOARES, 2015)

O líder democrático é o indivíduo que não toma decisões sozinho, pelo contrário, reúne sua equipe e juntos decidem sobre o que fazer desta forma as responsabilidades em todas as situações ficam divididas entre eles. Este indivíduo tem a prática de buscar a opinião de sua equipe sobre o que e como fazer para alcançar as metas e os objetivos da organização. (SOARES, 2015)

O líder modelador adota uma postura inflexível e não admite outra forma de gerir e ou de trabalhar, pois tem em sua mente que só a maneira dele é que gera resultados e pode dar certo, considera-se um modelo a ser seguido, assim ele faz com que sua equipe trabalhe à

sua maneira e não aceita as opiniões. (SOARES, 2015)

O líder treinador investe a maior parte de seu tempo treinando sua equipe, aplica todo o seu esforço para que sua equipe se desenvolva, ele conhece bem as áreas frágeis e os pontos fortes de cada um dos seus liderados, e sabendo onde deve ser aprimorado busca as melhorias de todos combinando as tarefas de acordo com as necessidades de cada um. (SOARES, 2015)

Chiavenato (1994) por sua vez considera apenas três estilos de liderança: o autocrático, o liberal e o democrático.

Este artigo segue pela visão de Soares (2015) na compreensão de cada um dos estilos presente em nosso país, como por exemplo:

O estilo coercitivo é o tipo de líder que está constantemente observando sua equipe um a um, é crítico, costumeiramente duro e ácido; seus liderados sentem-se acuados e com medo por sua maneira de liderar com certo tipo de punição. (SOARES, 2015)

O dirigente atua com uma visão de longo prazo, preza pela comunicação, desenvolve uma liderança transparente e motivacional, é um visionário e sabe direcionar bem sua equipe. (SOARES, 2015)

O afetivo é indivíduo mais atencioso com as pessoas do que com as tarefas, sabe tratar bem seus comandados ao ponto de ser chamado de “paizão” por sua equipe; o democrático busca o melhor de sua equipe ao dividir as tarefas e responsabilidade entre seus liderados. (SOARES, 2015)

O modelador é minucioso e detalhista com um alto nível de exigência, esse indivíduo sempre tenta encontrar a melhor forma de concluir um objetivo;

O treinador administra seu tempo e esforço para conhecer os pontos fortes e fracos de seu grupo, ele avalia seus membros e suas particularidades, busca conhecer a todos, age como um técnico de time, seu objetivo é prover o crescimento de todos de sua equipe e se possível capacitá-los a capacitar. (SOARES, 2015)

3. METODOLOGIA

Este artigo estuda os perfis de liderança existentes no ambiente organizacional de determinada empresa do ramo de alimentos. Sob a forma de pesquisa quantitativa – qualitativa, estudo de caso e revisão bibliográfica, este artigo traz resultados de pesquisa aplicada por método de identificação de personalidade através de assertivas.

A pesquisa foi realizada 09\06\2018 dentro de uma indústria de alimentos na cidade de Paraíso do Norte na Empresa GTFoods.

A escolha da modalidade de pesquisa por estudo de caso se baseia no princípio mencionado por Yin (2015, p.4) que ressalta a importância do uso desta modalidade de pesquisa para a contribuição do conhecimento de todos acerca dos fenômenos, sejam eles: individuais, grupais, organizacionais e também como no campo social, político e/ou correlatos.

Yin (2015) ainda afirma que este método de pesquisa se apresenta de forma natural como suporte de algumas áreas, a saber: psicologia, sociologia, ciência política, antropologia, assistência social, administração, educação, enfermagem e planejamento comunitário.

Neste artigo fora feito uso da modalidade de pesquisa quantitativa e qualitativa também, pois se seguiu pela visão de Deslandes (2002) ao explicar que a pesquisa qualitativa tem a preocupação de responder as questões muito profundas e particulares, dando a devida atenção na área das ciências sociais com aquilo que não pode ser quantificado, o nível de realidade, onde o que se pode trabalhar como o autor ressalta é o universo dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, com vistas à área das relações dos processos e dos fenômenos não redutíveis à operacionalização de variáveis.

