

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA CURSO  
DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE  
RECURSOS HUMANOS

ALISON IAN RODRIGUES SOUZA  
LILIAN DA SILVA BARBOSA  
JOÃO VICTOR DOMINGOS DA SILVA

**O IMPACTO DA LIDERANÇA EFICAZ NAS  
ORGANIZAÇÕES**

RECIFE

2021

ALISON IAN RODRIGUES SOUZA  
LILIAN DA SILVA BARBOSA  
JOÃO VICTOR DOMINGOS DA SILVA

## **O IMPACTO DA LIDERANÇA EFICAZ NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE  
2021

S729i

Souza, Alison Ian Rodrigues

O impacto da liderança eficaz nas organizações. / Alison Ian Rodrigues Souza; João Victor Domingos da Silva; Lilian da Silva Barbosa. - Recife: O Autor, 2021.

23 p.

Orientador(a): Emanuel Xavier.

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

1.Líder. 2.Funcionários. 3. Empresas. Centro Universitário Brasileiro. I. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658.3

ALISON IAN RODRIGUES SOUZA  
LILIAN DA SILVA BARBOSA  
JOÃO VICTOR DOMINGOS DA SILVA

## **O IMPACTO DA LIDERANÇA EFICAZ NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Examinadores

---

Prof. Orientador Emanuel Lima Xavier - Espec.

---

Profa. Examinadora Deborah da Silva Araújo Ferreira - Ma.

Recife: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

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

*Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em nossa vida, autor do nosso destino, nosso guia, socorro presente na hora da angústia, aos nossos pais e familiares que foram fundamentais.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus pela força, saúde e por me capacitar para que esse trabalho se concretiza-se e que eu não desistisse.

A meu orientador Emanuel Xavier, por todo suporte que me deu nesse período cheio de dúvidas mas ele sempre tranquilizou e nos deu confiança.

Aos meus pais Ricardo José e Tarciana Maria por todo incentivo até aqui. A Tito Mergulhão, Yollanda Padilha e a Jasmelinda Sena em memória, que sempre me incentivou e intercedeu a Deus para que alcançasse meus objetivos. Sei que de lá de cima eles estão orgulhosos e felizes por mais essa conquista em minha vida. Ao meu irmão Andrei Ricardo pelos conselhos e por me mostrar que sou capaz quando nem eu mesmo acreditava, a minha namorada Evylla Alves por segura a minha mão e ficar do meu lado e por não deixar desistir. Agradeço a toda minha família por todo amor e carinho recebido deles cada um tem a mesma importância nessa conquista.

Alison Ian Rodrigues Souza

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer.

Aos meus pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional. A minha filha e ao meu esposo por todo amor, carinho e por está ao meu lado em todos os momentos.

Ao meu orientador Emanuel Xavier, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Lilian da Silva

A Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Aos amigos/familiares, por todo o apoio e pela ajuda, que muito contribuíram para a realização deste trabalho.

Ao professor Emanuel Xavier, por ter sido meu orientador e ter desempenhado tal função com dedicação e amizade.

João Victor Domingos

*Motivação é a arte de fazer as pessoas  
fazerem o que você quer que elas façam  
porque elas o querem fazer.  
Dwight Eisenhower*

## RESUMO

Neste artigo iremos abordar o quanto é importante uma boa liderança dentro das empresas, ser líder é trazer motivação e incentivar um grupo de funcionários a chegar no objetivo das empresas. Hoje em dia para ser um bom líder precisa saber ser um bom gestor de pessoas além de seus conhecimentos técnicos, nos tempos antigos o líder era aquela pessoa autoritária e que não pensava nos seus funcionários, pois eles viam os seus liderados como maquinas, nos tempos de hoje o conceito liderança mudou muito, pois o bom líder é aquele que pensa em seus funcionários pois eles são que trazem produtividade e qualidade para empresa porque mesmo com uma boa estratégia não seria possível ver o crescimento da empresa se os colaboradores não existissem porque eles são a “ alma” do negocio.

**Palavras-chave:** Líder; Funcionários; Empresas.

## **ABSTRACT**

In this article we will address how important a good leadership is within companies, being a leader is to bring motivation and encourage a group of employees to reach the companies' goals. Today, to be a good leader, you need to know how to be a good manager of people beyond your technical knowledge, in ancient times the leader was that authoritarian person who did not think about his employees, because they saw their followers as machines, in times Today, the concept of leadership has changed a lot, as the good leader is the one who thinks about his employees because they are the ones who bring productivity and quality to the company, because even with a good strategy, it would not be possible to see the company's growth if the employees did not exist because they they are the "soul" of the business.

