

# **RELAÇÃO ENTRE LÍDERES E FUNCIONÁRIOS EM EMPRESAS FAMILIARES: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ORGANIZAÇÃO FAMILIAR DO SETOR AUTOMOTIVO DA CIDADE DE SÃO JOÃO DEL-REI**

Orientador: Prof. Msc. Fábio Abreu dos Passos

Graduanda: Luciane de Fátima Silva

## **INTRODUÇÃO**

A relação entre colaboradores e seu líder é fundamental para que as organizações se desenvolvam de forma satisfatória em todos os seus aspectos. O líder influencia na forma de agir de seus funcionários. Esta influência se torna ainda mais forte quando se trata das empresas familiares. Desta forma, é necessário entender a importância do líder e da cultura organizacional para as empresas, e de forma mais específica, para organizações familiares, a fim de definir as relações interpessoais entre seus membros. Dentro deste aspecto relativo ao líder em empresas familiares, trata-se a sua relação com a cultura organizacional, pois ela orienta como serão as relações, os processos e as formas de se trabalhar nas organizações. O tema pesquisado remete à relação entre os líderes e os funcionários nas empresas familiares, a partir de um estudo de caso em uma empresa do setor automotivo da cidade de São João Del-Rei.

## **METODOLOGIA**

O presente estudo é realizado em duas etapas, onde, primeiramente, para a dissertação da parte teórica, foram feitas pesquisas em livros, artigos científicos, artigos de internet e sites especializados em Recursos Humanos e Administração. Na segunda etapa, para melhor entendimento do foco principal desta pesquisa, foi realizado um estudo de caso em uma empresa familiar do setor automotivo na cidade de São João Del-Rei - MG, para a identificação de fatores importantes que norteiam o relacionamento entre líderes e funcionários neste tipo de organização.

## **RESULTADOS**

Líder é a pessoa que, através de suas aptidões, consegue influenciar o comportamento de seus liderados a fim de alcançar os objetivos desejados, sejam grupais ou organizacionais. Assim define Gómez (2005, p. 125):

Em síntese, podemos afirmar que líder é aquele que é capaz de se entusiasmar e mobilizar os demais em prol de objetivos comuns. Líder é aquele que é capaz de ajudar seu pessoal a crescer e a se elevar acima da sua rotina cotidiana e de suas limitações, até alcançar a estatura própria do líder.

O bom líder deve saber que, além de dar autonomia para que seus liderados cumpram suas tarefas, é preciso atender as necessidades dos colaboradores para que haja o desenvolvimento destes paralelamente ao da organização.

Já a liderança é o ato empregado pelo líder para guiar as pessoas e inspirá-las a agir de alguma forma. Segundo Gómez (2005, p.126) a liderança é a maneira que uma pessoa influencia os comportamentos dos demais indivíduos do seu ambiente de relacionamento, fazendo com que o grupo comece a pensar e agir de acordo com o líder, onde todos buscam um objetivo comum.

É importante, também, entender a cultura organizacional e suas características, pois a atuação do líder repercutirá no modo de agir da empresa, influenciando as ações organizacionais. Assim, segundo Robbins (2009, p. 226), a cultura organizacional é um sistema de valores compartilhado por todos os membros da organização. Assim, inseridos dentro de uma empresa, as pessoas estão todas sofrendo a ação da cultura organizacional na formação do seu perfil e formas de agir. Segundo Chiavenato (2008, p. 100) “a cultura organizacional representa as normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros de uma organização no dia-a-dia e que direcionam suas ações para a realização dos objetivos organizacionais”. A liderança e a cultura organizacional estabelecem uma relação direta quando se trata do direcionamento das ações de uma empresa. Assim, os líderes são as pessoas responsáveis por criar, nos colaboradores, o desenvolvimento de uma identidade cultural, por reforçar as normas e regras institucionais, bem como por engajar as pessoas na execução das tarefas e processos diários de uma empresa.

É importante ressaltar que a liderança e a cultura organizacional são fatores imprescindíveis na conduta das empresas, principalmente familiares. Nesse sentido, empresa familiar é aquela formada e administrada por membros de uma mesma família há, pelo menos, duas gerações. De acordo com Donnelley (*apud* LODI, 1998, p.5) “a empresa familiar é aquela que se identifica com uma família há pelo menos duas gerações e quando essa ligação resulta numa influência recíproca”. Ainda para Lodi (1998, p.6) a empresa familiar é aquela em que a consideração da sucessão da diretoria está ligada ao fator hereditário.

Para demonstrar de forma prática o funcionamento de uma empresa familiar e exemplificar a teoria, a fim de tornar mais fácil a compreensão do leitor, realizou-se um estudo de caso na empresa Auto Center Del Rei<sup>1</sup>.

De acordo com as respostas obtidas no questionário, desenvolvido com 11 questões referentes ao relacionamento entre o líder e os funcionários da empresa Auto Center Del Rei e respondido por 8 funcionários da mesma, pode-se perceber que as funções e responsabilidades dos funcionários da oficina estão focadas em prestar serviços de correção e manutenção de veículos nacionais e importados proporcionando a segurança dos clientes. O relacionamento profissional com o líder da empresa é considerado bom por todos os funcionários. Porém, foi apresentado que apesar de se preocupar às vezes com os problemas particulares dos colaboradores, o líder da empresa mistura a vida pessoal com a profissional quando privilegia amigos na questão da forma de pagamentos de serviços executados. Para os funcionários da empresa Auto Center Del Rei, quando o trabalho é reconhecido pelo líder eles se sentem mais motivados e desempenham melhor e de forma mais eficaz as suas atividades. Quando ocorre o contrário, eles afirmam que trabalham por obrigação e sem entusiasmo.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

---

<sup>1</sup> Nome fictício dado à empresa analisada.

O líder, ao orientar as pessoas nos trabalhos, é um agente capaz de fazer com que o comprometimento dos colaboradores aumente e estes se tornem mais produtivos no dia-a-dia. Espera-se que, a partir de seu comportamento e ação na empresa, os funcionários se sintam parte do processo como partes ativas e passivas de uma construção conjunta pela busca de resultados pré-estabelecidos pelos gestores organizacionais. Em face desta premissa, percebe-se o quanto é relevante a ação de uma liderança democrática, participativa, que dê oportunidades aos membros da empresa e que trabalhe sob uma abordagem holística, onde todos entendem que a soma de esforços resulta, evidentemente, em conquistas coletivas. Desta forma o líder, nas empresas familiares, deve ser um elo entre as estratégias organizacionais, que acabam, muitas das vezes, sendo definidas por ele, e as ações de seus colaboradores que se referem à concepção destas mesmas estratégias, metas e objetivos. Além disso, observa-se a necessidade do líder reconhecer os avanços de seus funcionários, dar e ter confiança neles capacitá-los e investir em sua profissionalização, remunerar de acordo com o mercado e, também, saber separar a vida pessoal da profissional. Ao tomar estas atitudes e, principalmente, portar-se desta maneira, o líder na empresa Auto Center Del Rei, que na verdade é seu próprio gestor, estará criando um ambiente organizacional mais positivo e influenciando, da mesma maneira, no comportamento de seus funcionários, trazendo melhorias organizacionais.

## **REFERÊNCIAS**

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GÓMEZ, Emiliano. *Liderança Ética: um desafio do nosso tempo*. São Paulo: Planeta do Brasil, 2005.

LODI, João Bosco. *A empresa familiar*. 5 ed. São Paulo: Pioneira, 1998.

ROBBINS, Stephen P. *Fundamentos do Comportamento Organizacional*. 8 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.