

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIREIRO – UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM RECURSOS  
HUMANOS

ANNA FLÁVIA DOMINGOS LOPES  
MAGDALA ANGELES PADRÃO DE SIQUEIRA  
NATHALIA LARISSA SOUSA MARINHO

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO  
NAS ORGANIZAÇÕES**

RECIFE/ 2021

ANNA FLÁVIA DOMINGOS LOPES  
MAGDALA ANGELES PADRÃO DE SIQUEIRA  
NATHALIA LARISSA SOUSA MARINHO

## **A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,  
como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em  
Recursos Humanos.

Orientador: Diego Leonel Alves de Sá

RECIFE/ 2021

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

L864i    Lopes, Anna Flávia Domingos  
          A importância da liderança e motivação nas organizações. / Anna  
          Flávia Domingos Lopes, Magdala Angeles Padrão de Siqueira, Nathalia  
          Larissa Sousa Marinho. - Recife: O Autor, 2021.

23 p.

Orientador(a): Diego Leonel Alves de Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário  
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. Recursos Humanos. 2. Motivação. 3. Liderança. I. Siqueira,  
Magdala Angeles Padrão de. II. Marinho, Nathalia Larissa Sousa. III.  
Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

ANNA FLÁVIA DOMINGOS LOPES  
MAGDALA ANGELES PADRÃO DE SIQUEIRA  
NATHALIA LARISSA SOUSA MARINHO

## **A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES**

Artigo aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Recursos Humanos, pelo Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, por uma comissão examinadora formada pelos seguintes professores:

---

Diego Leonel Alves de Sá  
Professor(a) Orientador(a)

---

Professor(a) Examinador(a)

---

Professor(a) Examinador(a)

Recife, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

NOTA: \_\_\_\_\_

Dedicamos este trabalho a nossos familiares e amigos.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos primeiramente a Deus por nos ajudar a chegar até aqui!

Agradecemos a Unibra, nossos professores e funcionários.

Agradecemos também a nossos pais, filhos e familiares por todo o amor e apoio que nos foi dado, bem como por ter nos encorajado a chegar até aqui.

*A persistência é o caminho do êxito.*

*Charles Chaplin*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO .....</b>	<b>11</b>
<b>3 RESULTADOS.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Liderança .....</b>	<b>12</b>
<b>3.2 Motivação.....</b>	<b>17</b>
<b>3.3 A importância da liderança para as organizações .....</b>	<b>19</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>21</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>22</b>

# A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Anna Flávia Domingos Lopes<sup>1</sup>

Magdala Angeles Padrão De Siqueira<sup>2</sup>

Nathália Larissa Sousa Marinho<sup>3</sup>

Diego Leonel Alves de Sá<sup>4</sup>

## RESUMO

O maior desafio enfrentado pelas organizações na atualidade é manter os seus profissionais motivados no desempenho de suas funções, bem como satisfeitos e felizes. Existem diversas teorias que explicam os motivos que são capazes de levar indivíduos a atingir seus objetivos. O objetivo do estudo é analisar a importância da liderança e motivação nas organizações. Para o alcance do objetivo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, descritiva, por meio de análise documental. O líder exerce influência no seu grupo para que façam o que ele deseja, conduzindo-os na direção que sozinhas não seguiriam, deve mostrar oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional e pessoal, incentivar, mostrar que é possível, colocar a equipe em condições de avançar e também aprender com os erros. O líder deve estender a mão e puxar os outros para o alto onde juntos poderão seguir em frente, conduzindo-os a alturas que nunca sonharam alcançar, esse é o verdadeiro espírito de equipe. Os bons líderes levam outros consigo para o topo. Promover a ascensão de outros é requisito fundamental para a liderança eficaz. Diante dos achados, pôde-se observar que a motivação está diretamente relacionada ao papel desempenhado pelo líder, entretanto, mostra-se de forma complexa, envolvendo aspectos psicológicos que envolvem o ser humano. Demonstra-se que são muitas as habilidades que o líder deve desenvolver para ter sucesso e o comprometimento da sua equipe. O aperfeiçoamento acontece diariamente quando busca o crescimento e atenta às mudanças que ocorrem.