**Keywords:** Leader; Employees; Companies.

**SUMÁRIO (Após inserir a ficha catalográfica, corrigir os números das páginas)**

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	08
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO</b> .....	09
<b>3 RESULTADOS</b> .....	09
<b>3.1 Conceito de Liderança</b> .....	10
3.1.1 Tipos de liderança .....	12
3.1.2 Liderança x chefe .....	13
<b>3.2 Definição de organização</b> .....	14
3.2.1 Estrutura Organizacional .....	15
3.2.2 Tipos de Estrutura Organizacional .....	16
3.2.3 Clima e Cultura Organizacional .....	17
<b>3.3 O impacto de uma boa liderança nas organizações</b> .....	18
3.3.1 Exemplos de líderes .....	19
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	20
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	21

## **1 INTRODUÇÃO**

O objetivo deste artigo é discorrer como uma liderança eficaz pode contribuir para o desenvolvimento dos colaboradores e conseqüentemente para o desenvolvimento das organizações.

Uma boa liderança reconhece que todos os seus colaboradores são importantes cada um com suas características e habilidades individuais, lembrando que as boas lideranças também existem momentos delicados como dizer não a uma ideia, advertir ou até mesmo penalizar um funcionário por causa de um comportamento indevido mesmo sendo um bom líder às vezes é preciso fazer isso, mas sempre lembrando que do outro lado existe um ser humano que tem sentimentos e emoções.

O interesse pelo conteúdo abordado neste artigo se deu como intuito de mostrar o quanto é importante seus líderes valorizar os seus empregados pois além de se sentirem parte da empresa eles ficam comprometidos com a missão e visão se doando o máximo e buscando alcançar todas as metas estabelecidas e conseqüentemente elevando a empresa para um crescimento.

Identificamos que existe uma falta de reconhecimento com colaboradores por parte de algumas lideranças. Acredita-se que o líder seja uma das peças fundamentais, ele é responsável por ser o mediador entre os colaboradores e os objetivos das empresas.

Para Chiavenato (1994) a Liderança é um fenômeno tipicamente social que ocorre exclusivamente em grupos sociais. Pode-se defini-la como uma influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos.

Segundo Maximiano (2002), liderança é a capacidade pessoal de aglutinar e influenciar pessoas para a realização de objetivos. É uma das atribuições dos gerentes nas organizações formais, uma atribuição complexa, que envolvem inúmeras tarefas e habilidades. Liderar significa obter efeitos ou resultados por meio da mobilização de pessoas.

Iremos abordar ainda neste artigo, o delineamento metodológico, o resultado da pesquisa e as considerações finais.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

Este artigo foi elaborado através de pesquisas bibliográficas em artigos acadêmicos. Com destaque para pesquisas feitas em livros publicados em 1942 a 2016 respectivamente. Segundo Gil (2010) a pesquisa bibliográfica consiste na elaboração com base em materiais já publicados anteriormente com o intuito de analisar posições diversas em relação a determinado assunto.

Segundo Lakatos e Marconi, (2001) o artigo baseia-se no levantamento de bibliografias e pesquisas já publicadas em forma de publicações avulsas em imprensa escrita, revistas e livros. Com a finalidade de levar o pesquisador ao contato direto com aquilo que foi desenvolvida em suas pesquisas.

Quaisquer trabalhos científicos iniciam-se com uma pesquisa bibliográfica que por sua vez, permite ao pesquisador conhecer o conteúdo que já estudou sobre o assunto. Contudo existem, porém pesquisadores científicos que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas já publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimento de forma prévia sobre o problema do qual se procura a resposta. (Fonseca, 2002, p.32.)

### **3 RESULTADOS**

Neste artigo vamos abordar sobre o quanto é importante ter uma boa liderança dentro de uma organização para o seu desenvolvimento, liderar não é cobrar e demonstrar uma autoridade ou querer demonstrar que está em um nível hierárquico superior aos seus funcionários, a liderança é alvo de estudos há muito tempo e desde o começo vários autores tiraram suas próprias conclusões e nunca chegaram em um acordo sobre o assunto. O líder ele tem o papel de incentivar o seu funcionário a alcançar os objetivos da empresa e para isso o colaborador se sente melhor em um ambiente organizacional que se sinta valorizado por líderes que olhem eles com igualdade e não como maquina ou pessoas inferiores e deem a eles todos recursos necessários.

Segundo Bergamini (2009, p. 88):

Conseguir ter seguidores motivados depende de dois aspectos indispensáveis. Primeiro, o líder deve possuir sensibilidade suficiente que lhe capacite descobrir que necessidade está energizando o comportamento do seguidor num determinado momento. Segundo o líder precisa dispor de autonomia e recursos suficientes, que lhe possibilitem oferecer exatamente aquele fator valorizado pela necessidade do seguidor.

#### **3.1 Conceito de liderança**

A palavra liderança tem origem no termo em inglês leader, que significa líder em inglês. Em inglês a palavra liderança é traduzida para leadership.

