

## **ESTUDO DO PERFIL DE LIDERANÇA: análise da percepção dos discentes de Engenharia de Produção nos municípios de Teresina-PI e São Luís-MA.**

Maria Andryellem Aires de Souza Barbosa (Unifacid) E-mail: andryellem123@gmail.com

Joélcio Braga de Sousa (Unifacid) E-mail: [joelcio.braga@unifacid.edu.br](mailto:joelcio.braga@unifacid.edu.br)

Gesiel Rios Lopes(USP) E-mail: gesielrios@gmail.com

**Resumo:** No mercado competitivo atual, possuir um perfil de liderança capaz de conviver em clima de instabilidade e capaz de criar novas visões de futuro, torna-se um diferencial competitivo uma vez que a busca por profissionais mais capacitados e qualificados está em constante ascensão. Porém, apesar de todo o cenário desafiador que se apresenta pouco se sabe quanto ao perfil dos discentes de engenharia ou o seu posicionamento diante de situações de gestão. Desta forma, este estudo tem como objetivo avaliar o perfil de liderança nos discentes de Engenharia de Produção dos municípios de Teresina-PI e São Luís-MA, a partir de uma pesquisa feita sob a percepção dos estudantes sobre suas características, habilidades e competências da temática abordada. A pesquisa será quantitativa com a aplicação do questionário por meio eletrônico e a amostra será não probabilística por acessibilidade.

**Palavras-chaves:** Alunos, Mercado De Trabalho, Habilidades.

## **STUDY OF THE LEADERSHIP PROFILE: analysis of the perception of students of Production Engineering in the cities of Teresina-PI and São Luís-MA.**

**Abstract:** In today's competitive market, having a leadership profile capable of living in a climate of instability and capable of creating new visions of the future, becomes a competitive differential since the search for more qualified and qualified professionals is constantly on the rise. However, despite all the challenging scenario that presents itself, little is known about the profile of engineering students or their positioning in management situations. In this way, this study aims to evaluate the leadership profile of Production Engineering students in the municipalities of Teresina-PI and São Luís-MA, based on a survey carried out under the students' perception of their characteristics, skills and competences of the theme addressed. The research will be quantitative with the application of the questionnaire electronically and the sample will be non-probabilistic due to accessibility.

**Keywords:** Students, Labor Market, Skills.

### **1.Introdução**

A Engenharia de Produção no Brasil surgiu na segunda metade do século XX, mais especificamente no ano de 1955, na Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (Poli/USP), tendo como orientação a coordenação do Professor Ruy Aguiar da Silva Leme, sendo assim, a primeira instituição a ofertar o curso de Engenharia de Produção no país (BRITO et al., 2016).

Foi durante o século XX que a Engenharia de Produção se firmou, objetivando o desenvolvimento de técnicas que possibilitassem a melhora nos sistemas produtivos, acompanhando o crescimento da tecnologia e do mercado caracterizada após a Revolução Industrial (MELO et al., 2018). Segundo Conceição, Pereira e Santos (2018), a Engenharia de Produção é uma das engenharias que mais cresce tanto nas instituições de ensino superior quanto no mercado de trabalho, e esse crescimento se dá devido as habilidades deles atuarem em diversas áreas esperando-se assim, que possam contribuir com as empresas para encarar a acirrada competição do mercado atual.

Para Oliveira (2017), um Engenheiro de Produção precisa ter um diferencial quanto às suas habilidades desenvolvidas, sejam técnicas ou gerenciais. O departamento de Engenharia de Produção da USP (2013), afirma que os profissionais de engenharia não podem restringir seus conhecimentos e vivências apenas nas salas de aula e estudos formais, sendo necessário o desenvolvimento de características e habilidades que são proporcionadas através de experiências práticas.

Com isso, o mercado de trabalho requer profissionais com capacidade de pensar, criar, inovar, compreender as situações do atual mundo empresarial, ter comunicação, trabalhar em ambientes diferenciados, ter habilidade de liderança e saber resolver problemas corporativos (WILDING et al., 2012). Segundo Czekster e Andreatta-Da-Costa (2014), torna-se cada vez mais importante que um profissional desenvolva algumas qualidades profissionais, habilidades como a comunicação, resolução de conflitos, disposição para o trabalho em equipe e as atitudes de iniciativa. Dessa forma, indica-se que essas competências profissionais podem ser relacionadas ao ensino e a prática da liderança.