Quanto à pesquisa quantitativa de Fonseca (2002, p. 20) explica que:

[...] os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser

compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

Quanto à pesquisa bibliográfica Boccato (2006, p. 266) afirma que:

a pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica. Para tanto, é de suma importância que o pesquisador realize um planejamento sistemático do processo de pesquisa, compreendendo desde a definição temática, passando pela construção lógica do trabalho até a decisão da sua forma de comunicação e divulgação.

Neste artigo a pesquisa aplicada demonstrou o perfil de liderança com base na teoria de Soares (2015) em que elenca os seis perfis de liderança.

O resultado da pesquisa permitiu uma análise do perfil da liderança presente na empresa do ramo de alimentos.

Os respondentes da pesquisa foram todos os líderes que compõem os setores da empresa, sendo eles: líderes de setor, encarregados e supervisores.

A aplicação da pesquisa seguiu método padronizado a todos os respondentes. A cada um foi concedido um tempo de 15 (quinze) minutos para responder a pesquisa. Para cada respondente foi permitido um ambiente tranquilo e sem influência de outros líderes.

A análise das respostas seguiu de forma sigilosa, sem identificação do respondente para não haver influência quanto ao resultado da pesquisa.

Quanto ao conteúdo da pesquisa, sobre o perfil de liderança foi construída 18 (dezoito) assertivas divididas em grupos de 3 (três). Cada grupo de assertiva definindo um perfil

descrito por Soares (2015) como pode ser observado no (Apêndice I). Todas as assertivas da pesquisa foram elaboradas pelos autores deste artigo baseados no trabalho de Soares (2015), como pode ser observado no (Apêndice I).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para este modelo utiliza-se a seguinte abordagem: o respondente recebe uma lista com uma quantidade de assertivas, a ele é solicitado que pontue ou classifique cada uma das informações com uma determinada nota onde o mínimo 1(um) representa “discordo totalmente” e 4(quatro) representa “concordo totalmente”. Para cada perfil existem assertivas específicas. As somas das notas demonstram a propensão ou inclinação a um dos perfis. Quanto maior a soma dos pontos, mais inclinado ao perfil o respondente se encontra. A (Tabela 1) demonstra cada perfil e assertivas correlatas a somas de pontos:

Tabela 1: Método para identificação dos perfis de liderança

Coercitivo	Somam-se as notas das questões 1, 2 e 3
Dirigente	Somam-se as notas das questões 4, 5 e 6
Afetivo	Somam-se as notas das questões 7, 8 e 9
Democrático	Somam-se as notas das questões 10, 11 e 12
Modelador	Somam-se as notas das questões 13, 14 e 15
Treinador	Somam-se as notas das questões 16, 17 e 18

Fonte: Soares (2015, p.242).

Este trabalho busca também proporcionar o crescimento científico acadêmico com experiência em estudo de campo e o da organização intelectual no qual participa-se com os resultados aqui descritos. Agregar conhecimento e crescimento à organização parceira – empresa local – no tocante aos seus colaboradores, influenciar positivamente a sociedade através da contribuição intelectual e principalmente identificar a característica principal dos líderes da cidade de Paraíso do Norte e região, instalados na empresa local.

Em parceria com a empresa local, foram observados os líderes: suas características pessoais, as dificuldades, habilidades e particularidades como líder de equipes de trabalho.

Este artigo traz uma breve análise dos perfis de liderança com base nas literaturas de gestão de pessoas, liderança e a história da administração de produção para entender-se quais são os pontos positivos da liderança local e suas áreas mais frágeis.

Para este trabalho, o estudo de caso da empresa local permite identificar os perfis de liderança utilizando roteiros de assertivas específicas.

Tendo como colaboração parte dos líderes da empresa Gonçalves e Tortola S.A., obteve-se uma amostra dos perfis dos líderes da região Noroeste do Paraná, levando em consideração o fato de que a empresa parceira neste trabalho emprega pessoas de várias cidades da região.

Estando localizada na cidade de Paraíso do Norte, o abatedouro de aves da *GT Foods Group* hoje emprega funcionários das cidades próximas como Mirador, São Carlos do Ivaí, Tamboara, Paranavaí, Rondon, Guaporema e outras.