Liderar é conduzir e influenciar um grupo de colaboradores para que se espelhe nos seus respectivos líderes para conseguir bons resultados e alcançar metas. A liderança é associada a cargos de autoridades e a pessoas que exercem uma liderança formal. Existem pessoas que exercem uma liderança informal, ou seja, eles se destacam em um determinado grupo e conseguem motivar as pessoas envolvidas, também serve como espelho para os mesmos. Sabemos que em uma organização o seu líder deve ter a capacidade de influencia sobre a equipe para que juntos possam alcançar seus objetivos.

Há dois tipos de pessoas que exercem o cargo de liderança: aquele indivíduo que possui as habilidades de liderança de uma maneira natural e outros precisam buscar o aperfeiçoamento para se tornar um bom líder. Além disso, este conceito vem crescendo com o passar do tempo fazendo com que as pessoas que exercem esse cargo considerem o lado humano dos seus colaboradores e possuísse consigo alguma característica para se tornar um bom líder.

Chiavenato (2003, p. 122) define liderança como sendo um “processo que influência e induz o que uma pessoa exerce sobre outras conforme a necessidade e situação, que as levam a realizar um ou mais objetivos”.

Conforme Cury (2009), o mesmo diz que liderança é o resultado de uma constelação de qualidade no qual uma pessoa possui, enquanto outros asseguram que o líder não precisa dispor de regras, definir a liderança é uma tarefa difícil, tendo em vista os diversos enfoques encontrados na literatura disponível sobre o assunto, mas existem varias definições sobre a liderança, pois cada autor tem seu conceito.

“Contudo, a liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum” (HUNTER, 2004, p. 25).

“Liderança é conduzir um grupo de pessoas, influenciando seus comportamentos e ações, para atingir objetivos e metas de interesse comum desse grupo, de acordo com uma visão do futuro baseada num conjunto coerente de ideias e princípios” (LACOMBE; HEILBORN, 2008, p. 349).

Segundo vários autores pesquisados, vimos que há varias definições e pontos de vista sobre liderança, mas sabemos que nem todos os líderes conseguem se destacar como um bom líder, um bom líder tem como uma das principais virtudes

unir um grupo de colaboradores para alcançar um objetivo coletivo determinado pelas organizações.

As principais características para ser um bom líder é ter empatia pelos seus funcionários, respeito com todas as pessoas dentro da organização independente de cargo, cor e religião, vontade de ensinar e aprender e facilidade de comunicação. O bom líder foca nas pessoas, mas também no desempenho de seus funcionários e no seu comportamento, o individuo que lidera tem que observar e fazer a leitura correta de cada situação e agir conforme suas habilidades.

Algumas atitudes são muito importantes para ser tomado por isso um bom líder deve ter o conhecimento na área de gestão de pessoas para conseguir gerenciar diversas tarefas, projetos e responsabilidades e lembrando que cargos de lideranças precisam cuidar de suas equipes. A gestão de pessoas é muito importante, pois os seus líderes precisam cuidar do maior capital da empresa que é os seus colaboradores porque independente se possui as melhores estratégias, nenhuma empresa é capaz de ter o crescimento sem o comprometimento de bons profissionais para coloca-las em prática.

### **3.1.1 Tipos de liderança**

Existem alguns tipos de lideranças e elas são alvos de estudos há bastante tempo, uma das primeiras teorias criadas para estudar o comportamento dos seus líderes foi a teoria dos traços onde acreditavam que os líderes já eram líderes por uma maneira natural não sendo possível fazer um líder através de técnicas que o fizessem se desenvolver pessoalmente, Muitos buscam um cargo de liderança mas não é tem simples pois exigem maiores responsabilidades de uma organização para colaborar com o crescimento da empresa. Alguns líderes, apesar de apresentar características em comum com outros líderes, cada um tem sua maneira individual de liderar.

Existem alguns tipos de liderança:

- Liderança autocrática: Este tipo de liderança está mais presentes nas organizações, ele é mais visto como “ chefe” pois toma todas as decisões sem buscar sugestões e a participação dos seus liderados. O ponto negativo deste tipo de liderança é a desmotivação que ele traz para seus colaboradores causando baixos níveis de produtividade.
- Liderança liberal: este tipo de liderança os colaboradores tem uma autonomia e liberdade para desenvolver as suas atividades, tomar decisões e fazer os próprios

planejamentos, com isso os colaboradores eles se sentem mais engajados e se comprometem com as organizações. O líder liberal ele ajuda a aumentar os níveis de produtividade esse é um ponto positivo mas nesse tipo de liderança também existe um ponto negativo pois existem pessoas que não conseguem lidar com esse tipo de liderança e em alguns momentos os colaboradores pode querer desrespeitar o líder podendo causar conflitos na empresa.

