

O PERFIL DE LIDERANÇA GERENCIAL E OS DESAFIOS DE UM GESTOR DE UMA RESIDÊNCIA INCLUSIVA NO ESTADO DO PARÁ

Ediel Oliveira Junior¹; Eduardo Renan Rodrigues Moura²; Maria Yolanda Rodrigues; Mikaeli da Silva Leão⁴; Gilvandro Figueiredo Souza⁵.

1. Ediel Oliveira Junior, Graduando em Bacharel em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia/Tomé-Açu, e-mail: juniordk333@gmail.com; 2. Eduardo Renan Rodrigues Moura, Graduando em Bacharel em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/Tomé-Açu, e-mail: renan2002craft@gmail.com; 3. Maria Yolanda Rodrigues Galvão, Graduanda em Bacharel em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/Tomé-Açu, e-mail: yollandarodrigues@gmail.com; 4. Mikaeli da Silva Leão, Graduando em Bacharel em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/Tomé-Açu, e-mail: leaomikaeli@gmail.com; 5. Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia/Tomé-Açu, e-mail: gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br.

RESUMO:

As Residências Inclusivas são centros de acolhimento institucional, no âmbito de proteção social especial de alta complexidade do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), com o intuito de ajudar jovens e adultos com deficiência que não possuem condições de autossustentabilidade e retaguarda familiar. Esse tipo de organização tem como finalidade garantir o bem-estar do usuário e, portanto, se faz necessário ter uma liderança capaz de conduzir as equipes de trabalho, elaborar e definir metas e tarefas, assim como, adaptar-se as condições ambientais que afetam o desempenho das residências. Dessa forma, para vencer os desafios de gestão, torna-se necessário garantir que a equipe de trabalho esteja com o foco em alcançar as metas organizacionais. O objetivo geral dessa pesquisa foi avaliar a percepção dos colaboradores sobre o perfil de liderança e os desafios do gestor de uma Residência Inclusiva localizada no estado do Pará. Participaram da pesquisa todos os oito colaboradores subordinados ao mesmo gestor de uma Residência Inclusiva que funciona no estado do Pará. O instrumento de coleta de dados foi um questionário *Googleforms* contendo o termo de Consentimento Livre e Esclarecido, questões sociodemográficas e a Escala de Avaliação do Estilo Gerencial – EAEG, que contém 19 questões, divididas em 3 fatores: relacionamento interpessoal (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8, 12, 14 e 17) e situacional (3, 9, 15 e 18), avaliados por uma Escala Likert de 1. Raramente age assim a 5. Sempre age assim. Os resultados mostram que a equipe de trabalho é composta por maioria de mulheres, com pelo menos 50% dos participantes com estado civil solteiro, com idades entre 18 e 35 anos e maioria com escolaridade de ensino fundamental e médio incompletos. Os resultados demonstram neutralidade em todos os perfis de liderança: foco em metas (3,95), foco em relacionamento (3,72) e situacional (3,65). Isso demonstra que os colaboradores não percebem nenhuma dessas características na liderança em questão. Os resultados da presente pesquisa demonstram que nenhuma das características sobre liderança foram percebidas pelo líder em questão. Neste caso, sugere-se que o líder reveja sua postura em relação as metas organizacionais, o seu relacionamento com a equipe e desenvolva habilidades quanto avaliação dos cenários e tomada de decisão. Sob o ponto de vista específico, os colaboradores perceberam que seu líder apresenta um forte apelo à obediência a hierarquia e por outro lado, a equipe não conseguiu perceber a abertura e acessibilidade do líder ao atendimento das necessidades do grupo de trabalho. Conclui-se que para vencer os desafios da gestão, o líder em questão, precisa rever algumas posturas em relação a relacionamento, foco em tarefas e avaliação situacional da sua tomada de decisão.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança; Gestão; Perfil de Liderança; Residência Inclusiva.

O PERFIL DE LIDERANÇA DE UM GESTOR PÚBLICO EM UM ÓRGÃO DE INCENTIVO A AGRICULTURA

Brendo Mateus dos Reis¹; Eduardo Renan Rodrigues Moura²; Matheus Gabriel Martins Siqueira³; Maria Yolanda Rodrigues Galvão⁴; Gilvandro Figueiredo Souza⁵

1. Bolsista PVIC, Graduando em Administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: matheusbenjamin0201@gmail.com; 2. Bolsista PVIC, Graduando em administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: renan2002craft@gmail.com; 3. Bolsista PVIC, Graduando em Administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: matheusgms2025@gmail.com; 4. Bolsista PVIC, Maria Yolanda Rodrigues Galvão, Graduando em Administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: yollandarodrygues@gmail.com; 5. Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia/Tomé-Açu, e-mail: gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br.

RESUMO:

A missão de promover o desenvolvimento sustentável das cadeias produtivas agropecuárias, em benefício da sociedade brasileira é uma das competências do poder executivo, portanto, os órgãos que atuam sobre essa perspectiva têm a função de auxiliar o desenvolvimento de todas as regiões do Brasil. Neste sentido, essas equipes de trabalho tem a missão de cumprir as metas estabelecidas pelo governo federal, para isso a função do líder se torna essencial. Objetivo geral foi avaliar a percepção do perfil de liderança de um gestor em um órgão público federal que trabalha com políticas de incentivo e desenvolvimento sustentável da cacauicultura no Brasil. Participaram desta pesquisa, seis servidores públicos de ambos sexo, maiores de 18 anos, todos subordinados a um mesmo gestor no setor de agricultura e lavoura cacauieira localizada em Tomé-Açu/PA. Foram excluídos da pesquisa os colaboradores afastados por férias ou problemas de saúde, que atuam no setor a menos de três meses. Foi utilizado como instrumento de coleta um questionário *Googleforms*, que contém 19 questões, divididos em três fatores, sendo de relacionamento (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8, 12, 14 e 17) e situacional (3, 9, 15 e 18), avaliados pela Escala Likert: 1. Quase nunca age assim a 5. Sempre age assim. Contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial (ELG), avaliando os fatores de tarefa, relacionamento e situacional, com os indicadores de concordância: $1 \geq 2,99$ (baixo), $3 \geq 3,99$ (neutra) e $4 \geq 5$ (alto). Os resultados mostraram que o perfil dos integrantes da equipe de trabalho são a maioria representadas por características de maturidade, atuando no órgão entre 4 ou mais de 10 anos de atividade, composta por mais de 80% do sexo masculino, com idades entre 25 a 45 anos, e 50% com o ensino superior completo. Os resultados da percepção de liderança por fator, demonstraram alta compreensão de liderança para o gestor da sede do órgão público sob os três fatores, sendo: relacionamento (4,64), tarefa (4,47) e situacional (4,61). O líder do órgão em questão apresentou todos os perfis de liderança, o que corrobora com o perfil de seus liderados que em sua maioria apresenta características de maturidade, atuando no órgão entre 4 ou mais de 10 anos de atividade. Conclui-se que o gestor está apto a enfrentar os desafios da gestão do serviço público do setor de desenvolvimento da agricultura, sendo essencial que esse líder mantenha uma relação saudável com a equipe e que incentive a apresentar novas ideias de trabalho e que explore a criatividade de seus colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança; Gestão; Perfil de Liderança, Órgão Público.