A liderança se ramificou e caracterizou-se em um leque de diversos segmentos, desde aspectos políticos até o cultural e econômico. Veio da antiguidade, passando pelo poder religioso da Idade Média, com um plano mais prático no renascimento, se encontrando com a tecnologia e a globalização do século XX e se aprimorou nas últimas décadas, onde mostrou o quão complexo é seu desenvolvimento (BOTELHO e KROM, 2020).

Para Chiavenato (2004), podemos definir liderança como a habilidade de influenciar pessoas sendo ela recíproca, estando o líder envolvido com os demais membros do grupo em busca do mesmo objetivo. É notório a necessidade de recursos humanos que sejam compatíveis com tais atribuições e desafios de gestão que a competitividade, empresas mais enxutas e integração de mercado global trazem e neste contexto, o engenheiro de produção torna-se uma peça fundamental para as empresas, sejam no ramo de comércio, indústria ou serviços (FAÉ e RIBEIRO, 2005).

A falta de informações quanto à percepção dos discentes de Engenharia de Produção de Teresina e São Luís quanto ao seu perfil de liderança torna-se o problema a ser abordado nesta pesquisa. Visto que liderar pessoas e ter facilidade em trabalhar em grupo se torna um diferencial para um Engenheiro de Produção no mercado competitivo atual, a justificativa prática desta pesquisa é que entender a presença do perfil de liderança nestes estudantes possibilitará identificar a preparação dos discentes sobre a temática abordada, o qual buscará avaliar este perfil e sua evolução nos estudantes a partir da análise de características e competências de um líder.

Assim, o presente trabalho tem como objetivo geral demonstrar a percepção dos discentes de Engenharia de Produção das cidades de Teresina-PI e São Luís-MA quanto ao seu perfil de liderança.

## **2.0 Material e Métodos**

Com o intuito de atingir o objetivo desse trabalho, analisar a percepção dos discentes de engenharia de produção das cidades de Teresina e São Luís, a busca do conhecimento deu-se por meio de pesquisa do acervo bibliográfico existente sobre os assuntos estudados, o qual inclui livros, dissertações e artigos científicos. A busca do conhecimento se deu através de uma pesquisa de campo que visou discentes de Engenharia de Produção das cidades de Teresina e São Luís quanto ao seu perfil de liderança, e utilizou uma abordagem exploratória, pois teve o objetivo de ampliar os conhecimentos da pesquisadora sobre o tema.

Os questionários foram direcionados ao público em questão por meio de mala direta e *whatsapp*, por se considerar que os mesmos são o público de interesse. Quanto a população,

foram abordados como elementos de pesquisa, 107 discentes entrevistados distribuídos entre instituições de ensino superior privadas e públicas dos municípios de Teresina e São Luís.

No que tange a pesquisa de campo para essa etapa utilizou-se uma pesquisa bibliográfica e documental, de forma que consigamos analisar a atual bibliografia que permeia o descritor de liderança e da escolha da escala que foi utilizada para mensurar o tema em estudo. Para alcançar o objetivo deste estudo, foi empregada uma abordagem quantitativa, descritiva, com corte transversal e coleta de dados primários. Por ser impossível atingir toda a população (discentes de engenharia de produção), tampouco utilizar uma amostragem aleatória, a amostra foi não probabilística por acessibilidade (HAIR Jr. et al., 2009).

Por se tratar de uma pesquisa envolvendo pessoas, os procedimentos adotados nesta pesquisa obedeceram aos critérios da ética em pesquisa com seres humanos, conforme preconiza a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde bem como uso do termo de consentimento livre e esclarecido ou termo de assentimento e do cadastro do projeto na Plataforma Brasil para submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa-CEP, no qual foi autorizado com o parecer 5.253.901.

A partir do questionário aplicado aos discentes do curso de Engenharia de Produção dos municípios de Teresina-PI e São Luís-MA, realizou-se uma análise do perfil de liderança desses alunos visando identificar o estilo de liderança – transformacional ou transacional – que eles enxergam em si mesmos.

