

ESTILOS DE LIDERANÇA: AUTOCRÁTICA, DEMOCRÁTICA E LIBERAL - A APLICAÇÃO DA LIDERANÇA NOS SETORES CORPORATIVOS

BEATRIZ APARECIDA DE MACEDO PEREIRA¹
ANDRÉ LUIZ OSVALDO HERZER²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo geral compreender como as lideranças autocrática, democrática e liberal podem influenciar o nível de satisfação e motivação dos colaboradores em diferentes contextos organizacionais, como os estilos de liderança são utilizados no meio corporativo e como os líderes devem se comportar diante dos desafios encontrados no cotidiano. A variedade dos estilos de liderança exerce um papel fundamental na empresa, auxiliando no desempenho das atividades de responsabilidade dos funcionários e na motivação do grupo ou dos indivíduos, adaptando-se aos desafios do ambiente interno. Cada estilo tem as próprias características e efeitos na conduta e desempenho da equipe, apresentando seus conceitos, benefícios e estratégias para o exercício da boa liderança. O trabalho apresenta o conceito básico de liderança, seus variados estilos, as respectivas características e como tais variações de estilos afetam a motivação dos funcionários. Os objetivos específicos estudados foram o conceito de liderança, estilos de liderança e motivação dos funcionários. Pode-se compreender, diante do estudo, que a diversidade de estilos de liderança pode impactar significativamente o comportamento da equipe. Um líder eficaz deve ser capaz de adaptar seu estilo às necessidades específicas da equipe e às circunstâncias, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho produtivo, motivado e colaborativo.

Palavras-chave: Equipe; Funcionários; Líder; Liderança.

ABSTRACT

This work has the general objective of understanding how autocratic, democratic and liberal leadership can influence the level of satisfaction and motivation of employees in different organizational contexts, how leadership styles are used in the corporate environment and how leaders should behave when faced with challenges found in everyday life. The variety of leadership styles plays a fundamental role in the company, helping to carry out employees' responsible activities and motivate the group or individuals, adapting to the challenges of the internal environment. Each style has its own characteristics and effects on the team's conduct and performance, presenting its concepts, benefits and strategies for exercising good leadership. The work presents the basic concept of leadership, its varied styles, their respective characteristics and how such style variations affect employee motivation. The specific objectives studied were the concept of leadership, leadership styles and employee motivation. It can be understood, based on the study, that the diversity of leadership styles can significantly impact team behavior. An effective leader must be able to adapt their style to the

¹Graduanda, Tecnologia em Gestão Comercial pela Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba – FATEC-Itaquaquecetuba – Itaquaquecetuba-SP. E-mail: beatriz.pereira23@fatec.sp.gov.br.

²Docente, Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba – FATEC-Itaquaquecetuba – Itaquaquecetuba-SP.

team's specific needs and circumstances, with the goal of fostering a productive, motivated, and collaborative work environment.

Keywords: Employees; Leader; Leadership; Team.

INTRODUÇÃO

A liderança é um fator importante para o sucesso das organizações cujo ambiente empresarial é cada vez mais delicado e competitivo. A habilidade de liderar não se enquadra apenas à capacitação de tomar decisões e coordenar equipes, mas também envolve a compreensão e a adaptação aos diferentes estilos de liderança que podem influenciar significativamente a dinâmica organizacional.

Nessa situação, o interesse em desenvolver a pesquisa foi para estudar a variedade de estilos de lideranças no âmbito profissional. A Gestão de liderança realiza um papel fundamental na empresa, modelando não apenas a cultura interna, mas o desempenho e a capacidade de adaptação aos desafios do ambiente interno, podendo, ainda, refletir no ambiente externo.

Os estilos de liderança democrática, autocrática e liberal podem refletir especialmente no contexto da dinâmica entre superiores e subordinados. Por possuir diversas considerações, a interação como, por exemplo, entre líderes e liderados desempenha um papel significativo na eficácia e na harmonia do ambiente de trabalho, nos resultados e metas em comum que os colaboradores possuem em sua equipe, não sendo apenas para a cultura da empresa, mas também para o desempenho e a satisfação dos colaboradores.

Os líderes devem ser operativos na hora de adaptar o estilo de liderança conforme a necessidade, levando em consideração a característica da equipe e qual o objetivo que predomina no setor. É importante destacar que não existe um tipo de liderança totalmente idônea, mas uma liderança que se adapta ao setor e à cultura da empresa. Logo, o presente trabalho tem como base o seguinte problema de pesquisa: Como a liderança autocrática, democrática e liberal auxilia no desempenho e motivação da equipe?