**Palavras-chave:** Recursos Humanos. Motivação. Liderança.

## ABSTRACT

The biggest challenge faced by organizations today is to keep their professionals motivated in the performance of their functions, as well as satisfied and happy. There are several theories that explain the reasons that are able to lead individuals to achieve their goals. The objective of the study is to analyze the importance of leadership and motivation in organizations. In order to reach the objective, descriptive bibliographic research was carried out through document analysis. The leader exerts influence on his group so that they do what he wants, leading them in the direction that they would not follow alone, he must show opportunities for professional and personal growth and development, encourage, show that it is possible, put the team in a position to move forward. and also learn from mistakes. The leader must reach out and pull others to the top where together they can move forward, leading them to heights they never dreamed of reaching, this is true team spirit. Good leaders take others with them to the top. Promoting the rise of others is a fundamental requirement for effective leadership. In view of the findings, it was observed that motivation is directly related to the role played by the leader, however, it is shown to be complex, involving psychological aspects that involve the human being. It is demonstrated that there are many skills that the leader must develop to succeed and the commitment of his team. Improvement happens daily when you seek growth and pay attention to the changes that occur.

KEY WORDS: Human Resources. Motivation. Leadership.

---

<sup>1</sup> Acadêmica, do Curso Tecnológico em Recursos Humanos, da UNIBRA. E-mail: <[alopes9991@gmail.com](mailto:alopes9991@gmail.com)>

<sup>2</sup> Acadêmica, do Curso Tecnológico em Recursos Humanos, da UNIBRA. E-mail: <[neega\\_siqueira@live.com](mailto:neega_siqueira@live.com)>

<sup>3</sup> Acadêmica, do Curso Tecnológico em Recursos Humanos, da UNIBRA. E-mail: <[nathalia1rssi.larissa1@gmail.com](mailto:nathalia1rssi.larissa1@gmail.com)>

<sup>4</sup> Orientador, docente da UNIBRA.

## 1. INTRODUÇÃO

A motivação nas organizações é uma temática considerada muito recente, em virtude de ter surgido no período pós Revolução Industrial, pois a partir desse período, a motivação foi incorporada ao incentivo de produtividade. No período pré-revolução industrial, observa-se que as pessoas eram manipuladas e forçadas a trabalhar, no período pós, verifica-se uma mudança significativa nesses métodos e as organizações perceberam que o ser humano no ambiente de trabalho é mais complexo do que se esperava e passaram a fazer com que os empregados sentissem a sua utilidade e importância, porque apenas bons salários não eram mais suficientes (CAVALCANTI, 2019)

Foi nesse período que os trabalhadores passaram a exigir a sua participação nas decisões tomadas dentro das organizações, deixando de ser apenas peça que desempenhava uma função. A partir disso, o reconhecimento desses profissionais, bem como a sua satisfação diante das necessidades sociais se destacaram, sendo considerado como o capital intelectual inserido nas organizações e com isso, surgiu o departamento de Recursos Humanos (RH) criado para promover essa função (CHIAVENATO, 2004).

O maior desafio enfrentado pelas organizações na atualidade é manter os seus profissionais motivados no desempenho de suas funções, bem como satisfeitos e felizes. Existem diversas teorias que explicam os motivos que são capazes de levar indivíduos a atingir seus objetivos. Observa-se que a industrialização da sociedade, o desenvolvimento da automação, as tarefas repetitivas e rotineiras, a divisão do trabalho, a importância dada à burocracia conduz os indivíduos à insatisfação e à sensação de alienação em seus trabalhos (SILVA; RODRIGUES, 2007)

Quem toma à frente para buscar essa motivação e o empenho das pessoas é o líder. Presente em todas as organizações e departamentos, precisa de múltiplas capacitações para conduzir os funcionários a desenvolver o trabalho em equipe, inovar, tomar a frente de novos projetos, ensinar, mas também aprender, ter conhecimento técnico da área em que atua, potencializar o crescimento dos liderados e da organização, assumir responsabilidades e tomadas de decisões. A figura do chefe que dá ordens e cobra o cumprimento delas, está totalmente fora de foco, conforme destaca Neto (2010):