- Liderança democrática: a ênfase está no líder e também no liderado, há um equilíbrio entre a equipe e o trabalho. Esse tipo de liderança incentiva o liderado a participar dando opiniões e sugestões para tomadas de decisões, É nesse tipo de liderança organizacional que o colaborador se sente mais integrado não somente nas realizações das atividades, mas também na tomada de decisões, no planejamento de metas e na elaboração de estratégias. Há espaço para todos participarem, dar suas opiniões e construir um futuro de sucesso, outro ponto positivo é que devido a igualdade de todos os líderes e seus liderados tem um ambiente de paz e motivador.
- Liderança Coaching: O coaching é um profissional que orienta um cliente através de técnicas e métodos voltados para o desenvolvimento pessoal e profissional, neste tipo de liderança o coaching pode ajudar muito pois o líder ele pode usar as ferramentas para o desenvolvimento profissional e de sua equipe. O líder coaching ele tem com objetivo motivar sua equipe e trazer um aprimoramento de suas habilidades. Portanto os colaboradores conhecem suas habilidades, seu potencial e onde precisa melhorar trazendo para dentro da organização uma melhor qualidade no serviço, cooperação e a confiança cresce na equipe.

### **3.1.2 Liderança x chefe**

Existem uma diferença entre essas palavras mesmo parecendo ser sinônimo, dentro das empresas a palavra “chefe” alguns podem considerar até um insulto, pois a palavra chefe é uma palavra utilizada para um superior que possui certa autoridade. O papel do chefe é garantir que os colaboradores executem suas funções da melhor maneira possível, “No entanto, a figura do chefe foi importante nas primeiras eras da Revolução Industrial, já que era necessário um supervisor ou encarregado para garantir a alta produção na linha de montagem, e era responsável por garantir o resultado com esforço físico, pressão e cobrança” (PONTOTEL, 2021).

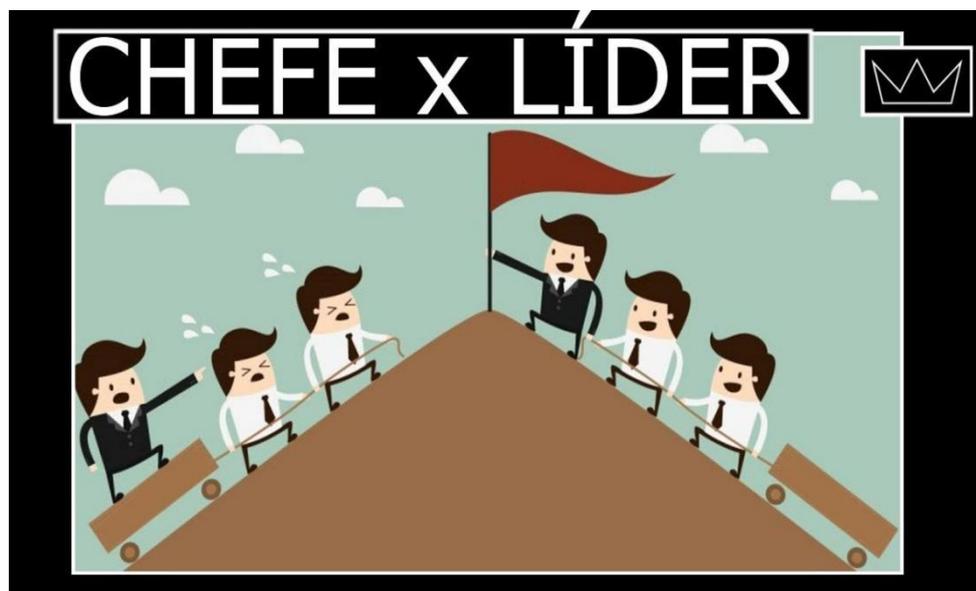
A nomenclatura Chefe foi criada há muito tempo, como indica Ettinger (2010, p. 5): “O norte americano Alford, por exemplo, ao estabelecer os princípios da direção fabril, formulou o que denominava “leis fabris”. Ele arrolou a organização e a chefia (ação dirigente) como as primeiras entre os requisitos essenciais para governar uma fábrica”.

O chefe procura mais os defeitos e os erros dos colaboradores procurando punir para mostrar que é “superior” aos colaboradores e as vezes acabando destruindo com o desenvolvimento da organização como diz Machado (2010, p. 04): “o chefe busca quase o tempo todo surpreender o funcionário fazendo alguma coisa errada”.

A liderança tem o papel de motivar e incentivar aos seus colaboradores para que juntos possam alcançar os objetivos da empresa por livre espontânea vontade, normalmente o nome liderança é colocado para alguém que exerce um cargo de autoridade, ou seja, algo formal, mas liderança também pode ser atribuídas a pessoas que exercem o papel de liderança informal por exemplo: alguém em seu grupo que se torna um espelho para você e te motiva a ser melhor em qualquer situação.

Conforme diz Jordão (2010, p. 03): “Liderar é a arte de conduzir as pessoas para que façam o que é necessário por livre e espontânea vontade. É conseguir que seus liderados queiram fazer o que precisa ser feito”.