Liderança transformacional está baseada na influência do líder ao liderado, uma vez que não é subordinação, é aquela que o líder inspira os membros dividindo o mesmo objetivo. Liderança transacional ocorre quando contatos são efetuados, entre líder e liderado, com o objetivo de troca, baseado em recompensas e punições. A relação entre as partes continua à medida que o interesse mútuo permanece, ao passo que a troca é rompida quando não há mais participação de um dos beneficiários.

Foram feitas perguntas relacionadas à: trabalho em equipe, fornecimento de feedback, comunicação, tomada de decisão, liderar, dentre outras. No questionário houve cinco opções de resposta para as perguntas: “Concordo”; “Concordo totalmente”; “Discordo”; “Discordo totalmente”; “Não discordo e nem concordo”.

A figura a seguir mostra a correlação entre as respostas dadas. Segundo Galarça et al., (2010), podemos representar o coeficiente de correlação de Pearson pela letra  $r$  e ele avoca valores de -1 a 1. O ( $r = 1$ ) simboliza a correlação ideal e positiva entre ambas as variáveis, portanto, na medida em que uma diminui a outra aumenta e a medida em que ela se aproxima de 1, vai se tornando perfeita a correlação.

Figura 1: Matriz de Correlação das Variáveis do Estudo

	tab2	tab3	tab4	tab5	tab6	tab7	tab8	tab9	tab10	tab11	tab12	tab13	tab14	tab15	tab16	tab17
tab2	1.0000															
tab3	0.4424	1.0000														
tab4	0.2575	0.2827	1.0000													
tab5	0.2668	0.2152	0.1872	1.0000												
tab6	0.1468	0.0667	0.1274	0.5830	1.0000											
tab7	0.1480	0.4289	0.2072	0.2731	0.1035	1.0000										
tab8	0.3086	0.5553	0.2001	0.1244	0.0248	0.3230	1.0000									
tab9	0.2403	0.3116	0.2511	0.1483	0.1721	0.2954	0.2758	1.0000								
tab10	0.3464	0.1738	0.2494	0.2084	0.2975	0.1268	0.1437	0.3736	1.0000							
tab11	0.3345	0.2837	0.3353	0.1568	0.1302	0.2808	0.2710	0.3168	0.4746	1.0000						
tab12	0.3853	0.3802	0.2547	0.2661	0.1496	0.1308	0.3143	0.3093	0.1997	0.3691	1.0000					
tab13	0.3080	0.3640	0.2906	0.1472	-0.0041	0.3684	0.1290	0.2371	0.2666	0.2342	0.4494	1.0000				
tab14	0.3896	0.1527	0.1729	0.1198	0.2572	0.2355	0.0775	0.3112	0.3038	0.3512	0.2063	0.2839	1.0000			
tab15	0.0879	0.3018	0.2440	0.0636	0.0157	0.1441	0.2306	0.1666	-0.0049	0.1736	0.2980	0.3652	0.2988	1.0000		
tab16	0.2363	0.3072	0.3790	0.1947	0.0439	0.0850	0.2280	0.5084	0.2948	0.2613	0.3481	0.3031	0.2024	0.4189	1.0000	
tab17	0.1810	0.4080	0.1827	0.2623	0.1021	0.4587	0.3964	0.1422	0.0757	0.4077	0.3785	0.3345	0.2536	0.2568	0.2071	1.0000

Fonte: Próprio autor, 2022.

### 3.0 Resultados

De acordo com os dados obtidos, a amostra consta com 50,5% dos alunos no sexo masculino e os outros 49,5% no sexo feminino. Dessa amostra, mais da metade dos alunos são discentes na cidade de Teresina-PI com 79,4% das respostas, os demais 20,6% em São Luís-MA. Quanto à escolaridade, 58,9% concluíram o Ensino Fundamental em Instituição Privada e 41,1% em Instituição Pública, 55,1% concluíram o Ensino Médio em Instituição Pública e 44,9% em Instituição Privada, 73,8% estão fazendo sua graduação em Engenharia de Produção em Instituição de Ensino Superior (IES) Pública e 26,2% em uma IES Privada.