A gerência tradicional, do tipo que centraliza a atividade pensante e delega o operacional, dando ordens e controlando todo o tempo, caiu de moda. Num mundo cada vez mais voltado para os valores individuais, em que se busca muito além da aptidão física dos colaboradores, uma nova forma de dirigir empresas se impõe. (...) Esperava-se, do líder de ontem, que ele aprendesse pela organização, deixando ao restante da equipe a tarefa de apenas realizar.

Com isso, é necessário que se demande uma liderança que procure entender e acelerar o processo de aprendizado organizacional, permitindo e incentivando o pensamento e a ação integradora em todos os níveis. Deve-se deixar de lado o chefe que assegura o cumprimento de metas quantitativas de produção, entra o condutor de pessoas, capaz de tirar delas o que têm de melhor, em benefício delas próprias, na medida em que realizam seus potenciais, e da organização com que colaboram. (NETO, 2010, p. 1).

Baseado nisso, questionou-se: “qual a importância da liderança e motivação nas organizações?” Para tal, o estudo teve como objetivos:

- Analisar a importância da liderança e motivação nas organizações;
- Discutir sobre os tipos de motivações e a sua aplicação dentro da organização;
- Apontar a relação entre a motivação e a liderança.

A elaboração do presente estudo surgiu pela necessidade de elaborar um material que permitisse promover maior conhecimento para os acadêmicos, que serão futuros gestores e demais líderes. Com isso, o estudo se propõe com o intuito de elaborar um estudo que proporcione gestores cada vez mais qualificados e eficientes para motivar suas equipes e com isso seja possível atingir os resultados esperados, demonstrando as principais características que um líder deve possuir para motivar sua equipe.

## **2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

Trata-se de um estudo do tipo revisão literária. A base desse tipo de estudo é a pesquisa bibliográfica, visando o aprofundamento sobre um determinado assunto, não se caracterizando pela repetição do que já foi dito ou escrito sobre determinado assunto, mas busca oportunizar a análise da temática proposta sob novo enfoque ou abordagem chegando a conclusões inovadoras (MARCONI; LAKATOS, 2011).

Nesse contexto, para o alcance do objetivo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, descritiva, por meio de análise documental, visto que possibilita sumarizar as pesquisas e obter conclusões a partir de um tema de interesse. Para a busca e coleta de dados do estudo, definiu-se como palavras-chave: Recursos Humanos, Motivação e Liderança.

Os dados obtidos através da pesquisa bibliográfica, serão apresentados sob a forma de textos, tabelas ou quadros e o principal propósito do uso dessas ferramentas é auxiliar o pesquisador. Para a realização da análise dos dados desta pesquisa foram utilizados os seguintes recursos: Microsoft Word para interpretação dos dados obtidos através da análise dos estudos selecionados que compuseram as amostras.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Liderança

Existem diversos conceitos de liderança e praticamente todos citam alguns elementos chave como “trabalho em grupo”, “influenciar pessoas” e “atingir resultados”. Para Chiavenato (1999), a liderança é uma forma de influência. A influência é uma transação interpessoal em que uma pessoa age para modificar ou provocar o comportamento de outra pessoa, de maneira intencional.

John C. Maxwell (2008, p.13) dá um parâmetro bem abrangente na definição de liderança:

- Disposição de assumir riscos.
- Desejo apaixonado de fazer diferença.
- Se sentir incomodado com a realidade.
- Assumir responsabilidades enquanto outros inventam justificativas.
- enxergar as possibilidades de uma situação enquanto outros só conseguem ver as dificuldades.
- Disposição de se destacar no meio da multidão.
- Abrir a mente e o coração.
- Capacidade de subjugar o ego em benefício daquilo que é melhor.
- Evocar em que nos ouve a capacidade de sonhar.
- Inspirar outras pessoas com uma visão clara da contribuição que elas podem oferecer.
- Poder de potencializar muitas vidas.
- Falar com o coração ao coração dos liderados.
- Integração do coração, da mente e da alma.
- Capacidade de se importar com os outros e, ao fazer isso, liberar as ideias, a energia e a capacidade dessas pessoas.
- Sonho transformado em realidade.
- Coragem.

