

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

AMANDA VERÍSSIMO
JORGE LOURENÇO
LILIAN CONCEIÇÃO

**O PAPEL MOTIVADOR DO LÍDER PARA A
SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES NAS
ORGANIZAÇÕES**

RECIFE/2021

Amanda Veríssimo

Jorge Lourenço

Lilian Conceição

O PAPEL MOTIVADOR DO LÍDER PARA A SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES NAS ORGANIZAÇÕES

Projeto de artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como requisito parcial para aprovação na disciplina de Metodologia Científica no curso de Recursos Humanos.

Professor Orientador: Mestre Diego Leonel

RECIFE/2021

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

V517p Veríssimo, Amanda

O papel motivador do líder para a satisfação dos colaboradores nas organizações. / Amanda Veríssimo, Jorge Lourenço, Lilian Conceição. - Recife: O Autor, 2021.

20 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. Organizações. 2. Liderança. 3. Motivação. I. Lourenço, Jorge. II. Conceição, Lilian. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

RESUMO

As organizações estão inseridas no contexto de várias mudanças. Estas buscam um meio de aumentar sua produtividade, para garantir a sobrevivência e ter mais êxito no mercado de trabalho que atualmente está mais globalizado e competitivo. Nas organizações, em relação à liderança, as dificuldades se apresentam em todos os ramos da atividade, os quais estão interligados à motivação humana no trabalho. O objetivo desta pesquisa é de estudar o papel do líder motivador para a satisfação dos colaboradores nas organizações. O estudo é importante, pois líderes e equipes motivadas auxiliam no sucesso das organizações. Esta pesquisa foi realizada por meio de revisão bibliográfica com abordagem qualitativa, utilizando a técnica de análise de conteúdo. O método hipotético-dedutivo oferece os meios de construir, metodologicamente, a análise do tema desta pesquisa e a formação de uma conjectura para responder ao problema inicialmente posto. No que se refere aos resultados obtidos nesta pesquisa, se afirma que o papel do líder motivador nas para a satisfação dos colaboradores nas corporações é o fazer as pessoas envolvidas trabalharem para atingir as metas das corporações, influenciar de forma interpessoal em determinada situação através do processo de comunicação dos objetivos, influenciar no desempenho do grupo para a consecução de resultados, gerar as informações e transmitir de forma clara e objetiva para os seus colaboradores, ajudar na criação do senso de objetivo comum, compartilhar a missão, visão, objetivo e estratégia da organização e da equipe.

Palavras-chave: Organizações. Liderança. Motivação.

ABSTRACT

Organizations are inserted in the context of several changes. These seek a way to increase their productivity, to ensure survival and be more successful in the job market that is currently more globalized and competitive. In organizations, in relation to leadership, difficulties arise in all branches of activity, which are linked to human motivation at work. The objective of this research is to study the role of the motivating leader for employee satisfaction in organizations. The study is important, because leaders and motivated teams help in the success of organizations. This research was carried out through a literature review with a qualitative approach, using the technique of content analysis. The hypothetical-deductive method offers the means to construct, methodologically, the analysis of the theme of this research and the formation of a conjecture to answer the problem initially posed. With regard to the results obtained in this research, it is stated that the role of the motivating leader in the satisfaction of employees in corporations is to make the people involved work to achieve the corporations' goals, to influence interpersonally in a given situation through the process. communication of objectives, influence the performance of the group to achieve results, generate information and transmit it in a clear and objective way to its employees, help in the creation of a sense of common objective, share the mission, vision, objective and strategy of the organization and the team.

Keywords: Organizations. Leadership. Motivation.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA PARA AS ORGANIZAÇÕES	7
2.1. TIPOS DE LÍDER	7
2.2 O LÍDER E O CONHECIMENTO.....	9
2.3 LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO	12
2.4 LIDERANÇA E O PAPEL DO LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES	14
3. CONSIDERAÇÕES	15
REFERÊNCIAS	18

1. INTRODUÇÃO

Na era da globalização, onde a tecnologia e as transformações são presentes, a liderança é algo extremamente importante, sendo ela o gerador de diversas mudanças. Pelo fato das novas mudanças, exige-se dos profissionais, mais liderança em seu cargo. O papel do líder e seu modo de liderança são essenciais para influenciar o clima organizacional, ajudar na motivação do grupo, o comprometimento dos funcionários, a confiança na empresa, a valorização do empregado e sua segurança adquirida através de respeito e credibilidade.