Figura 1: Relação Chefe x Líder



Fonte: <https://uvagpclass.wordpress.com/2017/03/30>

### 3.2 Organização

Significado de organização de acordo com o dicionário substantivo feminino; ação ou efeito de organizar; ato ou resultado de se organizar. Formação estrutural daquilo que compõe um ser vivo ou do que constitui um sistema ; conjunto de pessoas com o mesmo interesse; instituição que se destina a realização de atos no âmbito político, social e econômico. As organizações são formadas por pessoas que tem o conhecimento e como as empresas têm seus próprios objetivos, entre eles uma relação recíproca que todos possam ganhar e assim construindo uma parceria que possa dar frutos e crescimento.

Sobre a origem das organizações Coelho (2004, p. 5) diz que:

Na Antiguidade, roupas e víveres eram produzidos na própria casa, para os seus moradores; apenas os excedentes eventuais eram trocados entre vizinhos ou na praça.[...] Alguns povos da Antiguidade, como os fenícios, destacaram-se intensificando as trocas e, com isto, estimularam a produção de bens destinados especificamente à venda. Esta atividade de fins econômicos, o comércio, expandiu-se com extraordinário vigor.

“A organização é um artefato que pode ser abordado como um conjunto articulado de pessoas, métodos e recursos materiais, projetado para um dado fim e balizado por um conjunto de imperativos determinantes (crenças, valores, culturas etc.)” (MEIRELES, 2003, p. 46).

Em Administração de Empresas, considera-se por organização uma entidade social formada por duas ou mais pessoas que trabalham de forma ordenada em determinado ambiente externo visando um objetivo coletivo. Envolve a divisão de tarefas e atribuição de responsabilidades. Em alguns tipos de organização, existe uma pessoa que desempenha um papel importante nas funções de liderança, planejamento e controle dos recursos humanos, recursos materiais, financeiros e tecnológicos disponíveis na empresa.

#### 3.2.1 Estrutura Organizacional

A estrutura organizacional é como os colaboradores estão divididos dentro de uma organização, a estrutura mostra como estão as hierarquias que compõem uma empresa. As divisões elas são feitas por divisão de departamento, setores e cargos

ela estabelece como é feita a gestão das suas atividades e a comunicação entre os setores visando alcançar os objetivos.

Com relação ao tema organização e suas estruturas, Barnard (1971) afirma que uma organização passa a existir quando (1) há pessoas aptas a se comunicarem entre si e (2) que estão desejando contribuir com sua ação (3) para a realização de um propósito comum. *Os elementos desta organização, na visão de Barnard.*

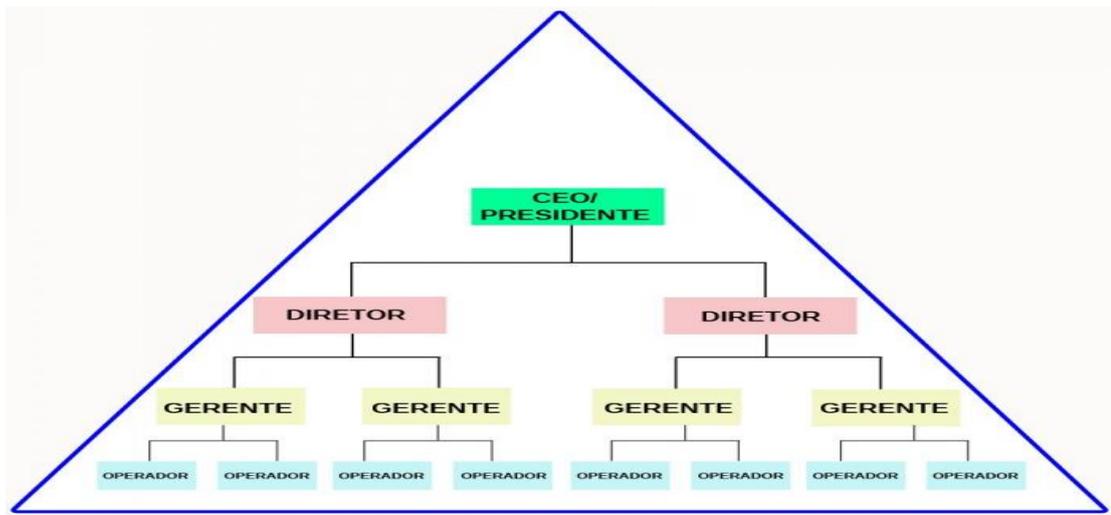
Em estudo clássico, Robbins (2002) afirma que a estrutura organizacional define como as tarefas são formalmente distribuídas, agrupadas e coordenadas e que as organizações possuem estruturas diferentes, e estas têm impacto sobre as atitudes e comportamentos de seus funcionários. Em sua opinião, as principais causas determinantes da estrutura organizacional são a estratégia, o tamanho da organização, a tecnologia e o ambiente. sistem em (1) comunicação, (2) desejo de servir e (3) propósito comum. A importância de se definir uma boa estrutura organizacional se deve ao fato de que ela é fundamental para garantir o sucesso da administração, tornando claras as funções de seus elementos e a forma como eles se relacionam. Ela também evita problemas de comunicação, garantindo eficiência e agilidade na execução das tarefas.