A LIDERANÇA E OS DESAFIOS DE UM GESTOR DE MINIMERCADO NO INTERIOR DO ESTADO DO PARÁ

Amyla Caroline de Matos¹; Anna Silvy Bastos Cruz²; Jamilli Yasmin Inglis de Oliveira³; Josinete Monteiro Vaz⁴; Gilvandro Figueiredo Souza⁵

1. Graduanda em Administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: amyllamatos@gmail.com; 2. Graduanda em administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: annasilvybastoscruz20@gmail.com; 3. Graduanda em Administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: jamilliinglis@gmail.com; 4. Graduanda em Administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: josityvaz6@gmail.com; 5. Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia/Campus Tomé-Açu, e-mail: gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br.

RESUMO

Geralmente, os minimercados estão presentes em pequenas cidades brasileiras e sofrem com a competitividade das grandes redes que fornecem inclusive compras online. Neste sentido os desafios do gestor desse segmento estão intimamente ligados à liderança e o tipo de relacionamento que se tem com os colaboradores, com as metas e o processo de tomada de decisão em cada situação. A presente pesquisa busca avaliar a percepção do perfil de liderança de um gestor de Minimercado varejista de Tomé-açu/PA. Participaram da pesquisa 06 colaboradores de ambos os sexos, maiores de 18anos, todos subordinados a um mesmo gestor, foi utilizado como instrumento de coleta um questionário contendo questões sociodemográficas e a escala de liderança gerencial – ELG que continha 19 itens avaliativos dividido no setor relacionamento (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8 e 17) e situacional (3, 9, 15 e 18), com os indicadores de concordância medidas por uma escala Likert, $1 \geq 2,99$ (Baixo), $3 \geq 3,99$ (neutro) e $4 \geq 5$ (alto), os dados foram analisados em termos percentuais para as questões sociodemográficas, medias aritméticas para os fatores mais evidentes e medias multifatoriais para revelar os fatores. Os principais resultados revelam que a equipe do minimercado é composta por 67% mulheres, solteiras e um total de 83% tinham idades entre 18 e 40anos e ensino médio completo. Segundo o relato dos colaboradores o perfil de liderança foi estritamente situacional (4,38) e de relacionamento (4,33), enquanto foi neutro para o fator tarefa (3,83). A presente pesquisa identificou, a partir do relato dos liderados, os perfis de liderança adequados ao relacionamento e a situação. No entanto, para o gestor enfrentar os desafios entre a competitividade de empresas do setor, ele precisa rever suas posturas mediante a elaboração, cumprimento e engajamento na execução das tarefas. Sobre os pontos específicos de liderança observa-se um alto foco de respeito aos colaboradores e na valorização da autoridade. Enquanto os aspectos menos relevantes estão pautados na ausência de cobranças sobre metas e elaboração de tarefas e prazos. Conclui-se que esse líder mantém o maior foco em relação às pessoas, ressaltando o respeito e integridade dos liderados. Além disso, sua percepção sobre o ambiente de tomada de decisão foi também relatada pelos liderados. Neste caso, os desafios enfrentados por este líder, no segmento em que atua, precisam ser revisados quanto a sua performance a elaboração de tarefas e metas. É importante destacar que essa pesquisa é apenas um recorte em formato de estudo de caso e, portanto, as novas medidas podem ser influenciadas por outras variáveis.

PALAVRAS-CHAVES: Liderança; Gestão; Perfil de Liderança, Minimercado.

ANÁLISE DO PERFIL DE LIDERANÇA DE UM GESTOR E O DESAFIO DA GESTÃO ESCOLAR

Adriana Matias Chermont Da Silva¹; Janaina Almeida Lameira²; Mateus Lima da Silva³; Rafael Costa Ferreira⁴; Jordy Lopes dos Santos⁵; Gilvandro Figueiredo Souza⁶.

1. Graduanda em Administração da Universidade Federal Rural da Amazônia no Campus de Tomé-Açu – PA, e-mail: adrianachermontdasilva@gmail.com; 2. Graduando em Administração da Universidade Federal Rural da Amazônia no Campus de Tomé-Açu – PA, e-mail: almeidajanaina88516@gmail.com; 3. Graduando em Administração da Universidade Federal Rural da Amazônia no Campus de Tomé-Açu – PA, e-mail: mateuslimadasilva96@gmail.com; 4. Graduando em Administração da Universidade Federal Rural da Amazônia no Campus de Tomé-Açu – PA, e-mail: rafaelcostaferreira265@gmail.com; 5. Graduando em Administração da Universidade Federal Rural da Amazônia no Campus de Tomé-Açu – PA, e-mail: jordylps61@gmail.com 6. Orientador, Mestre em Teoria e Pesquisa do Comportamento pela Universidade Federal do Pará, e-mail: gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br.

RESUMO:

Os gestores escolares têm papéis cruciais na coordenação das atividades educacionais e no estímulo ao crescimento individual da equipe, especialmente desafiador em cidades em desenvolvimento no interior do nordeste paraense. Nesse sentido, este estudo investigou a percepção dos colaboradores de uma escola em Tomé-Açu sobre o perfil de liderança para enfrentar esses desafios de gestão. Participaram deste estudo 9 professores e 3 técnicos de apoio, de ambos os sexos, maiores de 18 anos. Foi utilizado como instrumento de coleta um questionário contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial-ELG, que continha 19 itens avaliativos do fator relacionamento (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8 e 17), e situacional (3, 9, 15 e 18), medidos por uma escala Likert de cinco pontos, sendo 1. Quase nunca age assim e 5. Sempre age assim. Os dados foram analisados em termos percentuais para os dados sociodemográficos e por indicadores de concordância com a questão avaliada, estabelecidos de 1 a 2,99 como baixa concordância, 3 a 3,99 como concordância neutra e 4 a 5 como concordância alta sobre a questão avaliada. Os principais resultados revelam que o ambiente de trabalho possui número de mulheres (75%) superior ao de homens (25%), sendo 33% com a faixa etária entre 31 e 35 anos. Destaca-se os níveis de escolaridade entre ensino superior completo e pós-graduação completa, chegando a aproximadamente a 67%. Sob o perfil de liderança do gestor, todos os perfis foram percebidos pelos colaboradores, com destaque para o perfil tarefa (4,18), seguido dos perfis de relacionamento (4,02) e situacional (4,02). Sobre as questões mais evidentes, os colaboradores indicaram o item 1, presente no fator relacionamento “É atencioso(a) no relacionamento com os subordinados” (4,50) e o item 14, no fator tarefa “Pede que os membros do grupo sigam normas estabelecidas” (4,50). percebe-se que o líder está cultivando relacionamentos positivos com seus colaboradores, além de focalizar a organização do trabalho no que diz respeito aos procedimentos operacionais. A questão considerada menos relevante pelos participantes foi o item 5, do fator relacionamento, “Interessa-se pelos sentimentos dos subordinados” (3,58) e o item 3, do fator situacional, “Dá maior ou menor liberdade de trabalho ao subordinado dependendo da sua disposição para realizar a Tarefa” (3,58). Esses resultados sinalizam que alguns pontos precisam ser trabalhados de forma mais atenciosa para que esse gestor consiga agregar os sentimentos dos colaboradores e suas habilidades, em função do crescimento de toda equipe. Conclui-se que o gestor é considerado apto para enfrentar os desafios educacionais, pois demonstra os três aspectos essenciais para uma liderança eficaz: foco na tarefa, foco no relacionamento e foco na situação, de acordo com a percepção dos colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: gestão escolar; escala de liderança gerencial; desafios educacionais.

O PERFIL DE LIDERANÇA DE UMA DIRETORA EXECUTIVA E OS DESAFIOS DE GESTÃO TÁTICA NA ÁREA DE MANEJO FLORESTAL

Huguslavo Oliveira da Rocha¹; Lorenza Nagata da Silva²; Bárbara Lorrainy dos Santos Borges³; Gilvandro Figueiredo Souza⁴

1. Graduando em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu, huguslavo402@gmail.com; 2. Graduanda em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/Campus Tomé-Açu, lorenzanagata7@gmail.com; 3. Graduanda em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/Tomé-Açu, bb0092986@gmail.com; 4. Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu, gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br

RESUMO

Segundo o Embrapa (2022) Manejo florestal envolve práticas de planejamento e princípios de conservação para garantir que uma determinada floresta combine produção, conservação de muitos produtos não madeireiros, serviços ambientais, funções ecológicas e aspectos socioeconômicos. As pequenas empresas que trabalham nesse segmento têm um grande desafio ao conciliar os trabalhos das equipes operacionais, táticas e o atingimento dos resultados organizacionais. Essa pesquisa teve como objetivo avaliar a percepção do perfil de liderança de uma diretora executiva de a partir da visão da sua equipe de gerentes subordinados. Participaram deste estudo seis gestores da área administrativa, de ambos os sexos, maiores de 18 anos, todos subordinados a uma diretora executiva. Uma pequena empresa que atua no ramo de manejo florestal há pelo menos 4 anos no município de Tomé-Açu. Foi utilizado como instrumento de coleta um questionário contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial-ELG, que continha 19 itens avaliativos do fator relacionamento (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8 e 17), e situacional (3, 9, 15 e 18), com os indicadores de concordância medidos por uma escala Likert: 1 $\geq$ 2,99 (baixo), 3 $\geq$ 3,99 (neutra) e 4 $\geq$ 5 (alto). Os dados foram analisados em termos percentuais para as questões sociodemográficas, médias aritméticas para os itens mais evidentes e médias multifatoriais para revelar os fatores. Os principais resultados revelam do total de participantes 67% eram do sexo masculino, sendo 50% compostos por estado civil solteiro, com a maior faixa etária (66%) localizada entre as idades 25-30 e 36-40 anos, a maioria possui ensino médio incompleto (33%). No âmbito da liderança da gestora, todos os perfis foram apontados pelos gestores, com destaque para o perfil relacionamento (4,34), seguido dos perfis de tarefa (4,25) e situacional (4,63). Sob a ótica dessa pesquisa, observa-se que a diretora da empresa apresenta todas as características de liderança esperadas para enfrentar os desafios de gestão de metas e equipes. Portanto, apresentar características com foco em relacionamento, situacionais, tarefas e metas são essenciais para o desenvolvimento da organização. Sob os pontos específicos observou-se que as características mais relevantes estão situadas em todos os fatores sendo eles fator relacionamento, tarefa e situacional. Já as características que precisam ser desenvolvidas estão no fator tarefa. Concluiu-se que a área de atuação da gestora é bastante complexa, pois existem uma ampla delimitação legal sobre sustentabilidade, o que faz os desafios serem mais significativos. Além disso, é importante destacar que, segundo a percepção dos seus gerentes, a diretora consegue lidar com as variáveis situacionais relacionadas as pessoas e metas. É importante destacar que essa pesquisa foi um retrato de um determinado momento dessa organização e do comportamento da líder, no entanto, estes resultados podem sofrer alterações com as modificações do ambiente, mercado, liderança e liderados.

PALAVRAS-CHAVES: Liderança; Gestão; Perfil de Liderança, Gestores, Manejo Florestal.

A PERCEPÇÃO DE LIDERANÇA E DESAFIOS DE GESTÃO EM UMA ÓTICA LOCALIZADA NO MUNICÍPIO DE TOMÉ-AÇU

Poliana dos Santos Gusmão¹; Alana Mendes Almeida²; Symone de Oliveira Fernandes³; Waleria dos Santos Sabadini⁴; Jordy Lopes dos Santos⁵; Gilvandro Figueiredo Souza⁶

1. Graduanda em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu, pgusmao185@gmail.com; 2. Graduanda em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu mendesalana249@gmail.com; 3. Graduanda em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu simonefernandes01265@gmail.com; 4. Graduanda em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu waleriasabadini@gmail.com; 5. Graduando em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu, jordylps61@gmail.com; 6. Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu, gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br

RESUMO:

Abrir uma ótica pode ser um desafio, pois há uma série de dificuldades que estão entre o alto custo inicial de investimento em equipamentos, a necessidade de obter um amplo conhecimento sobre lentes e armações para poder oferecer produtos de qualidade aos clientes, a concorrência acirrada com outras óticas e a necessidade de manter-se atualizado sobre as tendências e inovações do setor. Nesse sentido, é importante que o líder tenha características fundamentais como o foco em metas, tarefas, relacionamento interpessoal e tomadas de decisões segundo as circunstâncias para alcançar os devidos resultados. Portanto, o presente estudo investigou a percepção dos colaboradores quanto o perfil de liderança de uma gerente em uma ótica no município de Tomé-Açu-PA. Participaram deste estudo seis colaboradores de ambos os sexos, maiores de 18 anos, contratados de 3 a 12 meses em regime CLT na ótica. Foi utilizado como instrumento de coleta um questionário contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial-ELG, que continha 19 itens avaliativos do fator relacionamento (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8 e 17), situacional (3, 9, 15 e 18), com os indicadores de concordância medidos por uma escala Likert: 1 = 2,99 (baixo), 3 = 3,99 (neutra) e 4 a 5 (alto). Os dados foram analisados em termos percentuais para as questões sociodemográficas. Os principais resultados revelam que a equipe da ótica no modo geral é composta de, 75% de mulheres e 25% de homens entre 18 a 40 anos, com o ensino médio completo e ensino superior incompleto de 3 a 12 meses de contratação. Sob o perfil de liderança do gestor, todos os perfis foram apontados pelos colaboradores, com destaque para o perfil tarefa (4,67), seguido dos perfis de situacional (4,67) e relacionamento (4,52). Sob a ótica dessa pesquisa, observa-se que a diretora da empresa apresenta todas as características de liderança esperadas para enfrentar os desafios de gestão de metas e equipes. Portanto, apresentar características com foco em relacionamento, situacionais, tarefas e metas são essenciais para o desenvolvimento da organização. Sob os pontos específicos observou-se que as características mais relevantes estão situadas em todos os fatores sendo eles fator relacionamento, tarefa e situacional. Já as características que precisam ser desenvolvidas estão no fator tarefa. Concluiu-se que a área de atuação da gestora é bastante complexa, pois existem uma ampla delimitação legal sobre sustentabilidade, o que faz os desafios serem mais significativos. Além disso, é importante destacar que, segundo a percepção dos seus gerentes, a diretora consegue lidar com as variáveis situacionais relacionadas as pessoas e metas. É importante destacar que essa pesquisa foi um retrato de um determinado momento dessa organização e do comportamento da líder, no entanto, estes resultados podem sofrer alterações com as modificações do ambiente, mercado, liderança e liderados.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança; Gestão; Perfil de Liderança, Ótica

O PERFIL DE LIDERANÇA DE UM GESTOR DE UMA EMPRESA DO RAMO DE SERVIÇOS E AUTOPEÇAS EM TOMÉ-AÇU/PA

Cristiane Vale da Cruz¹; Gabriel Reis Costa²; Ivanilde Santos Correa³; Izaeli Salgado Santos⁴; Jordy Lopes dos Santos⁵; Gilvandro Figueiredo Souza⁶

1. Graduanda em Administração, Campus de Tomé-Açu/Ufra, e-mail: cristianevale25@gmail.com; 2. Graduando em Administração, Campus Tomé-Açu/Ufra, e-mail: gabrielreis.gr1200@gmail.com; 3. Graduanda em Administração, Campus Tomé-Açu/Ufra, e-mail: nildyvisis2020@gmail.com; 4. Graduanda em Administração, Campus Tomé-Açu/Ufra, e-mail: izaelisantos1998@gmail.com; 5. Graduando em Administração, Campus Tomé-Açu/Ufra, e-mail: jordylps61@gmail.com; 6. Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia, e-mail: gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br.

RESUMO:

O setor automotivo passa por avanços devido às novas tecnologias, como carros elétricos e mudanças nos modelos de negócio, prevendo um crescimento significativo no mercado brasileiro de US\$ 13 bilhões para US\$ 25 bilhões até 2040. Isso demanda que líderes em empresas desse setor adotem abordagens de gestão focadas em metas, pessoas e tomadas de decisão situacionais. A liderança é vista como uma função de apoio na busca pelos objetivos organizacionais, destacando a importância de investigar o perfil de liderança para alcançar bons resultados. Portanto, o presente estudo analisou a percepção do perfil de liderança de um gestor de uma empresa de serviços e autopeças, em funcionamento há pelo menos 5 anos no município de Tomé-Açu/PA. Participaram deste estudo sete colaboradores de ambos os sexos, maiores de 18 anos. Foi utilizado como instrumento de coleta um questionário contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial-ELG, que continha 19 questões, do fator relacionamento interpessoal (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8 e 17), e situacional (3, 9, 15 e 18), com os indicadores de concordância medidos por uma escala Likert: 1. Nunca age assim; 2. Raramente age assim; 3. Ocasionalmente age assim; 4. Frequentemente age assim; 5. Sempre age assim. Os dados foram analisados em termos percentuais para as questões sociodemográficas, médias aritméticas para os itens mais evidentes e médias multifatoriais para revelar os fatores. Os principais resultados revelam que a maioria dos colaboradores é do sexo masculino (80%), com estado civil solteiro (80%) e faixa etária entre 18-30 anos. Todos os colaboradores tinham o ensino médio completo na avaliação escolaridade. Sob o perfil de liderança do gestor, todos os perfis foram apontados pelos colaboradores, com destaque para o perfil relacionamento (4,25), seguido dos perfis de tarefa (4,26) e situacional (4,04). A questão considerada mais relevante pelos participantes foi o item 14 (fator tarefa) – “Pede que os membros do grupo sigam normas e regras estabelecidas” (4,86). Os colaboradores percebem que o líder age de forma mais rigorosa quanto as normas e regras a serem seguidas, portanto o líder adota uma liderança autocrática e diretiva estabelecendo regras e diretrizes. A questão menos considerada pelos participantes foi o item 7 (fator tarefa) – “É rígido (a) no cumprimento dos prazos estabelecidos” (3,29). Os colaboradores não conseguem perceber que o líder é rígido no cumprimento de prazos, sendo assim o líder deve tomar medidas para que haja um equilíbrio no cumprimento dos prazos estabelecidos. Concluiu-se que o perfil de liderança com foco no relacionamento foi percebido o mais percebido nesta intervenção. Contudo, segundo a percepção dos colaboradores, esse líder apresenta todas as características favoráveis ao enfrentamento dos desafios do mercado de autopeças.

PALAVRAS-CHAVE: escala de liderança gerencial; serviços e autopeças; perfil de liderança.

