

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
PROCESSOS GERENCIAIS

ELISAMA OLIVEIRA DE SOUSA
RAYZA ALVES AZEVEDO
VERÔNICA MARINA DA SILVA GALDINO

**COMPORTAMENTO DA LIDERANÇA
MOTIVACIONAL PARA COM OS FUNCIONÁRIOS EM
EMPRESAS**

RECIFE/2020

ELISAMA OLIVEIRA DE SOUSA
RAYZA ALVES AZEVEDO
VERÔNICA MARINA DA SILVA GALDINO

COMPORTAMENTO DA LIDERANÇA MOTIVACIONAL PARA COM OS FUNCIONÁRIOS EM EMPRESAS

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA,
como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em
Processos Gerenciais.

Professora Orientadora: Ma. Andresa Lydia da Silva Firmino
Lins.

RECIFE/2020

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S725c Sousa, Elisama Oliveira de
Comportamento da liderança motivacional para com os funcionários
em empresas. / Elisama Oliveira de Sousa, Rayza Alves Azevedo, Verônica
Marina da Silva Galdino. - Recife: O Autor, 2020.

17 p.

Orientador(a): Ma. Andresa Lydia da Silva Firmino.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Processos Gerenciais, 2020.

Inclui Referências.

1. Comportamento. 2. Liderança motivacional. 3. Gestão das
emoções. I. Azevedo, Rayza Alves. II. Galdino, Verônica Marina da Silva.
Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658

Dedicamos esse trabalho a nossos professores do curso de Processos Gerenciais que por 2 anos estiveram conosco nos ensinando com toda dedicação e amor. Assim, nos inspirando a cada dia com cada ensinamento, que iremos levar em nossas vidas eternamente.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos à Deus por ter nos concedido a dádiva da vida, o desejo e a motivação para concluirmos nossa tão sonhada graduação. À nossa família por estar sempre ao nosso lado dando o apoio e compreendendo nossas ausências.

À nossa orientadora professora Andresa Lydia pela contribuição que foi essencial para o desenvolvimento do nosso trabalho de conclusão do curso, por sua dedicação, paciência e empenho na nossa orientação. Aos nossos colegas de sala, pela torcida e pela ajuda até a conclusão do curso.

“Faça o teu melhor, na condição que você tem, enquanto você não tem condições melhores, para fazer melhor ainda.”
(Sérgio Mario Cortella)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	08
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	10
3 RESULTADOS	10
3.1 Liderança e motivação.....	10
3.2 O líder motivador.....	11
3.3 Motivação.....	12
3.4 Teoria da motivação.....	13
3.5 Uso da teoria da pirâmide de Maslow no ambiente de trabalho.....	14
3.6 Importância da motivação nos ambientes de trabalho.....	15
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
REFERÊNCIAS	18

COMPORTAMENTO DA LIDERANÇA MOTIVACIONAL PARA COM OS FUNCIONÁRIOS EM EMPRESAS

Rayza Alves Azevedo
Elisama Oliveira De Sousa
Verônica Marina Galdino Da Silva

Resumo: Este estudo teve como objetivo demonstrar o modelo de liderança motivacional, analisando as atividades do líder e a sua importância na motivação da sua equipe. Observando como a motivação gera o aumento de produtividade dos funcionários. A pesquisa foi produzida através de pesquisa bibliográfica, em artigos, sites e livros referente ao tema abordado. Ainda observamos como se é difícil ter motivação, ou seja, motivo para agir sem uma troca de comunicação com a equipe, com isso percebe-se a importância de um líder motivado e motivador na organização. Assumir um cargo de liderança não é fácil; exige muita competência e dedicação, se tem um nível de exigência por resultados alto. O estudo mostrou como o estilo de liderança motivacional pode ser usado para melhores resultados em uma equipe, com isso gerando maior produtividade e satisfação nas pessoas.

Palavras-chave: Comportamento. Liderança motivacional. Gestão das emoções.

1 INTRODUÇÃO

O modelo ideal de um líder é aquele que desenvolve um bom resultado através da sua equipe. Incentivando e motivando seus liderados para buscar o melhor resultado, preservando sempre o equilíbrio e bem-estar na equipe. Por volta do século XX, os líderes achavam contraditórios o uso de harmonia, bem-estar e desenvolvimento de desempenho para com os seus liderados. Entretanto, felizmente esse tipo de pensamento está mudando. As organizações observaram o quanto é importante a prática de boas lideranças no desenvolvimento dos funcionários. Empresas começaram a priorizar ao capital humano, percebendo que são as pessoas que fazem a organização crescer em si. Segundo Hunter (2004), "Liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum".