O líder atual deve saber trabalhar com pessoas, pois é através delas que são realizadas as ações, as quais geram resultados dentro e fora da empresa. Torna-se importante zelar da motivação de seus funcionários, abrangendo a satisfação pessoal e melhorias no local e nas condições de trabalho, sendo em questão de ambiente ou conteúdo de trabalho em si. É visto que, atualmente muitas organizações visam motivar seus empregados, não somente por desejarem seu bem-estar e qualidade de vida, mas também porque são eles os que dão resultado para a própria organização.

O tema desta pesquisa limita-se apenas a explicar o papel do líder motivador para a satisfação dos colaboradores nas organizações. Neste sentido, este estudo não se debruça sobre temas como: aspectos jurídicos, economia empresarial, contabilidade das corporações. A pergunta que norteia esta investigação é: Como o líder motivador pode influenciar na satisfação dos colaboradores nas organizações?

As hipóteses que são levantadas neste trabalho são: se o líder motivador influencia na satisfação dos colaboradores nas corporações, o trabalho destes é mais produtivo. Caso contrário, a insatisfação dos colaboradores com as suas atividades dentro das corporações tornam o trabalho menos produtivo.

O objetivo desta pesquisa é de estudar o papel do líder motivador nas para a satisfação dos funcionários nas organizações. O estudo é importante, pois uma gestão de recursos humanos eficientes, assim como, líderes e equipes motivadas auxiliam na saúde financeira das organizações. Na primeira parte deste artigo entende-se a importância da liderança para as organizações. Em seguida, compreende-se o conceito de liderança e o papel do líder nas organizações e, por fim, elucida-se a relação entre liderança e motivação.

Com o intuito de compreender a importância do líder motivador para a satisfação dos colaboradores nas corporações, escolheram-se as teorias da gestão de pessoas, pois 1) nos permite investigar as características do atual ambiente empresarial; 2) averiguar a tipologia dos líderes; 3) e a importância destes para a satisfação dos colaboradores nas corporações.

A importância dos líderes motivadores para a satisfação dos colaboradores nas corporações foi verificada por meio da revisão bibliográfica, de tipo exploratório, com abordagem qualitativa, utilizando a técnica de análise de conteúdo. O método hipotético-dedutivo, neste contexto, ofereceu os meios de construir, metodologicamente, a análise do tema desta pesquisa, de maneira a traçar o levantamento das variáveis por meio da formulação inicial de um problema, resultado de eventuais contradições e a formação de uma conjectura para responder ao problema inicialmente posto.

Esta investigação, sendo assim, não se preocupou com a representatividade numérica, mas sim, com a objetivação do fenômeno, hierarquização das ações de descrever, compreender, explicar, precisar as relações entre o global e o local, respeitar o caráter interativo entre os objetivos buscados por meio de orientações teóricas e seus dados empíricos, buscando resultados fidedignos.

2. A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA PARA AS ORGANIZAÇÕES

2.1. TIPOS DE LÍDER

O principal ativo de uma empresa são as pessoas que a compõem e se articulam e esforçam-se pelo seu sucesso. As organizações são constituídas, segundo Ferreira (2008, p. 17), pelas pessoas, as quais possuem sentimentos, racionalidade diferente e estão submetidas a influência de motivação do ambiente, as amizades e a liderança, dentre outras motivações presentes no grupo onde ela se situa.

Uma das principais características de um líder é a facilidade que este possui em influenciar os seus subordinados de forma positiva. Segundo Coltre e Souza (2016, p.5), o líder influencia de forma interpessoal em determinada situação através do processo de comunicação de determinados objetivos.

O líder é municiado de responsabilidades e obrigações que influenciam na execução das atividades nas organizações. Segundo Coltre e Souza (2016, p.6), este influencia no desempenho de uma função grupal orientada para a consecução de resultados, aceites pelos membros dos grupos.

O líder, segundo Santos (2013, p.11), é aquele que determina as ideias e o que será executado pelo grupo, e isso implica na obediência por parte dos demais. Ele é extremamente dominador e pessoal nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro do grupo.

O líder liberal. Neste tocante, Santos (2013, p.11), explica que ele se evidencia pela total liberdade dada aos colaboradores para decidir e executar o trabalho da melhor forma possível. Neste sentido, cabe a este somente responder as dúvidas e disponibilizar os recursos necessários.