Mais para além desta realidade, a região tem recebido pessoas de vários estados do Brasil à procura de emprego. Na planta de Paraíso do Norte encontram-se pessoas migradas de Mato Grosso, Alagoas, Ceará, Rio de Janeiro, São Paulo, Santa Catarina e outros mais. Por esta diversidade e pluralidade cultural, faz-se da *GT Foods* Paraíso do Norte o local ideal para aplicar a pesquisa e realizar o estudo de caso.

Com os resultados deste trabalho percebe-se a ocorrência de um perfil dominante. Perfil este que fala mais alto que os demais.

Dentro da teoria dos perfis de Soares pode-se perceber que houve uma boa distribuição e combinação dos perfis. Veja a seguir na (Tabela 2) dos perfis:

Tabela 2: Resumo- Perfil de Liderança por Soares

Perfis	Dominante ou Primário	Secundário	Terciário
Treinador	46,6%	13%	7,6%
Dirigente	13,3%	13%	7,6%
Democrático	6,6%	26,6%	7,6%
Afetivo	3,3%	40%	66,6%

O Perfil Da Liderança – Pesquisa Realizada Em Abatedouro Da Cidade De Paraíso Do Norte (PR)

Modelador	0%	6,6%	0%
Coercitivo	0%	0%	0%

Fonte: Pesquisa realizada através de assertivas elaboradas pelos autores (2019)

Destaca-se nesta tabela o perfil treinador como sendo o perfil dominante entre os líderes da empresa GTFoods. Nota-se que a maioria de seus líderes desempenha uma liderança em que sua preocupação tem sido estimular seus liderados ao caminho de uma produção de qualidade técnica e segura, fato é que, este perfil não traz consigo apenas esta ideia, pois para cada perfil existem pontos fortes e pontos fracos.

Como um de seus pontos fracos pode-se dizer que é o fato de que este perfil trabalha com perspectivas de longo prazo e constantemente se expõe a riscos, mesmo que controlados.

A realidade de perspectivas de longo prazo faz com que este líder fique vulnerável a receber críticas tanto por parte de seus chefes quanto de seus liderados, uma vez que costumeiramente busca melhoria tanto de processo, como de pessoas. Isto faz com que as pessoas envolvidas saiam de suas zonas de conforto, o que pode provocar muitas discussões.

Outro ponto a ser destacado é o perfil secundário que predominou o ambiente da organização, sendo ele o Afetivo.

Nota-se que os líderes da GTFoods equilibram sua liderança pelo perfil afetivo, que pontuou 40% dos respondentes por perfil secundário e 66% no perfil terciário, com isto pode-se perceber que mesmo que haja a preocupação geral com todo o processo produtivo e há normas técnicas de qualidade e saúde, os líderes desta estimada empresa têm em mente importância do cuidado com seus colaboradores.

Todos os respondentes desta pesquisa fazem parte do corpo de liderança da estimada empresa e a todos foi dado o mesmo tratamento para aplicação da pesquisa. A eles foi permitida a explicação e orientação de como responder a pesquisa e também foi concedido o mesmo tempo para a devolução do questionário.

Após a análise e resolução da pesquisa um relatório simples foi elaborado e entregue nos setores onde os respondentes desenvolvem suas funções para que os mesmos pudessem ter

acesso ao conteúdo do relatório, proporcionando assim, conhecer-se um pouco mais, os pontos fracos por eles descoberto e melhorar os pontos fortes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma este artigo pode mostrar que todos os perfis de liderança descritos por Soares (2015) estão presentes de alguma maneira no ambiente organizacional da empresa Gonçalves e Tortola S.A. acentuando-se mais o perfil Treinador e o Afetivo.

Este trabalho elenca os três perfis que predominam no ambiente organizacional da empresa pesquisada e nota-se maior presença do perfil treinador, onde a maioria dos líderes pesquisados pontuam com nota máxima as três assertivas correlatas a este perfil, o que permite a este uma percentagem de 46,6% das respostas.

Para o perfil que se determina secundário encontra maior percentagem o perfil afetivo com 40% das respostas.

O terceiro perfil, a terceira maior pontuação e a percentagem deste alcançou os 66,6% do perfil afetivo.