O papel do líder é extremamente importante para o capital humano, e por esse motivo precisa-se de mais atenção nas contratações de gestores para gerenciar as equipes nas empresas. O líder motivado se torna um líder motivador, isso é de extrema importância no seu papel de gerir pessoas, usando ferramentas estratégicas para atingir os objetivos organizacionais. Porém, ter a responsabilidade de assumir um cargo de liderança não é nada fácil, requer muita competência e habilidades para se dedicar a buscar resultados sob pressão em determinadas situações. Pois, ele depende dos colaboradores da equipe para atingir esses resultados, que são estabelecidos e cobrados pela direção da empresa. Existem algumas empresas que buscam líderes “perfeitos”, e isto é um grande erro, pois não existem líderes perfeitos, pois todos os líderes são seres humanos, que são conduzidos por outros seres humanos que não são perfeitos.

Abordaremos como é ser um líder motivacional nas organizações, citando alguns autores especialistas no assunto de liderança motivacional. Com isso, destacaremos alguns pensamentos de como se tornar um líder motivador e assim, conquistar melhores resultados dentro do ambiente de trabalho.

O objetivo geral da pesquisa foi apontar como o uso a liderança motivacional aplicada corretamente influenciam nos resultados e clima das organizações, como essa forma de liderar é mais flexível. Auxiliando o gestor na condução dos resultados e produtividade de sua equipe nas organizações profissionais.

Por esse motivo esse estudo justifica como o estilo de liderança motivadora influenciam no desenvolvimento e resultados de uma empresa. Como o uso da motivação dentro das empresas devem ser aplicados pela gestão, os resultados e benefícios que a motivação causa na produção. Com isso, ajudar líderes interessados a melhorar suas habilidades conceituais, para que possam atingir melhores resultados nas empresas que usam o modelo de liderança motivacional, e terem mais satisfação no desempenho dos seus liderados. Para Chiavenato (1997), um colaborador feliz e satisfeito ajuda a gerar lucros maiores.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

O estudo aqui apresentado foi criado por meio de uma pesquisa bibliográfica e descritiva. Após escolha do tema, e logo após, iniciamos a pesquisa a partir de artigos da internet, e alguns E-books. Buscamos como objetivo com esse trabalho, gerar esclarecimentos entre o comportamento de líderes motivacionais e seus liderados no ambiente de trabalho.

De acordo com Gil (2009), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Para o autor, a principal vantagem desse tipo de pesquisa reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama maior de fenômenos do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem é particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados que estão dispersos no tempo e no espaço relacionado ao objeto de estudo.

3 RESULTADOS

3.1 LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

Segundo Bernardinho (2006, p.114), a única liderança que se sustenta com o tempo é a do exemplo a ser seguido. Nada do que você diz influencia mais do que aquilo que você faz. Com base nesta citação, o autor comenta a influência que o líder causa com seu comportamento.

Chiavenato (1993, p.176) analisa a liderança pelo comportamento do líder em relação à sua equipe. “A liderança é vista como um fenômeno social, que ocorre em grupos sociais e a compreensão de técnicas de diálogo é um aspecto importante para uma liderança”. Com isto, podemos presumir que o papel do líder é importante para os integrantes ao seu redor. Agregando para o ganho satisfatório de todos.

A motivação nas equipes tem resultados positivos na execução das atividades em uma organização. É de responsabilidade do líder dar o exemplo e preparar os liderados nas funções estabelecidas. O autor Lacombe, Heilborn (2003, p. 348): líder é alguém que os outros consideram como o principal responsável pela realização dos objetivos do grupo. Pois, não se pode cobrar dos colaboradores o que não se sabe fazer.

Uma liderança com valores motivacionais espalha o conhecimento dentro de sua equipe, pessoas são preparadas para assumirem responsabilidades e qualificadas para aproveitar as oportunidades dadas pelo líder na distribuição de tarefas.