Da cidade de Teresina, constam respondentes das seguintes IES: Universidade Federal do Piauí (UFPI) 57,1%, Centro Universitário UniFacid 16,8%, Centro Universitário Santo Agostinho (UniFSA) 4,7% e o Centro Universitário Uninovafapi (Uninovafapi) 0,9%. Da cidade de São Luís, constam respondentes das Instituições: Universidade Estadual do Maranhão 15,9%, Universidade CEUMA 2,8% e o Centro Universitário UNDB 0,9%. A maioria desses estudantes apresentam a faixa etária de 21 a 30 anos representando 72% da amostra. Houve respostas de todos os períodos letivos do curso com quantidades bem distribuídas entre eles, constando assim, alunos do primeiro (1º) ao período de conclusão da graduação (tabela 1).

Tabela 1. Caracterização da Amostra.

	Característica	Frequência
Sexo	Masculino	53
	Feminino	54
Cidade	Teresina	85
	São Luís	22
Ensino Fundamental	Instituição Pública	44
	Instituição Privada	63
Ensino Médio	Instituição Pública	59
	Instituição Privada	48
Ensino Superior (Graduação em EP)	Instituição Pública	79
	Instituição Privada	28
Instituição da	UFPI	61
	UNIFACID	18
	UEMA	17
	UNIFSA	5

Graduação em EP	UNICEUMA	3
	UNINOVAFAPI	1
	UNDB	1
	Outra	1
Faixa Etária	Até 20 anos	21
	Entre 21 e 30 anos	77
	Entre 31 e 40 anos	7
	Entre 41 e 50 anos	2
Período	1º	1
	2º	5
	3º	3
	4º	18
	5º	5
	6º	11
	7º	19
	8º	9
	9º	11
	10º	13
	Concluintes	12

Fonte: Próprio autor, 2022.

Através da análise, observa-se que 70,09% dos alunos “concordam” que conseguem fazer com que o grupo trabalhe junto em busca do mesmo objetivo, 18,69% “concordam totalmente”, 0,93% “discorda totalmente” e 10,28% “não discorda e nem concorda” (tabela 2). O trabalho de uma equipe é uma das características mais necessárias em um perfil de um líder, uma vez que em muitas ocasiões ele não estará somente inserido em uma equipe, e sim, participando, guiando e coordenando a mesma para atingir aquele determinado objetivo.

Tabela 2. Consigo fazer com que o grupo trabalhe junto em busca do mesmo objetivo.

	Qtd
Concordo	75
Concordo totalmente	20
Discordo totalmente	1
Não discordo e nem concordo	11
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Conforme os dados, 68,22% dos respondentes “concordam” que conseguem incentivar as pessoas quanto ao trabalho em equipe, 18,69% “concordam totalmente”, 3,74% “discordam” e 9,35% “não discorda e nem concorda” (tabela 3). Podemos inferir que existe uma correlação quanto ao entendimento dos respondentes no tocante a importância do trabalho em equipe para se alcançar os objetivos desejados (tabela 2). O sentimento de trabalhar em equipe é sem dúvidas um processo para que o aluno possa reagir em certas situações. O trabalho em equipe torna-se uma experiência também individual podendo alternar de pessoa para pessoa dependendo dos demais membros envolvidos nesse trabalho.

Tabela 3. Consigo incentivar as pessoas a trabalharem em equipe.

	Qtd
Concordo	73
Concordo totalmente	20
Discordo	4

Não discordo e nem concordo	10
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Com isso, 62,62% dos respondentes informaram que “concordam” em conseguir apresentar novas formas de olhar para os problemas, 19,63% “concordam totalmente”, 1,87% “discordam”, 15,89% “não discordam e nem concordam” (tabela 4). As respostas estão diretamente ligadas as tabelas 2 e 3 uma vez que ao conseguir fazer com que os funcionários trabalhem juntos em busca de metas, dá oportunidade para empresa demandar mais recursos a determinados setores ou liberar mais recursos para uma determinada área.