O líder democrático, por fim, segundo Góes e Filho (2013, p. 7), orienta o grupo e incentiva a participação de todos. As decisões não são tomadas unilateralmente, mas só após exposta a opinião de todos os colaboradores. Na concepção deste se chega a melhor escolha por meio do consenso.

Neste contexto, o líder nas organizações tem o papel, segundo Oliveira e Passos (2013, p.4), de adotar um estilo congruente com os colaboradores, motivar o grupo e fazer com que a sua gerencia corresponda ao que os liderados esperam dela.

Neste contexto, para que as pessoas foquem nos objetivos das empresas, além da motivação precisam ser bem lideradas. Neste sentido, ainda Ferreira (2008, p. 18), a liderança é crucial em qualquer tipo de organização humana, principalmente em empresas. O administrador deve conhecer a motivação humana e liderar as pessoas.

As novas percepções de gestão estratégica de recursos humanos e o aumento da concorrência no mundo corporativo culminaram na maior necessidade de líderes mais eficientes e ativos nas empresas. Até a década de 60, segundo Gaudêncio (2007, p. 5), o chefe sentava na cadeira e comandava, planejava, organizava, corrigia e controlava. O bom chefe era aquele que tinha controle de seus empregados. Mas, a partir da década de 70, as empresas necessitavam da contribuição intelectual dos seus subordinados.

De fato, as empresas procuram na liderança de seus gestores uma vantagem comparativa em relação às demais. No fim dos anos 80, com o aumento da concorrência, segundo GIL (2001, p.11), as empresas necessitaram de empregados

mais empenhados a trabalhar. Agora o bom chefe, é chamado de líder e tem o dever de fazer com que o funcionário “venda” os objetos da empresa, e deixar o clima de trabalho mais aconchegante.

Neste sentido, falar de liderança dentro das corporações tem se tornado uma constante. Quando se pensa em liderança nos vem à mente as seguintes palavras, líder, chefe, autoridade. Segundo Johann (2013, p. 8), é comum pensar que liderança é para pessoas com QI elevado, com autoconfiança e com habilidades de liderar. Mas atualmente ser líder é influenciar pessoas a agirem. Portanto, a liderança é imposta de modo persuasivo, de forma carismática e convincente, e não de poder. Quando é usado o poder, estamos obrigando o indivíduo a fazer algo de nosso interesse, só pelo fato de ter uma posição importante, mas quando é usada a persuasão as pessoas agem de boa vontade.

Para um líder ser respeitado é preciso que os seus subordinados o aceitem como tal e que o seu exemplo de responsabilidade e profissionalismo seja percebido pelos demais. Na sua obra, Albuquerque e Leite (2009, p. 3), explica como saber, de onde surge o poder e sua legitimidade, sendo que, o tradicionalista, onde visto o líder como um tipo de patriarca, o cacique; o com carisma, onde é visto o líder populista, político e demagogo; e o legal, onde o poder tem derivação do respeito aos procedimentos com indicação pela lei, possuente de uma maior importância no mundo modernista.

Apesar da importância do papel da liderança nas empresas, é preciso enfatizar que o fator de liderança, segundo Johann (2013, p.14), não é o único ponto para se ter um bom desempenho em grupos de trabalho, os tipos de líder variam, uns podem resultar equipes motivadas, comprometidas e que obtenham sucesso, outros conseguem equipes que seguem ordens, obtendo um certo resultado, mas não tão satisfatório.

2.2 O LÍDER E O CONHECIMENTO

Um líder precisar ter conhecimento, qualificação profissional, habilidade para se relacionar com as pessoas e iniciativa para solucionar problemas. Neste sentido, Silva e Rodrigues (2007, p.3), a ponta que para se tornar um líder eficiente, um membro parte integrante da equipe precisa garantir o respeito dos colegas de trabalho

em ao menos uma das três áreas cobertas através desta habilidade crítica: 1. Quociente de conhecimento – respeito à qualificação e com comprovação o bom senso nas áreas com relevância para as metas do grupo; 2. Quociente de pessoas habilidade – faz indicação que o indivíduo possui consideração pelos colegas e que as metas deles possuem tanto valor como as suas, com isso eles acabam sendo levados a ter um trabalho de maneira voluntária com você para o alcance do objetivo; 3. Quociente de iniciativa – faz indicações que você acabará desempenhando as atividades que ajudam o grupo no alcance da meta.