De acordo com nossas experiências pessoais e vivências profissionais, o líder motivador tem um papel importante na estrutura e sustentabilidade da equipe em que ele gerencia. O líder precisa ter algumas características como: empatia, saber se colocar no lugar do liderado e entender suas dificuldades, o líder precisa ser paciente e compreensivo, desta forma ele conseguirá conquistar sua equipe e consecutivamente os funcionários terão satisfação em atender suas solicitações, assim o líder terá o respeito de todos da equipe.

Segundo Chiavenato (1993, p. 84), “um líder reduz as incertezas do trabalho e torna-se referência motivacional na medida em que a expectativa dos colaboradores aumenta de que o esforço leva a satisfação de todas as necessidades”.

3.2 O LÍDER MOTIVADOR

Como se tornar um líder motivador?

Essa é uma dúvida de várias pessoas. Precisa-se primeiramente entender o que é motivação, porquê motivar e o que levam as pessoas a se motivarem. A motivação é pessoal e precisa-se de uma auto análise do colaborador. As pessoas trabalham para buscar sonhos e desejos, podendo ser uma estabilidade financeira, uma viagem, casa própria, carro e entre diversas outras coisas.

Segundo Kraide, (2019) primeiramente o gestor precisa conhecer os desejos e sonhos individuais de cada colaborador, e assim tentar extrair o máximo de cada um, assim fazendo com que eles atinjam o objetivo pretendido dentro da organização. O líder motivador é o profissional que procura encontra os motivos que movem aquele profissional, fazendo assim cada profissional se sentir realizado em produzir no ambiente de trabalho na intenção de conquistar algo desejado.

Os funcionários buscam uma referência, alguém para se espelhar. Um gestor que seja capaz de entregar os resultados sem massacrar a equipe; aquele que assume erros; reconhece fraquezas e trabalha junto com o grupo para o desenvolvimento de todos. Esse é o líder motivador que eles esperam. É algo que traz resultados efetivos para a organização. (MANTOVANI, 2020)

3.3 MOTIVAÇÃO

O que é a motivação?

Motivação (do Latim *movere*, mover) refere-se em psicologia, em etologia e em outras ciências humanas à condição do organismo que influencia a direção (orientação para um objetivo) do comportamento. Por outras palavras, é o impulso interno que leva à ação.

O mercado de trabalho está cada dia mais competitivo, exigindo um alto nível de motivação por parte dos funcionários, compreendendo que este seja o elemento principal para uma melhora da produtividade individual ou em grupo dos funcionários.

Segundo Gil, (2001, p.202) motivação é o que estimula e dá força para as pessoas agirem, é a consequência das necessidades não satisfeitas, sendo assim, o comportamento humano é motivado pelo desejo de atingir um objetivo em específico, por este motivo, muitos gerentes não são capazes de motivar, mas de satisfazer as necessidades de seus funcionários, conseguindo com que muitos cumpram com suas obrigações, porém muitas vezes estes estão interessados e não estão comprometidos com os objetivos da empresa.

De acordo com a citação do autor, podemos compreender que a motivação e o desejo estão relacionadas. O indivíduo é motivado por um desejo de conquistar algo que ele almeja, sendo assim os líderes motivadores estão em uma constante necessidade de fazer com que seus funcionários estejam sempre motivados em cumprir com suas obrigações visando uma recompensa desejada na entrega dos resultados.

Chiavenato, (1992, p.166) Um bom desempenho requer muito mais do que simplesmente aptidões e habilidades, é necessária motivação para trabalhar, contudo, o bom desempenho esta relacionada ao quão motivado esta o empregado, mas em termos de comportamentos, a motivação é o esforço e tenacidade exercida pela pessoa para fazer ou alcançar algo, é um dos diversos fatores que contribuem para o bom desempenho no trabalho, assim ele é facilmente influenciável do que as demais características das pessoas como traços de personalidade entre outros.

Em geral, a motivação está dentro das pessoas, é o que estimula e dá ânimo para que elas busquem atingir seus objetivos desejados. Com tudo, a motivação pode ser impulsionada pelo líder que a através do encorajamento, valorização, reconhecimento e convívio no ambiente de trabalho, podendo assim interferir na motivação de cada funcionário, de diferentes formas, dependendo da personalidade de cada pessoa.