Visualizar e solucionar problemas é um ponto essencial para todo Engenheiro de Produção, como por exemplo na melhoria contínua, que é um método que busca melhorar processos e após solucionado, continua analisando-o e buscando novas formas de melhorá-lo novamente. Dessa forma, ter visão e buscar olhar de novas formas para as coisas que eram um problema para a equipe, é essencial a um Engenheiro de Produção.

Tabela 4. Consigo apresentar novas formas de olhar para coisas que eram um problema para a equipe.

	Qtd
Concordo	67
Concordo totalmente	21
Discordo	2
Não discordo e nem concordo	17
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

O fornecimento de feedback positivos teve uma alta porcentagem quanto as concordâncias, 46,73% responderam que “concordam” e “concordam totalmente”, apenas 6,54% “não discordam e nem concordam” (tabela 5). Não houveram respostas em discordância. O feedback em uma equipe, tem como objetivo dar uma resposta ou um retorno quanto ao trabalho ou atitude de alguém visando avaliação da pessoa no qual está sendo citada. O fornecimento de feedback ajuda a incentivar uma equipe a continuar fazendo as coisas de forma correta e ajuda a identificar e corrigir aquilo que pode ser melhorado.

Tabela 5. Consigo fornecer feedback positivo quando algum membro da equipe apresenta um bom desempenho.

	Qtd
Concordo	50
Concordo totalmente	50
Não discordo e nem concordo	7
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Assim, 43,93% dos alunos “concordam” em conseguir fazer elogios aos membros de uma equipe de trabalho, 50,47% “concordam totalmente”, 0,93% “discordam totalmente” e 4,67% “não discordam e nem concordam” (tabela 6). Podemos assim, perceber a relação entre as respostas da tabela 5 e da tabela 6, uma vez que fornecer feedback positivo melhora o desempenho e a performance das equipes, aperfeiçoando as atividades e possibilitando assim que elas possam ser mais eficientes, produtivas, melhorando os processos internos, fortalecendo os vínculos e aumentando a satisfação da equipe. Para trabalhar e liderar uma

equipe, é necessário haver diálogo, compreensão e entender as particularidades de cada membro e estar sempre buscando a motivação entre eles.

Tabela 6. Consigo fazer elogios aos membros de uma equipe de trabalho.

	Qtd
Concordo	47
Concordo totalmente	54
Discordo totalmente	1
Não discordo e nem concordo	5
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Das respostas, 42,06% dos alunos “concordam” que conseguem inspirar outras pessoas, 12,15% “concordam totalmente”, 4,65% “discordam” e 41,12% “não discordam e nem concordam” (tabela 7). Os membros de uma equipe devem seguir as orientações ditas e a intenção do que foi dito. Ser líder é ser um exemplo para sua equipe. As atitudes de um líder muitas vezes falam mais alto do que suas palavras, uma vez que, seus liderados se espelham nos seus atos e agem conforme suas atitudes. Dessa forma, ter influência e ser exemplo para outras pessoas é inspirar aos objetivos pessoais delas e orientando aos passos corretos que devem ser seguidos.

Tabela 7. Consigo inspirar outras pessoas.

	Qtd
Concordo	45
Concordo totalmente	13
Discordo	5
Não discordo e nem concordo	44
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Com isso, 67,29% dos graduandos disseram que “concordam” que conseguem promover a colaboração entre os membros de uma equipe, 18,69% “concordam totalmente”, 2,80% “discordam” e 11,21% “não discordam e nem concordam” (tabela 8). Podemos perceber uma relação entre as tabelas 2, 3 e 8, uma vez que fazer com que o grupo trabalhe junto e incentivar a trabalhar em equipe são ações que promovem a colaboração entre os membros, pois ambas estão ligadas a cooperação da equipe.

Promover a colaboração ajuda a encorajar os membros a trabalharem juntos uns com os outros, notando assim, que fazem parte da equipe e estão de alguma forma interligados e precisam contribuir. Isso torna a participação colaborativa promovendo assim, a gestão do conhecimento e permitindo que os membros entendam qual sua importância e trabalhem com mais motivação e interesse.

Tabela 8. Consigo promover a colaboração entre os membros de uma equipe.

	Qtd
Concordo	72
Concordo totalmente	20
Discordo	3
Não discordo e nem concordo	12

Total	107
-------	-----

Fonte: Próprio autor, 2022.