O PERFIL DE LIDERANÇA E OS DESAFIOS DE UM GESTOR DE UMA PEQUENA EMPRESA DO SEGMENTO MODA E VESTUÁRIO

Erwerthon da Silva Pantoja¹; Gabriel Yuri Dantas Takeda²; Pedro Eduardo Soares Sanches³; Thiago da Silva Cavalcante⁴; Gilvandro Figueiredo Souza⁵

1. Graduando em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-açu, pantoja.erwerthon@icloud.com 2. Graduando em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-açu, yuriveiga93@gmail.com ; 3. Graduando em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-açu, pe369345@gmail.com; 4. Graduando em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-açu, thiagocavalcante91541813@gmail.com 5. Orientador Gilvandro Figueiredo Souza, Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-açu, gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br

RESUMO:

Passado a pandemia de COVID-19, o cenário de mercado do segmento e vestuário e moda cresce com grande expectativa. Nesse período turbulento houve um crescente desenvolvimento das compras on line. É nesse cenário que as pequenas empresas desse ramo tentam sobreviver e os gestores e suas equipes têm o desafio de enfrentar essas adversidades mantendo suas equipes e decisões focadas nos objetivos organizacionais. Portanto, o presente estudo investigou a percepção do perfil de liderança de um gestor de uma pequena empresa do segmento moda e vestuário distrito de quatro bocas do município de Tomé-açu-pa. Participaram deste estudo seis colaboradores de ambos os sexos, maiores de 18 anos. Foi utilizado como instrumento de coleta um questionário contendo questões sociodemográficas e a escala de liderança gerencial-elg, que continha 19 itens avaliativos do fator relacionamento (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8 e 17), e situacional (3, 9, 15 e 18), com os indicadores de concordância medidos por uma escala likert: $1 \geq 2,99$ (baixo), $3 \geq 3,99$ (neutra) e $4 \geq 5$ (alto). Os dados foram analisados em termos percentuais para as questões sociodemográficas, médias aritméticas para os itens mais evidentes e médias multifatoriais para revelar os fatores. Os resultados principais demonstram que a maioria dos colaboradores é composta de 67% mulheres, solteiras que possuem concluído o ensino médio. Sob o perfil de liderança do gestor, os perfis foram apontados pelos colaboradores, com maior relevância sob o perfil tarefa (4,56), seguido do situacional (4,46), com o perfil neutro de relacionamento (3,61). Pode-se observar que o perfil de liderança indicado pelos colaboradores foi apenas focado em tarefas e situacional, demonstrando fragilidades tanto para os veteranos quanto para os recém-contratados sobre o fator relacionamento. Esse fator é importante para o desenvolvimento pessoal, visto que, são as pessoas as responsáveis pela execução das tarefas e cumprimento das metas. Esse resultado pode ser considerado o prejudicial ao enfrentamento dos desafios de mercado e da própria gestão da equipe. Sob os aspectos de maior relevância é observado que este líder é focado em elaborar e planejar tarefas, instruir os liderados sob o seguimento de regras e só motiva os colaboradores em relação à execução de tarefas. Na percepção do fator mais crítico de liderança observa-se que o líder em questão precisa desenvolver melhor a questão do relacionamento com seus liderados, indicando uma ausência de parceria no relacionamento e uma predominância de liderança autocrática. Conclui-se que para enfrentar os desafios de mercado e de gestão de pessoas, o líder em questão precisa desenvolver habilidades de relacionamento interpessoal como forma de suporte ao desenvolvimento do seu planejamento de metas e tarefas, além de ampliar sua postura situacional de liderança, apenas restrita as tarefas. No entanto, é importante ressaltar que esta pesquisa é um recorte episódico e estes resultados podem ser alterados conforme as proposições de mudança da liderança e sua equipe de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: LIDERANÇA; COMPORTAMENTO; DESAFIOS; RELACIONAMENTO.

LIDERANÇA: O PERFIL E OS DESAFIOS DO GESTOR DE UMA LOJA DE CONVENIÊNCIAS

Gabriela Raille Magalhães Souza¹; Ryan Ferreira e Ferreira²; Adriely Teixeira de Paiva³; Kaylane Myrlei Fonseca dos Santos⁴; Maria Yolanda Rodrigues Galvão⁵; Gilvandro Figueiredo Souza⁶.

1. Bolsista PVIC, Graduando em Administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: maggabrielahotmail@gmail.com; 2. Bolsista PVIC, Graduando em administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: rferreiraferreira2022@gmail.com; 3. Bolsista PVIC, Graduando em Administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: adrilyteixeira1312@gmail.com; 4. Bolsista PVIC, Graduando em Administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: kaylanemirley03@gmail.com; 5. Bolsista PVIC, Graduando em Administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: yollandarodrigues@gmail.com; 6. Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia/Tomé-Açu, e-mail: gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br.

RESUMO:

Uma loja de conveniências é um estabelecimento varejista de pequeno porte, normalmente acessível 24 horas por dia em áreas de alto tráfego, como postos de gasolina. Portanto, é fundamental que haja uma liderança capaz de coordenar equipes de trabalho, desenvolvendo e definindo metas e objetivos organizacionais. Portanto, o objetivo geral desta pesquisa foi avaliar a percepção dos colaboradores que investigou o perfil de liderança e os possíveis obstáculos de um gestor que opera em uma pequena empresa, da área de conveniência situada em Tomé-Açu/PA. Participaram desta pesquisa seis colaboradores divididos em duas equipes, uma de recém-contratados e outra de veteranos, de ambos os sexos, maiores de 18 anos, funcionários de diferentes regimes de trabalho, todos subordinados a um mesmo gestor no setor de loja de conveniência. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário *Googleforms* contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial – ELG, que contém 19 questões dos fatores de relacionamento interpessoal (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8, 12, 14 e 17) e situacional (3, 9, 15 e 18), avaliados por uma Escala Likert de 1. Raramente age assim a 5. Sempre age assim. De acordo com os resultados analisados, a equipe de trabalho é composta por maioria do sexo feminino (80%), sendo 66% com estado civil entre casado e união estável e 100% entre a faixa de idades de 18-45 anos, a qual cerca de 90% dos participantes têm o nível de escolaridade em ensino médio completo. Tanto as equipes de recém-contratados, quanto de veteranos perceberam o perfil situacional de liderança (4,12/4,12) como predominante. No entanto, as outras percepções foram, respectivamente para cada uma das equipes de participantes o foco em tarefas (3,79/3,83) e relacionamento interpessoal (3,88/4,05). Para ambas as equipes de colaboradores o perfil de liderança do gestor foi para ambas as equipes de colaboradores o perfil de liderança do gestor é considerado como um perfil de liderança situacional. No entanto, para a equipe veterana ele foi considerado também com alto foco no relacionamento. Em aspecto mais específico, foi percebido que todos os colaboradores percebem que o gestor estabelece uma relação de confiança no trabalho que desenvolvem. Contudo, os mesmos não conseguiram perceber um planejamento de tarefas e metas organizacionais por parte da liderança. Conclui-se que para conseguir liderar uma equipe e enfrentar os desafios de mercado em um segmento competitivo, é necessário que o gestor apresente os três perfis de liderança, portanto o líder precisa rever sua postura perante os recém contratados e seu comportamento em relação as metas e objetivos organizacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança; Gestão; Pequena empresa.