A pesquisa tem como objetivo geral compreender como as lideranças autocrática, democrática e liberal podem influenciar o nível de satisfação e motivação dos colaboradores em diferentes contextos organizacionais. Serão abordados os seguintes objetivos específicos: apresentar o conceito de liderança; identificar os estilos de liderança; apontar como os estilos de liderança podem influenciar na motivação dos funcionários.

Para responder à problemática apresentada e ampliar o conhecimento científico sobre o tema, essa pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, utilizou fontes bibliográficas para relacionar e analisar as informações.

MATERIAL E MÉTODOS

Este trabalho teve como objetivo geral compreender como a influência das lideranças autocrática, democrática e liberal sobre o nível de satisfação e motivação dos colaboradores em diferentes contextos organizacionais. A pesquisa explorou os estudos de como esses estilos de liderança impactam a motivação e o engajamento dos funcionários.

O problema central da pesquisa foi: Como a liderança autocrática, democrática e liberal auxilia no desempenho e motivação da equipe? para abordar essa problemática e contribuir com o conhecimento científico sobre o tema, foi adotada uma metodologia descritiva com uma abordagem qualitativa. Essa escolha metodológica permitiu uma exploração detalhada dos conceitos e teorias relevantes para a pesquisa.

A pesquisa descritiva foi adequada para analisar as variáveis envolvidas, enquanto a abordagem qualitativa possibilitou uma interpretação mais rica e contextualizada dos dados. O método utilizado foi bibliográfico, fundamentado em uma revisão das obras de autores renomados na área de liderança e motivação. As fontes bibliográficas selecionadas foram importantes para a construção do referencial teórico do trabalho e para a análise dos dados.

Os principais autores consultados incluíram: Bernardino (2006) e Chiavenato (2000, 2003, 2017), cujas obras forneceram uma base sólida sobre teorias de

liderança e motivação; Escorsin e Walger (2017), que contribuíram com perspectivas sobre a aplicação prática dos estilos de liderança em diferentes contextos organizacionais; Fiorelli (2004) e Hunter (2004), cujos estudos ofereceram temas sobre a eficácia dos estilos de liderança na gestão de equipe; Maximiano (2000 e 2011), que proporcionou uma compreensão detalhada das implicações dos estilos de liderança na dinâmica organizacional e, por fim, Oliveira (2009) e Vergara (2012), cujas obras possibilitaram complementar a análise das práticas de liderança e suas consequências no desempenho dos colaboradores. Por meio da análise das fontes bibliográficas, foram identificadas as principais características e efeitos dos estilos de liderança autocrática, democrática e liberal sobre a motivação e o desempenho das equipes.

A relação entre teoria e prática foi explorada para responder à questão de pesquisa e oferecer uma visão abrangente sobre o impacto desses estilos de liderança nas organizações. O uso desses recursos bibliográficos permitiu uma avaliação, contribuindo para a resposta à problemática apresentada e enriquecendo o artigo e esclarecendo o estudo sobre o tema.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O objetivo deste trabalho foi compreender como os estilos de liderança autocrática, democrática e liberal influenciam o nível de satisfação e motivação dos colaboradores em diferentes contextos organizacionais. A pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, baseou-se em uma análise crítica de fontes bibliográficas relevantes, com a intenção de responder ao problema de pesquisa central: Como a liderança autocrática, democrática e liberal auxilia no desempenho e motivação da equipe?

A pesquisa estudou os tipos de lideranças em que se pode observar as características e os impactos na motivação e satisfação:

Segundo Chiavenato (2003), o conceito de liderança surgiu na década de 30, fora do campo da filosofia e da história, pois cada autor tem seu conceito sobre liderança, o conceito mais usado pode ser definido como a capacidade de influenciar

um grupo em direção ao alcance do objetivo. Com o passar dos anos, houve um debate em torno do conceito de liderança. Inúmeras pesquisas foram conduzidas na tentativa de definir esse termo, e embora existam várias definições, algumas se destacam a teoria de Chiavenato (2000, p.107) onde afirma “a liderança é a influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos”. A Liderança autocrática, é um estilo de liderança caracterizado pela centralização das decisões e pouca participação dos subordinados. O líder autocrático toma decisões unilaterais e espera a conformidade dos funcionários. A liderança tem impacto na motivação e satisfação e, embora possa ser eficiente em situações que exigem decisões rápidas e firmes (Oliveira, 2009 p. 195). Esse estilo de liderança autocrática resulta em baixa satisfação e motivação dos funcionários, por acarretar carência de autonomia e participação dos liderados, pois o líder causa o descontentamento da equipe em virtude da redução do engajamento e participação dos liderados nas decisões do cotidiano.