O líder exerce influência no seu grupo para que façam o que ele deseja, conduzindo-os na direção que sozinhas não seguiriam, deve mostrar oportunidades

de crescimento e desenvolvimento profissional e pessoal, incentivar, mostrar que é possível, colocar a equipe em condições de avançar e também aprender com os erros. A responsabilidade pelo desenvolvimento das pessoas recai sobre o líder. E isso significa mais do que apenas ajuda-las a adquirir habilidades profissionais. Os melhores líderes ajudam os liderados não só em relação à carreira, mas também em relação à vida pessoal. Eles os ajudam a se tornar pessoas melhores, e não apenas bons profissionais. Os líderes potencializam os liderados. E isso é muito importante, pois promover o crescimento das pessoas gera crescimento para a organização. (MAXVEL, 2008, p.96).

O líder é considerado um grande influenciador, envolvendo e conduzindo a equipe a lutar pelas mesmas causas. O autor Gaudêncio (2009, p.15) faz a seguinte explicação em seu livro “Superdicas para se tornar um verdadeiro líder”:

Costumo definir o líder mostrando, em dois momentos distintos, o que ele é essencialmente:

- O líder sabe o que quer. Ele tem um sonho.
- O líder quer o que sabe. Para ele, o importante é a concretização do sonho, não a glória de fazê-lo. Por isso ele compromete os outros com seu sonho, de tal forma que, depois de algum tempo, as pessoas estarão atrás do sonho, não mais do líder. (GAUDÊNCIO, 2009, p.15)

Os estilos de liderança se desenvolvem em cada gestor de acordo com as características individuais e conforme a cultura das pessoas e da organização. No quadro 1 o autor Chiavenato (2000, p.137) faz uma comparação entre três estilos de liderança e descreve as principais características do líder, a forma como aborda as tarefas e como age com os subordinados.

**Quadro 1 – Os três estilos de liderança.**

<b>Autocrática</b>	<b>Democrática</b>	<b>Liberal</b>
O líder fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo.	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, estimulado e assistido pelo líder.	Há liberdade total para as decisões grupais ou individuais, e mínima participação do líder.
O líder determina as providências para a execução das tarefas, cada uma por sua vez, na medida em que se tornam necessárias e de modo imprevisível para o grupo.	O grupo esboça as providências para atingir o alvo e pede aconselhamento do líder, que sugere alternativas para o grupo escolher. As tarefas ganham novas perspectivas com os debates.	A participação do líder é limitada, apresentando apenas materiais variados ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que as pedissem.
O líder determina a tarefa que cada um deve executar e o seu companheiro de trabalho.	A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus companheiros de trabalho.	A divisão de tarefas e escolha dos colegas fica totalmente a cargo do grupo. Absoluta falta de participação do líder.
O líder é dominador e é “pessoal” nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro.	O líder procura ser um membro normal do grupo, em espírito. O líder é “objetivo” e limita-se aos “fatos” nas críticas e elogios.	O líder não avalia o grupo nem controla os acontecimentos. Apenas comenta as atividades quando perguntado.

Fonte: Chiavenato (2000)

O líder que souber utilizar os diversos estilos, poderá escolher, com bom senso e competência, qual é o mais adequado para cada situação. Chiavenato (2000, p.140) afirma que “na prática, o líder utiliza os três processos de liderança, de acordo com a situação, com as pessoas e com a tarefa a ser executada.” Dependendo da situação

e da necessidade, poderão ocorrer adaptações que levam ao surgimento de novos estilos, como por exemplo, o estilo visionário.