O PERFIL DE LIDERANÇA E OS DESAFIOS DE UM GESTOR DO SEGMENTO DE POSTOS DE COMBUSTÍVEIS EM TOMÉ AÇU/PA

Melquisedeque Marques Lima¹ : Gildean Landim Sousa², Gilvandro Figueiredo Souza³

1. Graduando em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu, zedequelima@gmail.com; 2. Graduando em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia/Campus Tomé-Açu gildean1999@gmail.com; 3 Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu, gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br

RESUMO

Os segmentos com maior número de negócios no varejo é o ramo supermercadista. Sendo um dos principais segmentos da economia brasileira, é também um dos que sofrem menos impacto em momentos de crise, principalmente quando se trata de pequenos empreendimentos. Nesse contexto, os líderes precisam alinhar suas estratégias de gestão e de mercado para sobreviver em um cenário altamente competitivo. Portanto, a presente pesquisa verificou a percepção do perfil de liderança de um gestor que atua em um supermercado no interior do estado do Pará. Se faz a indagação da pesquisa: qual a percepção dos colaboradores de uma empresa do ramo comercial sobre o perfil de liderança do gestor?. Objetivando a percepção do perfil de liderança de um gestor que atua em um supermercado no interior do estado do Pará. Participaram dessa pesquisa com 6 colaboradores do departamento de caixa, de ambos os sexos de um pequeno supermercado que atua à 20 anos nesse segmento, localizado na cidade de Tomé - Açu/PA. O Instrumento da coleta de dados foi um questionário contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial, que contém 19 questões: fatores de relacionamento (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8, 12, 14 e 17) e situacional (3, 9, 15 e 18), avaliados em uma Escala Likert de 1. quase nunca age assim é 5. sempre age assim. Ressaltando que a pesquisa foi autorizada pelo gestor da unidade. Os resultados demonstram que o ambiente de trabalho era composto por maioria do sexo feminino, (57%), com idades de 18- 24 anos e solteiros (57%), e 71% tinham ensino médio completo. E que todos os perfis de liderança foram percebidos pelos liderados, para o fator relacionamento (4,32), para com fator tarefas (4,90) e fator situacional (4,06). O perfil de liderança do gestor da pesquisa foi caracterizado como o ideal para enfrentar os desafios do mercado, pois foi percebido pelos colaboradores as três características essenciais para a liderança. Nestes termos, o perfil foi considerado situacional com foco em relacionamento e tarefas.

• Neste sentido observa-se que este líder valoriza o cumprimento de metas, disciplinas, normas e autoridade. Contudo, foi pouco percebido o interesse dele pelos sentimentos dos colaboradores, porém é apenas um item que precisa ser reavaliado por esse gestor. Conclui-se que este gestor, nesta avaliação episódica, está prontamente apto a enfrentar os desafios da gestão do negócio a partir do momento em que mantém seu foco em metas, relacionamento com os colaboradores e suas tomadas de decisões dependem da análise da situação.

PALAVRAS-CHAVE: liderança, desafios, relacionamento.

O PERFIL DE LIDERANÇA E OS DESAFIOS DE UM GESTOR DE UMA PEQUENA FARMÁCIA DO MUNICÍPIO DE TOMÉ-AÇU

Ester Moreira e Silva¹; Gabriel de Queiroz Inomata²; Nildo Abreu da Silva Junior³; Quezia Ferreira da Silva⁴; Simara Batista Matias⁵; Gilvandro Figueiredo Souza⁶.

1. Graduando em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia, Campus de Tomé-Açu, e-mail: estermoreira95@hotmail.com; 2. Graduando em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia, Campus de Tomé-Açu, e-mail: gabrielinomata.ufra@gmail.com; 3. Graduando em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia, Campus de Tomé-Açu, e-mail: nildoabreu@gmail.com; 4. Graduando em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia, Campus de Tomé-Açu, e-mail: queziaferreira701@gmail.com; 5. Graduando em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia, Campus de Tomé-Açu, e-mail: simara.batista2909@gmail.com; 6. Orientador, Campus de Tomé-Açu, Universidade Federal Rural da Amazônia, e-mail: gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br.

RESUMO: No Brasil as farmácias são compostas quase em sua totalidade, por micro e pequenas empresas e esses cenários continua em expansão, as farmácias em funcionamento em cidades pequenas do interior brasileiro, além de enfrentar os desafios de competitividade entre pequenas e grandes farmácias instaladas nessas regiões, também sofrem com os desafios da gestão de equipes. Portanto, a busca da melhor performance de liderança precisa ser alcançada inclusive em pequenas empresas. O presente estudo investigou a percepção dos colaboradores sobre o perfil de liderança e os desafios de um gestor de uma pequena farmácia localizada no município de Tomé-Açu/Pa. Participaram desde estudos 06 colaboradores de ambos os sexos, maiores de 18 anos, todos subordinados a um mesmo gestor. Como instrumentos de coletas de dados foi aplicado um questionário contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial - ELG (MELO, 2014) que contém 19 questões, fatores de relacionamento interpessoal (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8, 12, 14 e 17), situacional (3, 9, 15 e 18), por indicadores de concordância com a questão avaliada, estabelecidos de 1 a 2,99 (baixa), 3 a 3,99 (neutra) e 4 a 5 (alta). Os dados foram analisados em termos percentuais para as questões sociodemográficas, médias aritméticas para os itens mais evidentes e médias multifatoriais. Os resultados revelam que a equipe da farmácia é composta por 50% de mulheres e 50% de homens entre 18 a 40 anos de idade; 100% dos colaboradores tem o ensino médio completo, 50% trabalham na empresa entre 1 e 3 anos. Quanto aos fatores apontados pelos colaboradores destaca-se o fator tarefa com indicadores de (4,06), por conseguinte o fator situacional com indicadores de (3,96) e o fator relacionamento com indicadores de (3,93). Nesta pesquisa, foi avaliado o perfil de liderança com foco em tarefa do gestor da pequena farmácia. Contudo, nessa percepção destaca-se que o gestor acaba não valorizando a disciplina e subordinação (item com menor percepção), o que pode significar que há cobranças por resultados, mas não há sentimentos de seguimentos de regras e obediência com as metas. Para uma pequena farmácia localizada no interior, é crucial que o gestor mantenha sua equipe preparada para enfrentar a concorrência deste segmento que ainda continua em expansão. Além disso, é importante que este gestor desenvolva novas habilidades de relacionamento com seus subordinados que vá além da acessibilidade, mas que faça uma gestão mais participativa e colaborativa. Outro ponto importante é desenvolver habilidades contingenciais e avaliar com mais propriedade as tomadas de decisão implementadas nas mais diversas situações. Conclui-se que o perfil de liderança com foco em tarefas é limitado para enfrentar os desafios do segmento de pequenas farmácias que está em expansão em todo o país. Portanto, sugere-se que o gestor observe o contexto de tomada de decisões e a manutenção do relacionamento com seus colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança; Liderança Gerencial, Farmácia.