### **3.2.2 Tipos de estrutura organizacional**

Não existe apenas um tipo de estrutura organizacional, pois são os gestores que quando desenham definem a estrutura porque depende das características particular de cada empresa, a definição de uma boa estrutura é importante para garantir o sucesso da administração.

Estrutura organizacional linear: É uma estrutura muito utilizada por causa da simplicidade e por se basear na hierarquia para desenvolver a distribuição. É considerado um dos mais antigos e clássicos de estruturas organizacionais corporativas. Esse tipo de estrutura é um pouco mais rígido em termos de autoridade e responsabilidade.

Figura 2: Estrutura organizacional linear

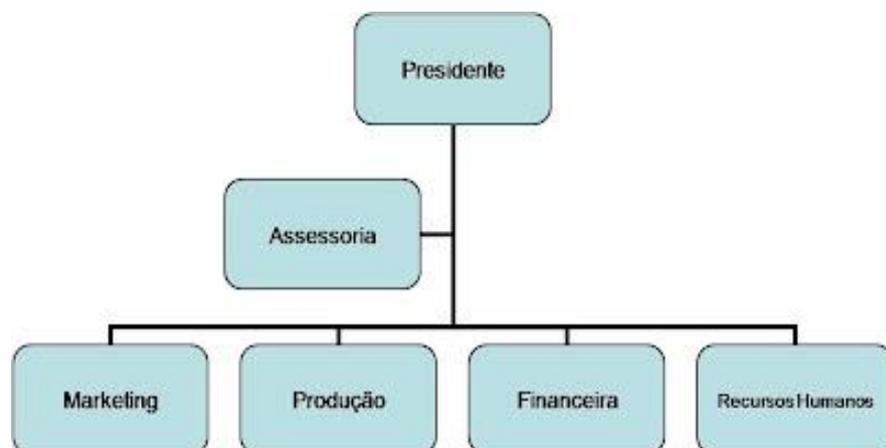


Fonte: <https://matériasparaconcursos.com.br>

Estrutura organizacional funcional: A estrutura mais indicada para pequenas empresas tem como “dono” o pai da Teoria Clássica da Administração, Henri Fayol.

Este tipo é dividida em departamentos ou seja ele valoriza a especialização. Por exemplo: departamento financeiro, marketing, RH, produção e etc.

Figura 3: Estrutura organizacional funcional



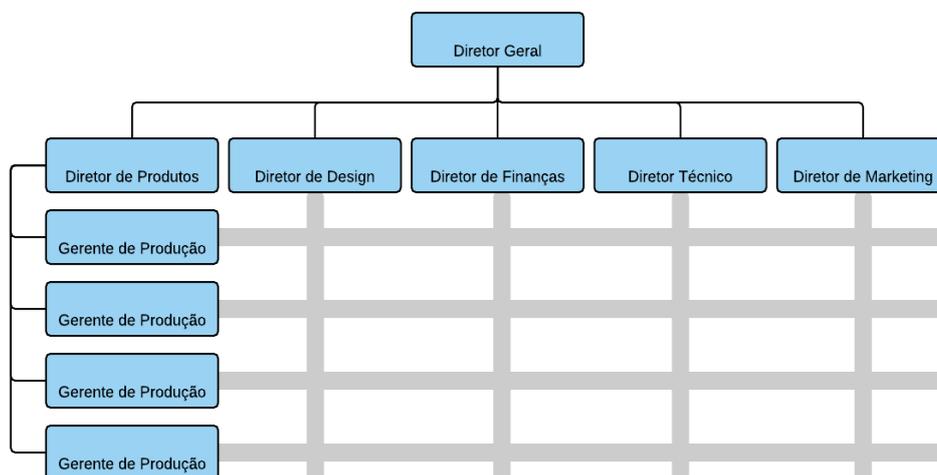
Fonte: <http://sisdinf.blogspot.com/>

Estrutura organizacional horizontal: É um modelo menos hierárquico, ou seja em que o líder age abertamente com seus liderados, eles tem mais autonomia para tomar decisões importantes da empresa. As decisões são feitas em conjunto em todos os momentos, neste tipo de modelo os funcionários tem total liberdade para

tomar suas próprias decisões com isso podendo contribuir da melhor forma desempenhado os conhecimentos adquiridos, por isso as empresas investem mais em talentos e capacitação dando importância e responsabilidade ao colaborador.

Estrutura matricial: Esse tipo de estrutura é uma solução para empresas que precisam ter uma organização dinâmica e menos burocrática, esse modelo se destaca pelo envolvimento de todos os setores da companhia de forma eficaz. nesse modelo, os funcionários tem dois gerentes diferentes que podem auxiliá-lo nas tarefas, além de contar com uma equipe com várias especialidades que cooperam mutuamente nos projetos.