Os líderes visionários são cada vez mais valorizados num mundo que se transforma a cada instante. Mas, ao contrário do que alguns imaginam, eles não nascem com uma bola de cristal na mão. Tanto quanto ser líder, ser visionário é uma capacidade a ser aprendida(...) São pessoas capazes de visualizar o futuro e antecipar produtos ou serviços que vão ser desejados no futuro pelos mercados mais lucrativos, gerando oportunidades para si próprias, suas organizações e para aqueles que lideram. (GAUDÊNCIO, 2009, p.87).

O empreendedor caracteriza-se por ser uma pessoa criativa, marcada pela capacidade de estabelecer e atingir objetivos e que mantém alto nível de consciência do ambiente em que vive, usando-a para detectar oportunidades de negócios. Um empreendedor que continua a aprender a respeito de possíveis oportunidades de negócios e a tomar decisões moderadamente arriscadas que objetivam a inovação, continuará a desempenhar um papel empreendedor (FILION, 1999, p.19).

Importante para o desenvolvimento e sobrevivência das empresas, o líder visionário é capaz de enxergar oportunidades onde ninguém as vê, realiza adaptações e mudanças necessárias, com a finalidade de desenvolver, crescer e melhorar a empresa. Como nem sempre o sol brilha, o líder precisa mostrar suas habilidades também nos momentos difíceis, porque nem todas as tomadas de decisão agradarão à todos. Em outras palavras, podemos dizer que é necessário colocar o “coração” naquilo que se faz para que haja motivação para continuar quando os outros já desistiram (GAUDÊNCIO, 2009).

Maxwell (2008, p.109) cita uma relação de habilidades que os líderes potenciais demonstram possuir:

- Capacidade de adaptação: ajustam-se rapidamente às mudanças.  
Discernimento: compreendem quais são as questões mais importantes.  
Perspectiva: enxergam além do ponto em que estão.
- Comunicação: interagem com as pessoas de todos os níveis da organização.  
Segurança: confiam no que são, e não no cargo que ocupam.
- Disposição para servir: fazem o que for necessário.
- Iniciativa: encontram maneiras criativas de fazer as coisas acontecerem.  
Maturidade: colocam a equipe em primeiro lugar.

- Persistência: mantêm consistência em termos de caráter e competência a longo prazo.
- Confiabilidade: são dignos de confiança naquilo que é mais importante.  
(MAXWELL, 2008, p.109)

A liderança não se desenvolve de uma hora para outra, exige perseverança e um pequeno progresso a cada dia. Algumas das principais características e ações identificadas ao longo da pesquisa foram estas:

Para ter um bom relacionamento com os membros da sua equipe, é fundamental que tenha conhecimento das competências de cada um, os limites, seus pontos fortes e fracos, seus motivos e necessidades. Assim, o gestor vai saber o que se passa no coração dos liderados e conhecer as condições pelas quais pode motivar e alocar cada um dentro dos processos, ajudando-os a alcançar o melhor de seu potencial (MAXWELL, 2008, p. 66).

Gaudêncio (2009, p.45) argumenta: “Estou convencido de que a afetividade é o verdadeiro cimento das nossas instituições e se manifesta na forma de companheirismo e amizade.” Passamos a maior parte do tempo na empresa e o líder é responsável pelo entrosamento dos membros da equipe. Os integrantes precisam trabalhar para o bem do grupo, contribuindo e complementando as atividades, valorizando e respeitando um ao outro.

Voigtlaender; Beiler; Walkowski, (2018) aponta que “saber ouvir sempre gera bons resultados. Quanto mais você sabe, melhor você se torna (...) Quando os líderes ouvem, eles têm acesso ao conhecimento, às percepções, à sabedoria e ao respeito dos outros”. O líder precisa ter uma grande capacidade para entender e conhecer seus liderados, suas opiniões e ideias, para isso é preciso ser paciente para ouvir primeiro e falar depois. Concentrar-se em quem está falando e evitar distrações, por exemplo, ouvir alguém e ler e-mail ao mesmo tempo são coisas que não funcionam.