Dessa forma, 58,88% dos respondentes “concordam” em conseguir delegar uma ordem, 24,30% “concordam totalmente”, 1,87% “discordam” e 14,95% “não discordam e nem concordam” (tabela 9). Todo bom líder precisa fazer com que delegar uma ordem seja parte da rotina de trabalho para desenvolver habilidades na equipe. Delegar uma ordem não é apenas repassar as tarefas que devem ser feitas, mas é também fortalecer uma relação entre os membros da equipe, dividindo os seus conhecimentos com o todo, podendo assim, formar novos líderes.

Tabela 9. Consigo delegar uma ordem.

	Qtd
Concordo	63
Concordo totalmente	26
Discordo	2
Não discordo e nem concordo	16
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Assim, 51,40% dos alunos “concordam” que conseguem negociar com os membros de uma equipe sobre o que eles podem receber em troca de suas atividades, 17,76% “concordam totalmente”, 7,48% “discordam”, 0,93% “discordam totalmente” e 22,43% “não discordam e nem concordam” (tabela 10). O cenário competitivo atual faz com que as empresas busquem novas formas de se destacarem, e os líderes, de uma forma mais específica, de engajar e motivar suas equipes. Pensar na experiência do membro é importante quando se buscam bons resultados e um dos meios utilizados para isso são as campanhas de incentivo.

Tabela 10. Consigo negociar com os membros de uma equipe sobre o que eles podem receber em troca de suas atividades.

	Qtd
Concordo	55
Concordo totalmente	19
Discordo	8
Discordo totalmente	1
Não discordo e nem concordo	24
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Dessa forma, 54,21% dos alunos “concordam” que conseguem dizer aos membros o que fazer para serem recompensados por seus esforços, 19,63% “concordam totalmente”, 4,67% “discordam” e 21,50% “não discordam e nem concordam” (tabela 11).

Podemos relacionar a tabela 10 com a tabela 11, pois uma vez que são estabelecidas as formas de incentivos aos membros da equipe, são necessários os meios de como alcançá-los. Assim, saber repassar esses conhecimentos aos membros é de caráter importante nas atividades de um líder.

Tabela 11. Consigo dizer aos membros o que fazer para serem recompensados por seus esforços.

	Qtd
Concordo	58
Concordo totalmente	21
Discordo	5
Não discordo e nem concordo	23
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Logo, 52,34% dos discentes “concordam” conseguir ser comunicativo, 28,97% “concordam totalmente”, 4,67% “discordam” e 14,02% “não discordam e nem concordam” (tabela 12).

Comunicação e liderança são duas coisas que devem sempre andar em consenso. A comunicação é sem dúvidas, uma das principais características a serem desenvolvidas no perfil de um líder. Para que um líder possa transmitir uma mensagem clara e objetiva aos seus liderados, é necessário haver uma boa eloquência. A comunicação, além de saber expressar, é garantir que a mensagem foi repassada de forma correta e compreendida.

Tabela 12. Consigo ser comunicativo.

	Qtd
Concordo	56
Concordo totalmente	31
Discordo	5
Não discordo e nem concordo	15
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Assim, 32,71% dos respondentes “concordam” em se sentirem à vontade para falar em público, 11,21% “concordam totalmente”, 21,50% “discordam”, 5,61% “discordam totalmente” e 28,97% “não discordam e nem concordam” (tabela 13). Podemos observar que as respostas foram bem divididas neste tópico, uma vez que se sentir à vontade para falar em público é uma questão muito subjetiva, podendo variar de acordo com a realidade do respondente. Buscar meios e formas de desenvolver essa habilidade, irá ajudar no processo de desenvolvimento de liderança desses alunos, como movimentos estudantis, Centros Acadêmicos, monitorias, dentre outras.

Tabela 13. Me sinto à vontade para falar em público.