Figura 4: Estrutura matricial



Fonte: <https://coalize.com.br>

### 3.3 Clima e cultura organizacional

O clima organizacional é a condição interna que é percebida pelos colaboradores, o clima da organização está ligado à motivação, pois são os aspectos internos que podem fazer com que o funcionário se motive cada vez mais. Dependendo a motivação pode gerar comportamentos tanto favoráveis que tragam benefícios para a organização ou desfavoráveis que sejam prejudiciais ao ambiente de trabalho, o clima interno de uma organização é muito importante porque influencia na produtividade e na satisfação com o trabalho.

“O líder tem a capacidade através do poder de favorecer ou enfraquecer os laços emocionais que dão coerência a equipe. A ele cabe ajustar os diversos pontos

de vista, evitando conflitos e assim fazer o papel do líder que é direcionar a organização para as metas existentes” (FIORELLI, 2000, p.17).

O SEBRAE (2018, p. 17), aborda que:

A liderança é um ativo intangível importante para as empresas que buscam diferenciação em seus mercados e desejam criar vantagem competitiva em relação aos seus concorrentes. O líder é a interface direta entre a estratégia e a operação, é ele que tem a responsabilidade de traduzir em forma de ação as atividades e comportamentos necessários para que os objetivos da empresa sejam alcançados.

A cultura organizacional é um conjunto de regras que direcionam o comportamento de cada colaborador, ela defini a visão da empresa e ajuda no surgimento dos objetivos da empresa. Por exemplo, uma empresa de cosméticos que adota a política de não fazer testes em animais inclui essa prática em sua cultura organizacional. Até mesmo normas simples do dia a dia, como a existência ou não de um *dress code*, são parte do conjunto de práticas que formam a essência da organização. Segundo estudiosos do tema, a cultura nasce dos princípios, crenças e valores dos fundadores e principais líderes da empresa.

Clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização. O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização executam seu trabalho. O clima pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira. “O clima não pode ser tocado ou visualizado, mas pode ser percebido psicologicamente” (CHIAVENATO, 2006, p. 273).

É cada vez maior a preocupação das empresas com o bem estar dos colaboradores e, dessa forma, questões como a gestão de pessoas, clima organizacional e satisfação do trabalhador estão cada vez mais presentes no dia-a-dia das empresas, pois podem se converter em verdadeira vantagem competitiva para as empresas (Fulmer, et al 2003, apud Guskuma, 2009, p.17).

### 3.4 O impacto de uma boa liderança nas organizações

O papel do líder dentro de uma organização é incentivar aos seus colaboradores a alcançar os objetivos da empresa, para isso acontecer existe todo um caminho a ser percorrido e o líder é responsável por mostrar o caminho e dar as ferramentas necessárias aos seus liderados. Uma boa liderança precisa não só saber liderar, mas também saber gerir pessoas, cuidar do clima organizacional e

motivar seus funcionários para chegar ao objetivo almejado e conseqüentemente auxiliando a empresa no crescimento.

Atualmente as empresas estão destacando a motivação e os funcionários por isso estão precisando cada vez mais de líderes que incentivem a entregarem o seu melhor e que também cuide da saúde dos seus colaboradores, pois os trabalhadores eles andam conforme sua liderança, se o líder prezar pelo seus colaboradores que são a “alma” da empresa isso só vai ajudar com que eles se sintam valorizados com isso buscando sempre uma maior produtividade.

Um bom líder é aquele capaz de contribuir com as outras pessoas, que seja capaz de conhecer suas necessidades individuais, olhar seus objetivos e desempenho. ‘Para tanto, é necessário estabelecer uma comunicação eficaz, desenvolver um bom trabalho em equipe e auto desenvolvimento, além de contribuir para o desenvolvimento dos outros’ (SOUZA, 2011, p. 4).

Assim, o sucesso da liderança parte domínio do líder em executar as tarefas enquanto se constroem bons relacionamentos. O líder necessita perceber o que motiva os colaboradores e quais são as expectativas destes no ambiente de trabalho, ao mesmo tempo em que, deve saber trabalhar e se relacionar com as diferenças motivacionais de cada um, respeitando e aceitando a maneira própria de cada colaborador (BERGAMINI, 1994).

### **3.3.1 Exemplo de um bom líder**

O americano Howard Schultz é reconhecido por ter assumido a direção da Starbucks e tê-la transformado de uma rede regional de café em uma gigante do segmento no mercado global. Como exemplo de líder, Schultz defende que "você não pode esperar que seus colaboradores excedam as expectativas de seus clientes se você não exceder as expectativas de seus colaboradores". Em outras palavras, para que os colaboradores deem sempre o melhor de si, quem ocupa o cargo de liderança tem que inspirá-los ao dar sempre o seu melhor enquanto gestor de uma equipe ou organização. Nascido em 19 de julho de 1953, é um empresário e escritor americano. Serviu como o presidente e executivo-chefe (CEO) da Starbucks Coffee Company de 1986 a 2000, e depois novamente de 2008 a 2017. Schultz também possuía o Seattle SuperSonics time de basquete de 2001 a 2006.