A delegação é fundamental para o bom funcionamento de uma equipe. (GAUDÊNCIO, 2009, p.36). O líder precisa confiar nos funcionários para que as tarefas e responsabilidades sejam delegadas, observando o que é adequado para cada um. O treinamento e acompanhamento é o próximo passo, muito importante para o sucesso na execução das atividades e para futuramente delegar maior responsabilidade.

Para Chandler e Richardson (2008, p.74), “Agora, mais do que nunca, a comunicação está no nosso sangue. É o componente vital de toda empresa. (...) Uma boa comunicação origina confiança e respeito.” Passar e receber informações, para líder e liderados estarem “por dentro de tudo” e saber o que está acontecendo. Uma boa comunicação estabelece confiança e respeito para ambas as partes. Quando houver alguma mudança, o líder deve passar as informações pessoalmente, não deixar que as novidades sejam transmitidas por terceiros.

### **3.2. Motivação**

De acordo com Chiavenato (1999) a motivação está contida dentro das próprias pessoas e pode ser amplamente influenciada por fontes externas ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa.

Lameiras, (2010) defende que a motivação é intrínseca, ou seja, ela está dentro de cada um e assim, ninguém motiva ninguém. Nós é que nos motivamos, ou não.

Silva; Rodrigues (2007, p.9) reforçam essa teoria quando citam que:

A motivação é um fenômeno que depende de numerosos fatores para existir, dentre eles, o cargo em si, ou seja, a tarefa que o indivíduo executa, as características individuais e, por último, os resultados que este trabalho pode oferecer. Portanto, a motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa, estando geralmente ligada a um desejo. Dessa forma, suas fontes de energia estão dentro de cada ser humano. (SILVA; RODRIGUES, 2007, p.9).

Infelizmente nos deparamos com algumas pessoas nas organizações que mantêm uma atitude de perdedor, executam seu serviço sem qualquer entusiasmo, não sabem o que querem e não lutam por nada, somente continuam na empresa para receber um salário, sendo uma tarefa muito difícil para o líder e para a equipe conviver com alguém assim.

Christy (2006, p.20) cita no livro “Os Segredos da Motivação”:

Há pessoas que jamais serão motivadas. Elas preferem ser apenas coadjuvantes da vida, nunca agindo ativamente em nada. As organizações estão abarrotadas destes indivíduos. Eles se prendem aos seus empregos, fazem o que mandas elas fazerem, não perguntam, não argumentam, não questionam, só executam. Satisfeitas ou não com sua condição, elas são assim e dificilmente mudarão. Não há programa motivacional que tenha efeito sobre estas pessoas. (CHRISTY, 2009, p.20)

Antes de tentar mudar a equipe, o líder precisa fazer uma auto avaliação para entender o exemplo que está passando. Se quiser que seu pessoal seja mais positivo, seja mais positivo. Se quiser que se orgulhem mais de seu trabalho, dê o exemplo. Mostre-lhes como se faz. Quer que tenham uma boa aparência e se vistam de maneira profissional? Tenha uma aparência melhor você mesmo. Quer que sejam pontuais? Chegue sempre cedo e diga a eles o que a pontualidade significa para você, não para eles. (CHANDLER; RICHARDSON, 2008, p.31).

Como ele está à frente, servindo de espelho para os demais, precisa ser o que quer que os outros sejam. As pessoas se envolvem mais facilmente com quem é autoconfiante (LAMEIRAS, 2010). O ambiente ou clima da empresa está fortemente relacionado com a motivação dos funcionários. Quando existe motivação, o ambiente é positivo, o clima é de colaboração, interesse e satisfação. Ao contrário, percebem-se sentimento de frustração, insatisfação, redução na produtividade e qualidade, surgimento de conflitos (VOIGTLAENDER; BEILER; WALKOWSKI, 2018).