A liderança democrática tem como sua característica promover a participação ativa dos membros da equipe na tomada de decisões, o líder que possui esse traço incentiva a colaboração, o comportamento livre e proporciona um ambiente com pessoas mais engajadas, além de proporcionar um efeito positivo nas tarefas de maior responsabilidade e retorno positivo das metas destinadas a cada um (Chiavenato (2007).

Segundo Vergara (2009), a distinção entre três estilos de liderança pode ser simplificada de forma acessível: o autocrático é caracterizado pela máxima “manda quem pode, obedece quem tem juízo”; o democrático visa à participação; e o liberal – ou *laissez-faire* - é reconhecido pelo princípio de deixar “rolar”. A Liderança Liberal (ou *Laissez-Faire*) Possui uma abordagem não interventiva, permitindo aos subordinados total liberdade na execução de tarefas e na tomada de decisões. O impacto na satisfação e motivação da equipe pode ser eficaz quando aplicado em equipes qualificadas e autônomas, entretanto, a ausência de ter um líder supervisionando a equipe pode também levar a uma falta de conexão entre líder e liderado, o que pode gerar desvantagem nas metas organizacionais. Esse estilo pode

ter a satisfação dos funcionários em alta, mas a motivação pode variar de acordo com o que a equipe deseja.

De acordo com os estudos citados, cada tipo de liderança apresenta suas características próprias e estilos que as diferenciam na condução das equipes, conforme apresentado no quadro 1.

Quadro 1. Estilos de liderança.

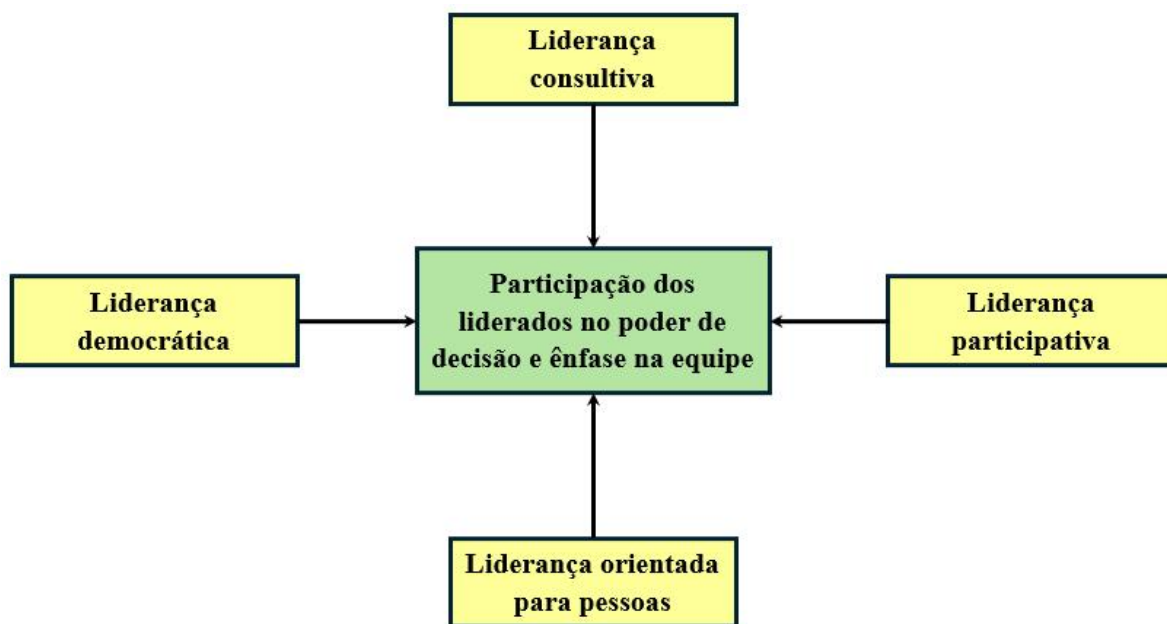
	Autocrático	Democrático	Liberal
Divisão do trabalho	O líder determina qual a tarefa que cada um deverá executar e qual seu companheiro de trabalho.	A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus próprios colegas.	Tanto a divisão das tarefas, como a escolha dos companheiros fica totalmente a cargo do grupo.
Participação do líder	O líder é pessoal e dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada um.	O líder procura ser um membro normal do grupo. É objetivo e estimula com fatos, elogios ou críticas.	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou regular o curso das coisas. Faz comentários apenas quando perguntado.