## **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao finalizar o seguinte momento de pesquisa, sabemos que o processo de aprendizagem vai permanecer durante o processo de experiências profissionais, o impacto de uma boa liderança, tendo como estudos específicos de como ser um bom líder para auxiliar a empresa no desenvolvimento. Estudar algumas características que o bom líder deve ter dentro das organizações e os tipos de liderança que possa ser espelhar.

A liderança é fundamental dentro de uma empresa pois ela tem o papel de incentivar e motivar para conseguir um objetivo em grupo ou individual. é aquele que pensa em seus funcionários pois eles são que trazem produtividade e qualidade para empresa porque mesmo com uma boa estratégia não seria possível ver o crescimento da empresa se os colaboradores não existissem porque eles são a “alma” do negocio.

Levando em consideração que este artigo que relata as principais características de um bom líder, mostrando a diversas ações que mostram o quanto uma boa liderança é importante para alcançar objetivos e ajudar no crescimento das organizações.

No trabalho foi abordados alguns tipos de liderança: democrático, autocrático, coaching e liderança liberal e diferentes conceitos de liderança. Concluímos que cada pessoa possui uma característica particular mas que existem perfis de liderança que podem trazer problemas para o desenvolvimento de empresas, para ser líder não é preciso ter apenas características ou conhecimento técnico para ser um bom líder é preciso está disposto a ter responsabilidades grandes e gerir um grupo de funcionários reconhecendo cada um deles.

O líder além de resolver conflitos e algum imprevistos, deve está sempre motivando a equipe, manter um bom relacionamento com seus liderados para que seus liderados sejam empenhados para conseguir os objetivos e metas solicitados pela empresa.

Concluímos que nem todo mundo que é bom em alguma área poderia ser um bom líder, a liderança existe em diversas organizações e ela que faz toda a diferença mas para isso o líder deve vestir a camisa da empresa e fazer com que os funcionários se sintam parte da mesma, para isso o bom lider deve está sempre inovando seus conhecimentos para desenvolver um bom trabalho profissional e ético independente de situações.

## REFERÊNCIAS

APARECIDA, Luciene. **CHEFIA E LIDERANÇA NA GESTÃO PÚBLICA: ALGUMAS REFLEXÕES.** Passeidireto.com, 2018. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/56747890/chefia-e-lideranca-na-gestao-publica>>. Acesso em: 15 out. 2021.

CAROLINE, Erica. **A contribuição da liderança para o clima organizacional.** fatece.edu.br, 2018. Disponível em: <<https://fatece.edu.br/arquivos/arquivos-revistas/empreendedorismo/volume10/Erica%20Caroline%20de%20Almeida%20Oliveira%20Dayvid%20Souza%20Santos.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2021.

CRISTINA, Loraine. **Liderança nas organizações: O papel e a importância do líder dentro das organizações.** fio.edu.br, 2015. Disponível em: <<http://fio.edu.br/biblioteca/tcc/Administra%C3%A7%C3%A3o/2015/LORAINEDA%20SILVA%20RIBEIRA%3B%20TATIELY%20DOS%20SANTOS%20FERMIANO.%20Lideran%C3%A7a%20nas%20Organiza%C3%A7%C3%B5es%20-%20Op%20Papel%20e%20a%20Import%C3%A2ncia%20do%20L%C3%ADder%20Dentro%20das%20Organiza%C3%A7%C3%B5es.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2021.

**Diferença entre líder e chefe: Saiba quais são as principais características e diferenças entre os dois cargos.** Pontotel.com.br, 2021. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/diferenca-entre-lider-e-chefe/>> Acesso em: 18 out. 2021.

GUEDES, Ronaldo. **Organizações: Conceito e classificação.** Administradores.com.br, 2008. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/organizacoes-conceito-e-classificacao>> Acesso em: 03 nov. 2021.

LIMA, Luiz Cesar. **A importância da pesquisa de clima organizacional para análise do nível de satisfação dos colaboradores e da estrutura organizacional.** revistaespacios, 2016. Disponível em: <<https://www.revistaespacios.com/a17v38n28/a17v38n28p13.pdf>> Acesso em: 30 out. 2021.

PEIXOTO, Priscila Rodrigues Bicudo. **O poder da liderança e gestão de pessoas nas organizações.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 03, Vol. 11, pp. 79-90. Março de 2020. ISSN: 2448-0959, Disponível em:

<<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/poder-da-lideranca>>.

Acesso em: 29 out. 2021.

TEIXEIRA, Tanandra. **Liderança e clima organizacional**. repositorio.uniceub.br, 2013. Disponível em:

<<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/4975/1/20976808.pdf>> Acesso em: 18 out. 2021.