3.4 TEORIA DA MOTIVAÇÃO

Segundo da ideia de que as pessoas usam a motivação e entusiasmo em suas atividades no ambiente de trabalho, é importante que os líderes aprendam quais são esses estímulos para melhor desempenho no desenvolvimento de cada funcionário. Segundo a teoria de Maslow, que fala sobre as necessidades humanas em níveis diferentes. Abraham Maslow explica que, existe uma hierarquia de diferentes necessidades separadas por cinco níveis, sendo eles: fisiológica, segurança, social, estima e auto-realização. Esta teoria visa que as pessoas não precisam apenas de recompensas financeiras, mas necessitam de cuidados, atenção, respeito e de outras pessoas. Baseada nessa teoria os líderes definem estratégias, criam modelos de gestão para melhores condições de trabalho assim atingindo os resultados desejados na organização. (GIL, 2001, p.205)

Segundo Jones, (2009) a esperança e força estão em grupos de pessoas conduzidas por líderes que incorporem aos trabalhos valores humanos fundamentais, capazes de transformar as organizações.

Para entender como funciona a teoria da motivação do psicólogo americano Maslow no ambiente de trabalho, a motivação parte de atender as necessidades próprias de cada pessoa, porém respeitando uma determinada escala de níveis, começando por aquilo que é mais básico para a sobrevivência do ser humano.

Na teoria de Maslow, quando o nível mais baixo é atingido é que o segundo nível passa a ser prioridade de necessidade para o indivíduo, assim seguindo até chegar no quinto e último nível estabelecido por ele, no topo da sua teoria conhecida como Pirâmide de Maslow.

O formato de pirâmide segue essa hierarquia de necessidades, em sua base está aquilo que é mais importante para o ser humano, que tem como objetivo supri as necessidades básicas de saúde e bem-estar.

Figura 1: Pirâmide de Maslow adaptado de Heringer



Fonte: www.researchgate.net, 2014

3.5 USO DA TEORIA DA PIRÂMIDE DE MASLOW NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Pirâmide de Maslow parece se aplicar apenas na vida pessoal do que na vida profissional. Mas esse modelo pode ser usado pelo gestor no ambiente de trabalho. Certamente já ouvimos falar que problemas pessoais não devem ser levados para o ambiente de trabalho e vice-versa. Mas se o colaborador teve um dia difícil, não dormiu bem à noite e isso afetou na sua confiança?

O modelo de motivação de Maslow identifica que as primeiras necessidades que foram afetadas pelos problemas do colaborador e assim se não identificadas a tempo a sua produtividade será mais baixa e não dará rendimento como antes a organização. (Heringer 2012, p. 97).

Isso é um desafio para o líder, identificar o problema, ouvir o funcionário, dar espaço para que ele fale, ter sensibilidade e empatia, assim diagnosticando o que deve ser feito para reverter a situação, para que assim, o funcionário sinta-se mais motivado, feliz e confiante para continuar a exercer suas funções na organização da melhor forma possível.

Segundo Heringer (2012), os aspectos apresentados na pirâmide de Maslow no ambiente de trabalho pode ser representado desta forma:

<p>i. Necessidades fisiológicas</p> <p>Jornada de trabalho compatível, horários flexíveis, intervalos, cuidados de conforto físico e térmico.</p>
<p>ii. Necessidades de segurança</p> <p>Salário compatível, recursos para cobrir as despesas básicas, estabilidade no emprego, condições seguras para exercer a profissão.</p>
<p>iii. Necessidades sociais</p> <p>Bom relacionamento com colegas, gestores e clientes, desfrutar de um ambiente agradável, sentir-se acolhido e fazer amigos no trabalho.</p>
<p>iv. Necessidades de estima</p> <p>Plano de carreira, oportunidades de crescimento, receber avaliações (feedback) e ser reconhecido.</p>
<p>v. Necessidades de autorrealização</p> <p>Participação nos resultados da empresa, autonomia para executar tarefas, possibilidade de inovar, criar e sugerir, exercer influência nas decisões gerenciais.</p>

A partir deste conceito criado por Heringer, o líder poderá ter mais facilidade na gestão dos seus colaboradores no dia a dia.

3.6 IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS

A formação de uma empresa não se resume em seus equipamentos, tecnologia e em sua estrutura em si. As empresas têm uma tarefa importante na formação da equipe de funcionários que irão compor o quadro de colaboradores da organização. Cada empresa tem uma cultura organizacional baseada em: costumes, crenças e

valores, e com isso o clima organizacional é formado. Influenciando diretamente no desempenho, satisfação, motivação e resultados de cada colaborador daquela empresa.