	Autocrático	Democrático	Liberal
Tomada de decisões	Apenas o líder decide e fixa diretrizes, sem qualquer participação do grupo.	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo que é estimulado e assistido pelo líder.	Total liberdade para a tomada de decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.
Programação dos trabalhos	O líder determina providências para a execução das tarefas, uma por vez, na medida em que são necessárias e de modo imprevisível pelo grupo.	O próprio grupo esboça providências e técnicas para atingir o alvo com o aconselhamento do técnico do líder. As tarefas ganham novos contornos com os debates.	A participação do líder no debate é limitada, apresentando apenas alternativas ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que solicitadas.

Fonte: Chiavenato, (2005).

Conforme apresentado abaixo na Figura 1, o fluxograma de liderança demonstra os diferentes tipos de liderança adotados nas organizações, destacando a influência da participação dos liderados no processo decisório em que a ênfase na equipe desempenha no desenvolvimento da organização. O modelo evidencia como a interação entre líderes e membros da equipe pode impactar não apenas a tomada de decisões, mas também a dinâmica de colaboração e o fortalecimento do comprometimento da equipe, criando um ambiente mais participativo e alinhado aos objetivos estratégicos da organização e individuais.

Figura 1. Fluxograma de Liderança.



Fonte: Maximiano, (2008).

De acordo com Chiavenato (2007) as principais características na liderança democrática são: as diretrizes são debatidas pelo grupo, estimulada e assistida pelo grupo; a própria equipe traça as providências e técnicas para atingir o alvo, solicitando orientações do líder quando necessários as tarefas ganham novas perspectivas; o líder procura ser um membro comum da equipe, sem uma postura autoritária; o líder é objetivo e limita-se aos fatos em suas críticas e elogios relacionados ao grupo.

discussão dos resultados das lideranças citadas revela que a escolha do estilo de liderança deve ser adaptada de acordo com o cenário da organização e às características da equipe. Portanto o estudo das lideranças e suas teorias é importante para poder entender os desafios que o líder enfrenta nas organizações na gestão de pessoas. Portanto pode-se constatar que não existe um estilo de liderança completamente eficaz. Ao invés disso, a eficácia do estilo de liderança adotado é influenciada pela situação, pela dinâmica e troca entre líder e liderado. A pesquisa reforça a ideia de que a eficácia da liderança é relacional e situacional, e que líderes devem ser capazes de ajustar suas abordagens conforme as necessidades do ambiente e dos seus liderados, podendo deixar ou não o ambiente motivado e eficaz.

CONCLUSÃO

O trabalho teve como objetivo compreender como o exercício das lideranças autocrática, democrática e liberal influenciam o nível de desempenho e motivação de cada funcionário da empresa e como a satisfação, motivação e a cultura do local de trabalho obriga o líder direto a desenvolver estratégias eficazes na condução de suas equipes. Os líderes devem envolver a equipe nas decisões, fortalecendo o compromisso com os objetivos e aproveitando seus conhecimentos e competências.

Ao incentivar essa participação ativa, os líderes promovem um ambiente versátil, onde surgem soluções inovadoras, que contribuem para alcançar resultados positivos para a empresa. Desse modo, adaptar os estilos de liderança, seja autocrático, democrático ou liberal, possibilita um ambiente leve, mantendo os trabalhadores motivados e engajados. Assim, os funcionários se sentem alinhados e satisfeitos, o que aumenta a produtividade e o compromisso com os objetivos da empresa.

Portanto, adaptar a liderança ao setor e à cultura da empresa melhora o desempenho e aumenta a satisfação e motivação dos envolvidos, resultando em um ambiente positivo que impulsiona a produtividade e o alcance das metas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVIENATO, I. **Recursos humanos**: edição compacta. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000. Disponível em: <https://administradores.com.br/producao-academica/osdiferentes-tipos-de-lideranca-e-sua-influencia-no-clima-organizacional>
Acesso em: 24 abr. 2024.

CHIAVENATO, I. **Introdução a teoria geral da administração**, 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração teoria, processo e prática**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2008.

OLIVEIRA, D. de P. R. de. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.