O PERFIL DE LIDERANÇA DE UM GESTOR DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE UMA EMPRESA DO RAMO DA CONSTRUÇÃO

Leticia Soares Oliveira¹; Eduardo Renan Rodrigues Moura²; Maria Yolanda Rodrigues Galvão³; Gilvandro Figueiredo Souza⁴.

1. Bolsista PVIC, Graduanda em Ciências Contábeis, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: letyciaas0aresz@gmail.com; 2. Bolsista PVIC, Graduando em administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: renan2002craft@gmail.com; 3. Bolsista PVIC, Graduanda em Administração, UFRA/Tomé-Açu, e-mail: yollandarodrygues@gmail.com; 6. Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia/Tomé-Açu, e-mail: gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br.

RESUMO:

A gestão de uma empresa de construção civil empreiteira é desafiadora devido à escassez de profissionais qualificados, e a necessidade constante de capacitação para direcionar equipes em projetos complexos que necessitam de uma liderança eficiente, portanto, torna-se evidente a importância de um gestor que tenha a habilidade de coordenar equipes de trabalho, desenvolvendo e definindo metas e objetivos organizacionais. Portanto, o objetivo geral desta pesquisa foi avaliar a percepção dos colaboradores que investigou o perfil de liderança e os possíveis obstáculos de um gestor que opera em uma empresa do ramo da construção civil de uma unidade localizada em Tomé-Açu/PA. Participaram desta pesquisa sete colaboradores de ambos os sexos, maiores de 18 anos, funcionários de diferentes regimes de trabalho, todos subordinados a um mesmo gestor. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário *Googleforms* contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial – ELG, que contém 19 questões dos fatores de relacionamento interpessoal (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8, 12, 14 e 17) e situacional (3, 9, 15 e 18), avaliados por uma Escala Likert de 1. Raramente age assim a 5. Sempre age assim. Os principais resultados revelam que a equipe de liderados é composta de 57% de mulheres, sendo 87% solteiros, onde 57% tinham idades entre 25 a 30 anos, sendo 43% dos profissionais com o ensino superior completo. Conforme os resultados, o perfil apontado pelos colaboradores com maior relevância sob destaque para o perfil tarefa (4,02), seguido dos perfis de relacionamento (3,81) e situacional (3,89). O líder apresentou uma alta pontuação no fator tarefa, o que indicou que a liderança é focada na orientação para resultados que podem girar em torno da lucratividade, porém a neutralidade em relação aos fatores de relacionamentos e contingência pode prejudicar a gestão. Na perspectiva da presente pesquisa, pode-se observar que o gestor em questão tem o perfil focado em tarefas, não apresentando características de foco em relacionamento e situacional. No entanto, é importante lembrar que o gestor atua em um segmento de projetos, cujo objetivo é pautado estritamente no cumprimento de metas, o que pode indicar o motivo do fator se sobressair aos outros. Sob o ponto de vista específico, foi observado que o líder valoriza a participação dos colaboradores e respeita suas opiniões em relação ao ambiente de trabalho. Por outro lado, os colaboradores não conseguiram perceber uma postura mais empática do líder. Conclui-se que o líder em questão apresentou apenas características com foco em tarefas, o que pode ser problemático para enfrentar os desafios de mercado e de gestão. Portanto, é necessário que esse líder reveja sua postura em relação a habilidades de relacionamento e situacionais, para melhorar sua performance.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança; Gestão e desafios; Construção Civil.

O PERFIL DE LIDERANÇA DE UM GESTOR DA ÁREA DO SETOR DE VENDAS DE MOTOCICLETAS NO MUNICÍPIO DE TOMÉ-AÇU

Andresa dos Santos Pinheiro¹; Vitor Eduardo Duarte Nunes², Gilvandro Figueiredo Souza³

1. Graduanda em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu, andresapinheiro.ufra@gmail.com; 2. Graduando em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu, viteduardocontabeis01@gmail.com; 3. Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu, gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br

RESUMO

A pandemia de COVID-19 elevou o consumo de delivery e o número de compras de motocicletas. No interior do Pará, por causa da precariedade do transporte público, também incentiva as compras de motocicletas. Portanto, os gestores das concessionárias de motocicletas devem estar preparados para os desafios do mercado e gestão das equipes de vendas. Portanto, o presente estudo investigou a percepção do perfil de liderança de um gestor de uma equipe de vendas de motocicletas e seus desafios de mercado e gestão interna. Participaram dessa pesquisa 6 colaboradores de ambos os sexos, maiores de 18 anos, todos subordinados ao mesmo gestor. Foram utilizados Instrumentos na coleta de dados um questionário contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial - ELG (MELO, 2014) que contém 19 questões, fatores de relacionamento interpessoal (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8, 12, 14 e 17) e situacional (3, 9, 15 e 18); 1. Quase nunca age assim a 5. Sempre age assim. Os dados foram analisados em termos percentuais para as questões sociodemográficas, médias aritméticas para os itens mais evidentes e médias multifatoriais para revelar os fatores. Os principais resultados revelam que a maioria dos colaboradores era do sexo masculino (67%), com estado civil solteiro (67%), faixa etária entre 31-35 (67%) e ensino médio completo (67%) e atuam na organização a pelo menos 1 ano (67%). Sob o perfil de liderança do gestor todos os perfis de liderança foram percebidos, situacional (4,42), relacionamento interpessoal (4,39) e tarefa (4,72). Na perspectiva da presente pesquisa, pode-se observar que as informações pessoais do gestor em questão, apresenta os três fatores de liderança e pode ser considerado apto a enfrentar os desafios do mercado. Sob o ponto de vista específico esse líder apresentou características relativas a habilidades de especificações de tarefas, normas e valorização da autoridade. Por outro lado, não foi percebido um trabalho de autonomia dos colaboradores. Conclui-se que a percepção de liderança desse líder, neste episódio pesquisado, pode revelar fortes indicações de performance do desenvolvimento da equipe de vendas da unidade de negócios da empresa pesquisada.

PALAVRAS-CHAVES: Liderança; Gestão; Perfil de Liderança, Gestores, Motocicletas.

O PERFIL DE LIDERANÇA DE UM MICROEMPRESÁRIO E O DESAFIO EM ATUAR NO SETOR DE ALIMENTAÇÃO NO MUNICÍPIO DE TOMÉ- AÇU

Diogo Lucena Lima¹, João Vitor Moraes Peniche², Maria Eduarda Queiroz Carneiro³, Mikaeli da Silva Leão⁴, Gilvandro Figueiredo Souza⁵.