Os resultados da pesquisa conjuntamente aos estudos realizados demonstram quais são os perfis existentes na empresa pesquisada e também reafirma o papel de líder e a liderança.

É importante afirmar que não existe um perfil único que seja o mais adequado e assertivo, pois o processo produtivo é dinâmico por lidar com pessoas, em que o nível de instrução, experiência, limitações (físicas e intelectuais) e até mesmo as gerações se divergem.

Não há uma fórmula que determine qual perfil se encaixa para cada organização ou ramo de atuação da organização, mas sim, o equilíbrio dos perfis nos líderes mediante as situações a eles apresentadas. A constante análise e aprimoramento pessoal, no fortalecimento dos pontos fracos e melhoria contínua dos pontos fortes, evidenciaram um líder de sucesso e consequentemente uma equipe de sucesso.

Para o grupo GTFoods a missão por eles apresentada é ser referência em qualidade de

produtos, gerar empregos e valor para as pessoas e sociedade, transformando a realidade local com sustentabilidade e comprometimento com a saúde e segurança.

Sua visão é estar entre as 3 maiores (produção e comercialização de aves in natura) e melhores (rentabilidade e qualidade) empresas do setor de aves do Brasil até 2025, com forte atuação internacional e na diversificação no mercado alimentício.

E os seus valores estão classificados em 9 (nove) pontos chave sendo eles: gente faz a diferença; foco em resultados; qualidade; ética; gostamos de desafios; sonhamos grande; fazemos a diferença; comprometimento; saúde e segurança.

O líder é pessoa pelo qual todos os objetivos da organização tornar-se-ão o foco e o desejo dos liderados. A pessoa do líder que tem buscado o equilíbrio de todos os perfis e profissionalismo trará aos seus comandados o sentimento de pertencimento ao grupo, onde estes buscarão seguir a mesma visão, missão e valores da organização, assumindo o DNA da empresa apresentado pela liderança de forma inspiradora, persuasiva e dando a devida importância do processo quando necessário e das pessoas.

Assim os liderados farão o que os seus líderes fazem e não somente o que seus líderes querem, ultrapassando o sentimento de responsabilidade e assumindo a vontade de ser útil no meio em que ele pertence.

Desta forma, foi percebido através dessa pesquisa na empresa Gonçalves e Tortola S.A. que os líderes presentes na organização compreendem e atuam dentro dos critérios determinados conforme valores da instituição e que os perfis apresentados pela pesquisa comprovam a efetividade dos seus esforços e empenho.

REFERÊNCIAS

BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, v. 18, n. 3, 2006.

BOWDITCH, J. L.; BOUNO, A. F. Fundamentos de comportamento organizacional. Rio de

Janeiro: LTC, 2006.

CANASTRA, M. A. A. P.; FERREIRA, M. A. D. F. Liderar com competência...ou (treinar) competências de liderança. Revista de Enfermagem da UFPI, Teresina, v. 1, n. 1, p. 77-81, jan./abr. 2012.

CHIAVENATO, I. Gerenciando Pessoas. 3ª Ed., São Paulo: Makron Books, 1994.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. São Paulo: CAMPUS, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CUENCA, R. O que é liderança Organizacional? administradores.com, 2019. Disponível em: <
<https://administradores.com.br/artigos/o-que-é-liderança-organizacional> > Acessado em: 01
nov. 2019.

DESLANDES, S. F. Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2002.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, Apostila. 2002.

GIL, A. C. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1ª ed., São Paulo: Atlas, 2011.

HUNTER, J. C. O monge e o executivo. Tradução Maria da Conceição Forros de Magalhães, Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

HOLLAND, J. *Psychology*. 2019. Disponível em: <
<https://psychology.iresearchnet.com/counseling-psychology/history-of-counseling/john-holland/>> Acessado em: 02 nov. 2019.

MARTINS, G. de A. Manual para elaboração de monografias e dissertações. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MAXUWELL, J. C. Líder 360º: como desenvolver seu poder de influência a partir de qualquer ponto da estrutura corporativa. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2007.

NIEMEYER, J. R. L.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Liderança Ética, Relacionamento Líder-Seguidor e Desempenho: um estudo no segmento comercial de telecomunicações. In: Encontro da ANPAD, XXXVIII, 2014, Rio de Janeiro. Anais... 2014.