Se o líder está animado com uma ideia, toda a equipe ficará. O entusiasmo, a força e a energia do líder são contagiantes e motivam significativamente (ROSA, 2016). Chandler e Richardson (2008, p.102) aponta ainda que:

Se você é um líder positivo, com pensamentos positivos sobre o futuro e as pessoas que lidera, acrescenta algo a cada pessoa com quem conversa. Agrega algo de valor a cada comunicação. Até mesmo cada e-mail (que seja positivo) soma algo à vida da pessoa que o recebe. Porque o positivo (+) sempre acrescenta algo (CHANDLER; RICHARDSON, 2008, p.102).

Campos, (2008) aponta que poucos líderes chegam ao topo sozinhos, sem contar com ajuda de outras pessoas. O líder deve estender a mão e puxar os outros para o alto onde juntos poderão seguir em frente, conduzindo-os a alturas que nunca sonharam alcançar, esse é o verdadeiro espírito de equipe. Lima; Santos, (2012) argumenta que “os bons líderes levam outros consigo para o topo. Promover a ascensão de outros é requisito fundamental para a liderança eficaz”.

Desse modo, o líder só tem a ganhar, porque as pessoas têm mais interesse em trabalhar para alguém que as ajuda a atingir o sucesso. Além disso, o líder ganha muita credibilidade porque potencializa e agrega valor à equipe, deixando de lado sentimentos como a insegurança e o ciúme (ROSA, 2016).

Cavalcanti (2009) destaca que o ideal é cada pessoa desenvolver dentro de si a automotivação, mas o papel do líder nesse processo é importante, porque a partir

do momento que conhece sua equipe e suas pessoas, tem a possibilidade de exercer com mais facilidade seu papel: provocar um novo ânimo, conquistar a confiança do seu liderado, levando-os onde não poderiam ir sozinhos, inspirá-los a fazer aquilo que se acham incapazes de realizar, tornar-se um “espelho”, exemplo, provocar o esforço e persistência, buscando o comprometimento para atingir os resultados.

### **3.3. A importância da liderança para as organizações**

As organizações buscam no mercado por líderes capazes de implementar estratégias que moldam e impactam as equipes, para atingir bons resultados, pois sabemos que em ambientes saudáveis, os líderes conseguem proporcionar esse ambiente. A liderança é um fenômeno tipicamente social e este ocorre em grupos sociais e organizações. Pode-se destacar que a liderança exerce uma influência interpessoal exercida e dirigida no processo de comunicação humana, e ela ocorre para que os objetivos da organização sejam alcançados. Observa-se que existem alguns fatores importantes da participação do líder na organização, sendo a influência, a situação, a comunicação e as metas e objetivos traçados (ARRUDA; CHRISÓSTOMO; RIOS, 2010)

No que envolver o processo de liderança organizacional, a liderança é fundamental para todos os tipos de organização, e principalmente no ambiente empresarial. Para a administração ela é importante em todas as funções da Administração, pois para conduzir pessoas e preciso conhecer elas, olhar a liderança por diversos ângulos (GUTIERREZ et al., 2017)

Os líderes devem assumir no dia a dia para a condução da sua atividade a postura que lhes é atribuída, pois o sucesso e a sobrevivência da organização é responsabilidade do seu processo de gestão. Portanto, entende-se que, para ser um líder bem sucedido, este deve ter a capacidade de comunicação, saber lidar com as relações interpessoais e trabalhar em equipe. Porém, muitas competências deste profissional ele pode conquistar por meio da qualificação (ROSA, 2016).

O gestor deve dedicar seus esforços, de forma a reconhecer nos funcionários, as suas habilidades, podendo ainda identificar características como os pontos fortes e fracos, da equipe. O líder também deve estar em transformação, acompanhando as tendências do mercado, adotando técnicas modernas e eficazes de gestão como, criar planos de avaliação de desempenho para reconhecimento do clima organizacional,

podendo com as respostas ali contidas identificar se os colaboradores estão motivados. “Uma prática como essa permite fundamentar um plano de motivação, o qual contribuirá para unidade da equipe, e para que este atenda os desejos do colaborador e da organização” (GIMENES et al., 2019, p. 5).