De acordo com Chiavenato (1994), o clima organizacional é a atmosfera psicológica de cada organização. Se existe elevada motivação no ambiente das organizações, o clima será de colaboração. Baixa motivação irá gerar um clima de desinteresse e apatia.

Entendemos com essa definição que, conforme o nível alto de satisfação dos colaboradores da organização, a motivação e desempenho dos colaboradores influenciam para o bem no clima organizacional da empresa. Da mesma forma, funcionários com baixa colaboração, desinteresse e desmotivação, darão um clima organizacional ruim para a empresa.

Em uma organização, pessoas fazem seu trabalho com a finalidade de gerar produtividade e receberem lucros em troca dos seus serviços. As empresas têm o poder de moldar em certas situações o comportamento dos seus funcionários, podendo ser comportamentos bons ou ruins, implicando assim nos resultados da organização.

Com isso as empresas perceberam que precisam influenciar seus funcionários de forma positiva, para que assim o compromisso, resultados e produtividade deles sejam bons para a organização. A empresa necessita conhecer cada colaborador que nela faz parte, é desse princípio que analisamos o comportamento das organizações.

“Refere-se ao estudo de indivíduos e grupos atuando em organizações e com a influência das organizações sobre pessoas e os grupos. Retrata a contínua interação entre pessoas e organizações que se influenciam reciprocamente.” (CHIAVENATO, 2004 p. 06).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da leitura deste artigo bibliográfico, fica expressa a importância do uso da motivação no ambiente de trabalho. Observando ser primordial que a gestão motivadora contribui significativamente para o melhor desempenho e produtividade dos colaboradores da organização empresarial.

Foi abordado sobre o uso da motivação na gestão empresarial, mostrando assim desde o conceito do que significado de motivação, produtividade, clima organizacional e cultura da empresa que passa a adotar o modelo de liderança motivacional nas organizações.

Podemos observar o conceito do psicólogo Abraham Maslow, com a teoria da motivação, a pirâmide de Maslow, nela são listados e classificados as causas de maior necessidade básicas do ser humano até as necessidades de maior satisfação pessoal. Abordando assim, como o uso desse conceito pode ser usado no ambiente de trabalho pelos gestores das organizações.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994. Disponível em: <http://citacoesreferencias.blogspot.com/2015/01/clima-organizacional-citacoes.html> Acesso 25 de setembro de 2020.

CHIAVENATO, Idalberto; **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**- São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa**. São Paulo: Makron Books, 1992.

FERNANDA, Thiago Henrique; FRANCISCO. **Motivação e liderança: um estudo analisando a importância de um líder na motivação de sua equipe**. Monografia (Curso de pós-graduação em Gestão em cooperativismo UNESC). Criciúma, SC, 2013.

MANTOVANI, Fernando. **Como motivar sua equipe, o desafio dos novos líderes**. 2016. Disponível em: < <https://www.roberthalf.com.br/blog/experts/como-motivar-sua-equipe-o-desafio-dos-novos-lideres> >. Acesso 20 de novembro de 2020.

GABRIEL, Cairo Freitas; COELHO, Luiz Gonzaga Sabino; SILVA, S. **Liderança na gestão de pessoas**. Monografia (Curso de Administração da UNICAMP). Campinas, SP, v. 15, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

MASSAD, Anselmo. **A motivação segundo Maslow: O que falta para você se sentir realizado**, 2016. Disponível em: <https://blog.contaazul.com/a-motivacao/> Acesso 19 de novembro de 2020.

MOTIVAÇÃO. In: **WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre**. Florida: Wikipedia Foundation, 2020. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Motivacao/>. Acesso em: 10 de novembro de 2020.

KRAIDE, Marcos. **Como ser um líder motivador**, 2019. Disponível em: <https://www.marcoskraide.com.br/como-ser-um-lider-motivador/>. Acesso 20 de novembro de 2020.

KRAIDE, Marcos. **Como ser um líder motivador**, 2019. Disponível em: <https://www.marcoskraide.com.br/como-ser-um-lider-motivador/>. Acesso 20 de novembro de 2020.