	Qtd
Concordo	35
Concordo totalmente	12
Discordo	23
Discordo totalmente	6
Não discordo e nem concordo	31
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Assim, 57,94% dos graduandos “concordam” que são perseverantes com suas atividades, 24,30% “concordam totalmente”, 1,87% “discordam”, 0,93% “discordam totalmente” e 14,95% “não discordam e nem concordam” (tabela 14). Um líder perseverante é aquele que planeja e estabelece metas que guiem os membros ajudando-os a organizar e focar nas suas ações, para que assim, juntos superarem as dificuldades e empecilhos que possam surgir durante a jornada tornando mais fácil a realização de suas atividades e não tendo a desistência como uma opção.

Tabela 14. Sou perseverante com minhas atividades.

	Qtd
Concordo	62
Concordo totalmente	26
Discordo	2
Discordo totalmente	1
Não discordo e nem concordo	16
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Dessa forma, 43,93% dos alunos “concordam” em se sentirem à vontade para tomar decisões, 15,89% “concordam totalmente”, 13,08% “discordam”, 0,93% “discordam totalmente” e 26,17% “não discordam e nem concordam” (tabela 15). Uma equipe mesmo tendo autonomia em certas decisões, irão existir momentos em que a decisão será do líder, por isso a importância de um líder estar preparado para essas tomadas de decisões e saber se portar diante essas escolhas.

Tabela 15. Me sinto à vontade para tomar decisões.

	Qtd
Concordo	47
Concordo totalmente	17
Discordo	14
Discordo totalmente	1
Não discordo e nem concordo	28
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Assim, 42,99% dos graduandos “concordam” em conseguir agir sob pressão, 15,89% “concordam totalmente”, 9,35% “discordam”, 4,67% “discordam totalmente” e 27,10% “não discordam e nem concordam” (tabela 16). Para um líder, saber agir sob pressão é de extrema importância, pois é uma habilidade necessária para o bom desempenho de uma equipe para conseguir tomar decisões (tabela 15) e gerir pessoas, que são exemplos recorrentes da rotina de trabalho que podem exigir pressão.

Tabela 16. Consigo agir sob pressão.

	Qtd
Concordo	46
Concordo totalmente	17

Discordo	10
Discordo totalmente	5
Não discordo e nem concordo	29
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

Por fim, 56,07% dos alunos “concordam” em conseguir motivar outras pessoas, 20,56% “concordam totalmente”, 1,87% “discordam” e 21,50% “não discordam e nem concordam” (tabela 17). Podemos relacionar essas respostas com as tabelas 7 e 11, uma vez que inspirar pessoas e conseguir dizer aos membros o que fazer para serem recompensados são motivações a outras pessoas. A motivação é um elemento necessário para a eficiência e produtividade de uma equipe. E mais do que importante do que motivar outras pessoas, é o próprio líder estar motivado para assim conseguir transmitir e repassar para os demais membros.

Tabela 17. Consigo motivar outras pessoas.

	Qtd
Concordo	60
Concordo totalmente	22
Discordo	2
Não discordo e nem concordo	23
Total	107

Fonte: Próprio autor, 2022.

#### 4.0 Conclusão

Nesse trabalho, através de uma pesquisa bibliográfica e documental foram levantadas e analisadas algumas características essenciais no perfil de um líder. Dessa forma, com o objetivo de demonstrar a percepção dos discentes de Engenharia de Produção das cidades de Teresina-PI e São Luís-MA quanto ao seu perfil de liderança, buscou-se avaliar a visão que os mesmos têm sobre liderança, mensurando a percepção deles quanto ao seu perfil de liderança e evidenciando seus comportamentos diante algumas situações de gestão.

As habilidades e características abordadas foram as relacionadas ao trabalho em equipe, resolução de problemas, fornecimento de feedback, inspiração para outras pessoas, colaboração em equipe, delegação de ordens, diálogo com os membros, comunicação, falar em público, perseverança, tomada de decisões, agir sob pressão e motivação de pessoas.

Podemos perceber que as perguntas relacionadas ao trabalho em equipe e ao fornecimento de feedback positivos/elogios, foram as respostas que mais surgiram concordâncias. Algumas atividades desenvolvidas pelos alunos no decorrer do curso como os movimentos estudantis, monitorias, seminários, congressos, projetos de extensão, estágio, empresa júnior, dentre outras, podem exercer influência no desenvolvimento do perfil de liderança dos discentes com o decorrer da graduação.