1. Graduando em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia/ Campus Tomé-Açu, lucelimadi16@gmail.com; 2. Graduando em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia/Campus Tomé-Açu, moraespeniche2018@gmail.com 3. Graduando em Ciências Contábeis, Universidade Federal Rural da Amazônia/Campus Tomé-Açu, mariaeduardaqueiro235@gmail.com; 4. Graduando em Bacharel em Administração, Universidade Federal Rural da Amazônia/Tomé-Açu, e-mail: leaomikaeli@gmail.com; 5. Orientador, Universidade Federal Rural da Amazônia/Campus Tomé-Açu, gilvandro.figueiredo@ufra.edu.br

RESUMO

A Pesquisa Trimestral da Pecuária, registra o Estado do Pará como 5º maior produtor de carne bovina do país, há um registro de 692 churrascarias no Pará, sendo que cada vez mais na cidade de Tomé-Açu emergem microempresas que atuam nesse segmento, contudo, a maioria dessas organizações funcionam de maneira informal. Para enfrentar os concorrentes desse segmento, sejam grandes empresas formais ou pequenos informais, o líder que atua nesse setor deve apresentar e manter o foco em metas, relacionamento interpessoal e ser um excelente tomador de decisões dependendo da contingência presente no ambiente organizacional. Portanto, o presente estudo analisou a percepção das colaboradoras de uma pequena churrascaria sobre o perfil de liderança de seu gestor. Participaram 5 colaboradoras, maiores de 18 anos, todas subordinadas a um mesmo gestor. Foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial, que contém 19 questões, fatores de relacionamento interpessoal (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8, 12, 14 e 17) e situacional (3, 9, 15 e 18), com os indicadores de concordância medidos por uma escala Likert de 1 quase nunca age assim a 5 sempre age assim. Os dados foram analisados em termos percentuais para as questões multifatoriais para revelar os fatores. A equipe feminina tinha entre 18 a 40 anos de idade e a escolaridade com ensino médio completo e incompleto, subordinadas a um gestor do sexo masculino. Sob o perfil de liderança do gestor, foram percebidas pelas colaboradoras o fator situacional (4,20), e com percepção neutra os perfis tarefas (3,44) e de relacionamento (3,20). Pode-se observar que o líder em questão foi somente percebido com as características situacional, não sendo avaliados os fatores de relacionamento e tarefa. Portanto, para vencer os desafios do mercado e gestão interna este líder precisa desenvolver tais habilidades. Sob o enfoque específico, percebe-se que o líder em questão preza pela disciplina, regras e normas na sua gestão. Por outro lado, este líder não preza pela autonomia das colaboradoras para realizar suas tarefas, assim como, não demonstra confiabilidade na execução de tarefas na sua gestão. Conclui-se que para enfrentar os desafios do mercado, liderança de equipes e atingimento de metas, este líder precisa ficar atento aos objetivos da organização, estabelecer um propósito em que sua subordinadas possam engajar-se para cumprir, além disso, é necessário observar as necessidades delas para que aumente o nível de engajamento das tarefas. No entanto, é importante ressaltar que esta pesquisa é um recorte episódico e estes resultados podem ser alterados conforme as proposições de mudança da liderança, gestão e sua equipe de trabalho.

PALAVRAS CHAVES: liderança; gestão interna; foco situacional; perfil situacional.

O PERFIL DE LIDERANÇA DE UM GESTOR DE UMA REDE DE SUPERMERCADOS DO INTERIOR DO PARÁ

Lucas Fonseca¹ Kaillany Santana²; Marcele Santos³; Maria Eduarda⁴; Gilvandro Figueiredo Souza⁵.

Curso: Administração

Instituto/Campi: Universidade Federal Rural da Amazônia/Tomé-Açu

O setor de supermercados no Brasil é um dos segmentos de varejo mais proeminentes, movimentando mais de R\$ 600 bilhões em 2021 e contando com mais de 92 mil lojas em todo o país, de acordo com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) em 2023. Nesse contexto, uma liderança eficaz torna-se crucial para o sucesso de empresas nesses segmentos altamente competitivos. A investigação do perfil de liderança pode trazer bons resultados ao exercício da liderança, ainda mais quando se trata do segmento de uma rede de supermercados. Portanto, o presente estudo investigou a percepção do perfil de liderança de um gestor de uma rede de supermercados do interior do Pará, no município de Tomé-Açu. Participaram deste estudo quinze colaboradores de ambos os sexos, maiores de 18 anos. Foi utilizado como instrumento de coleta um questionário contendo questões sociodemográficas e a Escala de Liderança Gerencial-ELG, que continha 19 itens avaliativos do fator relacionamento (1, 2, 5, 6, 10, 11, 13, 16 e 19), tarefa (4, 7, 8 e 17), e situacional (3, 9, 15 e 18), com os indicadores de concordância medidos por uma escala Likert: 1 = 2,99 (baixo), 3 = 3,99 (neutra) e 4 = 5 (alto). Os dados foram analisados em termos percentuais para as questões sociodemográficas, médias aritméticas para os itens mais evidentes e médias multifatoriais para revelar os fatores. Os principais resultados revelam que a maioria dos colaboradores é do sexo masculino, solteiro e com idades entre 18 e 24 anos, diminuindo uma equipe de trabalho jovem. Além disso, a maioria possui ensino médio completo. Sobre as questões mais evidentes, os colaboradores indicaram o item 14, presente no fator situacional, “pede que os membros do grupo sigam as regras estabelecidas” (4,93). E o item considerado menos relevante, os participantes indicaram o item 15, no fator relacionamento, “dá maior ou menor liberdade de trabalho ao subordinado, dependendo da sua competência para realizar a tarefa” (3,60), e o item 7, “é rígido(a) no cumprimento dos prazos estabelecidos” (3,60), o que permite considerar que estes itens são os menos percebidos pelos seus colaboradores. Concluiu-se que o perfil de liderança com foco na tarefa foi mais evidente do que o foco no relacionamento, especialmente entre colaboradores veteranos. Os resultados apontam para a importância de um líder em um supermercado possuir um equilíbrio entre o foco na tarefa e no relacionamento. Embora ambos os aspectos tenham sido identificados nas percepções dos colaboradores, a ênfase na tarefa foi mais evidente. Portanto, para enfrentar os desafios da gestão com eficácia, o líder precisa revisar suas posturas em relação ao relacionamento e à gestão de situações. É importante ressaltar que esta pesquisa é um recorte em um determinado período e que outros fatores podem ter influenciado os resultados, fornecendo insights valiosos sobre a percepção dos colaboradores em relação à liderança em um contexto específico de supermercados, assim, contribuindo para uma compreensão mais profunda desse ambiente empresarial.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança; Liderança situacional, Gestor, Relacionamento interpessoal