SOARES, M. T. R. C. Liderança e desenvolvimento de equipes. 1ª ed. São Paulo; Pearson Education do Brasil, 2015.

TERRY, G. R. *Principles of management*. Montana, Literary Licensing, LLC, 2012.

TZU, S. A arte da Guerra. Tradução de Sueli Barros Cassal, Porto Alegre, 2006.

VERGARA, S. C. Especial Liderança: A liderança aprendida. FGV SB sistemas de bibliotecas, 2007. Disponível em: <
<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34329/33136>> Acessado em: 03 nov. 2019.

VILAS, A. P. M. Cultura Organizacional e a importância da liderança. administradores.com, 2019. Disponível em: <
<https://administradores.com.br/artigos/cultura-organizacional-e-a-import%C3%A2ncia-da-lideran%C3%A7a>> Acessado em: 29 out. 2019.

YIN, R. K. Estudo de caso. Planejamento e métodos, 5ª ed. Tradução Cristhian Matheus Herrera, Porto Alegre, 2015.

APÊNDICES

Perfil de Liderança:	
Nome:	Idade:
Setor:	Cidade:
Classifique com uma nota de 1 a 4 cada uma das informações abaixo, sendo: 1 - Discordo totalmente 2 - discordo em partes 3 - Concordo em partes 4 - concordo totalmente	
1	Percebo às vezes que ao abordar meus liderados, este aparentam traços de desconforto, medo ou ansiedade.
2	Pratico a liderança sempre lembrando meus liderados dos seus deveres e constantemente cobro excelência do serviço.
3	Sinto-me mais a vontade dando as ordens ou repassando os ritos do trabalho do que levantando opiniões para execução de algum.
4	Tenho por costume dar as coordenadas do trabalho de forma que a equipe compreenda, para isso uso a mesma linguagem que eles.

O Perfil Da Liderança – Pesquisa Realizada Em Abatedouro Da Cidade De Paraíso Do Norte (PR)

5	Gosto de tornar o ambiente de trabalho mais atrativo, incentivo meus liderados a melhoria mantendo um relacionamento amistoso no trabalho.
6	Tenho características fortes e objetivos claros e não preciso dizer as pessoas o nível de profissional que desejo para minha equipe.
7	Tenho muito apreço à fidelidade dos meus liderados para comigo.
8	Cuido bem das pessoas, tenho por elas sentimento sincero.
9	Crio um ambiente de harmonia e proximidade com as pessoas.
10	As pessoas da equipe sabem que são corresponsáveis pelo resultado.
11	De todas as formas possível busco tornar meus liderados em uma coesa equipe de alta performance dentro de um ambiente harmonioso e agradável.
12	Sigo na linha de pensamento de que os colaboradores mais antigos ou com mais tempo atuando na função tem a capacidade de agregar boas informações e práticas aos mais novos ou inexperientes, elevando o nível da equipe conjuntamente à liderança.
13	Aceito firmemente a ideologia de que meu papel como líder é elevar as pessoas a níveis que nem elas mesmas acreditariam ser capazes, é poder dar a elas um novo horizonte profissional e como consequência, pessoal.
14	Minha forma de falar e dar uma ordem são claro, desta forma tenho que ser duro, firme e até mesmo exigente para que seja executado o serviço da maneira que solicitei sem erros e desculpas.
15	Acredito ter ótimas ideias baseadas nas minhas experiências, desta forma se aqueles que estão ao meu redor aderirem ao meu jeito de fazer acontecer elas serão eficazes.
16	Analiso cada um dos meus liderados e busco detectar seus pontos fortes e fracos, a fim de aprimorar os pontos fortes e melhorar os pontos fracos, para mim isto é investimento certo.
17	Gosto de me aproximar das pessoas e conhecê-las bem, cada um dos meus liderados de modo único tal qual são eles.
18	Sinto – me muito a vontade para formar outros novos líderes.

^[1] Bacharel Em Administração.

^[2] Bacharel Em Administração.

^[3] Mestra Em Desenvolvimento De Tecnologia.

Enviado: Março, 2021.

Aprovado: Abril, 2021.