Por ser uma pesquisa aplicada de forma online e que exige uma análise introspectiva no momento do questionário, é aceitável que haja algumas interpretações equivocadas quanto ao que é perguntado ou por serem exceções ou por conta do período específico que o aluno esteja passando, seja na sua vida pessoal ou acadêmica podendo assim, comprometer a clareza das respostas. Dessa forma, este trabalho não tinha como propósito buscar entender quais motivos levam a esse resultado e, sim, identificar em qual estilo de liderança os discentes do

curso mais se aproximam no decorrer da graduação, uma vez que as vivências do respondente influenciam em suas respostas.

Contudo, foi possível chegar a algumas considerações finais. Diante os resultados obtidos pela aplicação do questionário, nota-se uma maior predominância do estilo de liderança transformacional entre os estudantes em questão, uma vez que as características abordadas por esse estilo terem significativas porcentagens entre as respostas obtidas, como o trabalho em equipe, as novas perspectivas em relação aos problemas, o fornecimento de feedbacks, inspirar pessoas ou promover a colaboração entre os membros da equipe, habilidades essas que referem-se ao estilo de liderança em questão.

Portanto, fica assim a sugestão da extensão da temática para trabalhos futuros com novos grupos de estudos, seja estudantes de Engenharia de Produção de outras cidades ou instituições para que possa dar continuidade a essa pesquisa ampliando mais a percepção desses alunos quanto a importância de desenvolver um perfil de liderança antes, durante e após a graduação.

### **Referências**

- BOTELHO, J. C.; KROM V.** Os estilos de liderança nas organizações. XIV Encontro Latino Americano de Iniciação Científica. Vale do Paraíba, 2020.
- BRITO, E. P.; LIZARELLI, F. L.; ERNEST, A. S.; BARROS, A. C.** Percepções do egresso de Engenharia de Produção sobre sua formação acadêmica. XXXVI Encontro Nacional De Engenharia De Produção. João Pessoa, 2016.
- CHIAVENATO, Idalberto.** Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos na organização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CONCEIÇÃO, V. M.; PEREIRA, C. S.; SANTOS, A. A. B.** Habilidades do profissional de engenharia de produção: um modelo de perfil para o setor industrial. X Congresso Nacional de Engenharia Mecânica. Salvador, 2018.
- CZEKSTER, C. A.; ANDREATTA-DA-COSTA, L.** Competências comportamentais de liderança e gestão na engenharia civil. Anais: XLII Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia – COBENGE. Juiz de Fora: UFJF, 2014.
- FAÉ, C. S.; RIBEIRO, J. L. D.** Um Retrato da Engenharia de Produção no Brasil. Revista Gestão Industrial, v. 1, 2005.
- GALARÇA, S. P.** et al. Ciênc. agrotec., Lavras, v. 34, n. 4, p. 860-869, jul./ago., 2010 Correlação de Pearson e análise de trilha identificando variáveis para caracterizar porta-enxerto de *Pyrus communis* L.
- HAIR Jr., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, L. R.** Análise multivariada de dados. São Paulo: Bookman, 2009.
- MELO, F. G.; ARAUJO, I. S.; SANTOS, L. A.; BARROS, M. O.; NETTO, A. P. O.** O Ensino Da Competência Liderança No Curso De Engenharia De Produção Da Universidade Federal De Alagoas/Campus Do Sertão. A engenharia de produção na contemporaneidade 5 [recurso eletrônico] / Marcos William Kaspchak Machado. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2018. – (A Engenharia de Produção na Contemporaneidade; v. 5).
- OLIVEIRA, L. T.** A presença e evolução do perfil de liderança nos alunos do curso de engenharia de produção do ICEA/UFOP. 2017. 72 f. Monografia (Graduação em Engenharia de Produção) – Instituto de Ciências Exatas e Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, João Monlevade, 2017.
- USP, Extra Curriculares. Disponível em: <http://www.prod.eesc.usp.br/graduacao/extracurriculares/>. Acesso em: 21/05/2022.
- WILDING, W. V.; KNOTTS, T.; PITT, W. G.; ARGYLE, M.** (2012). Developing and Assessing Leadership in Engineering Students.