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante dos achados, pôde-se observar que a motivação está diretamente relacionada ao papel desempenhado pelo líder, entretanto, mostra-se de forma complexa, envolvendo aspectos psicológicos que envolvem o ser humano. Demonstra-se que são muitas as habilidades que o líder deve desenvolver para ter sucesso e o comprometimento da sua equipe. O aperfeiçoamento acontece diariamente quando busca o crescimento e atenta às mudanças que ocorrem.

A motivação se torna consequência dentro de uma equipe quando o líder por meio das suas características desempenha seu papel de forma eficiente, fazendo com que todos ao seu redor devido à convivência, comecem a adotar a postura similar podendo vir a se tornarem líderes desenvolvendo as habilidades que lhe são atribuídas.

Nesse sentido, uma liderança bem sucedida é um dos maiores desafios da atualidade. Para conseguir o comprometimento e a excelência nas tarefas desenvolvidas pelos colaboradores, precisa ter conhecimento da motivação para inspirar e possibilitar um constante aperfeiçoamento e treinamento para melhorar o desempenho dos liderados. Uma equipe motivada é autoconfiante, responsável e comprometida com os resultados da organização.

## REFERÊNCIAS

- ARRUDA, ÂF; CHRISÓSTOMO, E; RIOS, SS. A importância da liderança nas organizações. Revista Razão Contábil & Finanças, v. 1, n. 1, 2010.
- BENNIS, W; NANUS, B. Líderes – Estratégias para assumir a verdadeira liderança. Editora Habra Ltda, 2001.
- CAMPOS, MVK. O papel da liderança na motivação das pessoas em ambientes organizacionais. Revista de Gestão Pública, v. 2, n. 2, p. 31-45, 2008.
- CAVALCANTI, VL. Liderança e Motivação. Rio DE Janeiro: Editora FGV, 2009.
- CHANDLER, S; RICHARDSON, S. 100 maneiras de motivar as pessoas. Rio de Janeiro, Sextante, 2008.
- CHARAM, R. O jogo da liderança. São Paulo Elsevier, 2008.
- CHIAVENATO, I. Administração nos novos tempos. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, I. Gerenciando pessoas. São Paulo: Makron Books, 2004.
- CRISÓSTOMO, I. A motivação como ferramenta de crescimento. 2010.
- DAMIÃO, ML. Competência: a essência da liderança pessoal. São Paulo: Saraiva, 2009.
- FILION, LJ. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. Revista de Administração, São Paulo v.34, n.2, p.05-28, abr/jun 1999.
- GAUDÊNCIO, P. Superdicas para se tornar um verdadeiro líder. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2009.
- GIMENES, AN et al. A importância da liderança nas organizações. Instituto de Ensino Superior de Londrina, v. 18, 2019.
- GRUM, A; ASSLANDER, F. A arte de ser mestre de si mesmo para ser líder de pessoas. Petrópolis: Vozes, 2008.
- GUTIERREZ, LA et al. A importância da liderança nas organizações. REVISTA FAIPE, v. 4, n. 2, p. 9-16, 2017.
- KOUZES, JM. O novo desafio da liderança: a fonte mais confiável para quem deseja aperfeiçoar sua capacidade de liderança. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- LAMEIRAS, E. Liderança e Motivação dos colaboradores: Um ensaio no sector da saúde. Universidade de Trás-os Montes e Alto Douro, 2010.

LIMA, JB; SANTOS, PCF. Liderança e motivação no ambiente organizacional. Revista de Iniciação Científica da Universidade Vale do Rio Verde, v. 1, n. 2, 2012.

MAXWELL, JC. O livro de ouro da liderança. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

ROSA, RHR. A importância da liderança e motivação nas organizações. In: XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2016.

ROSA, RHR. A importância da liderança e motivação nas organizações. In: XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2016.

SILVA, R; RODRIGUES, CMC. Motivação nas Organizações. São Paulo: Atlas, 2007.

VERGARA, SC. Gestão de Pessoas. 4ª Edição. São Paulo: Atlas, 1999.

VOIGTLAENDER, K; BEILER, G; WALKOWSKI, M. Liderança e motivação nas organizações. 2018.