Além disto, os líderes têm o papel de suprir e corrigir as deficiências operacionais de sua equipe. A boa liderança é aquela que, segundo GIL (2001, p.15), fornece aos colaboradores o que eles não supriram por si próprios. O líder tem por objetivo fazer com que as pessoas sejam dirigidas e motivadas por si mesmas.

O líder está responsável pela boa execução do trabalho de sua equipe e tem uma visão holística dos processos organizacionais. Além disto, para uma boa liderança, segundo Robbins (2004, p. 7), o líder deve ser sensível, dedicado ao grupo e ter instinto do coletivo. O mesmo deve atuar de acordo com seu discurso, pois ele serve de exemplo para seus funcionários.

Além disto, este profissional externo com clareza e determinação as estratégias e objetivos das corporações, conduzindo a sua equipe a estas realizações. No momento em que o profissional executor de atividades técnicas, segundo Robbins (2004, p.8), assume a liderança, o grupo espera que ele possua objetivos claros e estratégicos para que as ações deem resultados na organização. É importante lembrar que para conduzir as ações é necessário primeiramente conduzir as pessoas.

Cada pessoa tem seu modo de agir, pensar, tem suas habilidades e características diferentes dos demais. Por isso, é necessário que o líder saiba utilizar corretamente as ferramentas de gestão, para que valorize as habilidades de cada um no grupo de trabalho. Segundo Rodrigues (2000, p.6), a principal ferramenta de gestão de pessoas é o aprendizado contínuo, o qual direciona o líder para o aprendizado organizacional, sendo assim, ele deve promover educação e desenvolvimento incluindo serviço de alta qualidade e deixar as informações fluírem no grupo (ambiente externo ou interno), de modo que todos os integrantes da equipe possam auxiliar nas decisões, educando, incentivando, negociando e coordenando.

Cada membro da equipe tem um talento, características distintas que precisam ser aproveitadas pela liderança. O líder deve observar, segundo Borges *et al* (2001, p.13), o comportamento de cada pessoa do grupo, identificando os pontos fracos e fortes de cada um deles, para poder auxiliá-los a melhoria, sendo no aspecto técnico ou de comportamento. Precisa mostrar a realidade e fazer com que as pessoas à encarem e fazer com que cada um busque uma melhoria, para ser melhor do que ontem e aceitar novos desafios na vida.

Uma equipe precisa trabalhar unida para alcançar um desempenho excelente nas suas atividades. Os membros devem se conectar uns com os outros e o líder deve estimular este comportamento. Quando o líder não está preparado para o papel, segundo Lopes (2010, p.10), ele gera desavenças e desmotiva a equipe. Os líderes devem ter consciência dos desafios que a equipe enfrenta, do contrário a empresa se transforma em um navio sem destino.

Atualmente a liderança é um dos fatores essenciais para que as organizações obtenham sucesso, isso gera críticas sobre seu modelo e modos de aplicações usados para identificar, desenvolver e avaliar o alcance dos executivos e pessoas capacitadas dentro das empresas e encontrar bons líderes para obter resultados positivos dentro das organizações. Segundo Lopes (2010, p.11), os resultados tangíveis sempre foram o grande motivador do andar das organizações. Após saber que é imprescindível o reconhecimento, segurança e sentida por parte dos empregados, as mudanças de conduzir as organizações e os funcionários foi grande. Por esse fato, o papel de bom chefe mudou e começou a ser usado o moderno conceito de liderança.

A liderança tem relação com as habilidades de motivação dos trabalhadores e a melhoria o desempenho destes. Segundo Banov (2008, p.8), O termo “influenciação” usado por Bergamini, talvez não expresse exatamente as modernas concepções que a liderança tem proposto. A definição de liderança é algo complexo, visto os inúmeros pontos discutidos no assunto.

Além disto, o líder promove novos conhecimentos e formas de resolver problemas no ambiente de trabalho. Segundo Chiavenato (2010, p.4), ao questionar sobre o assunto, relata que líderes são aqueles que fazem a imposição de poder perante os empregados, fazendo a demonstração de novos métodos de atuação.

O líder é incentivador de novas ideias e da criatividade de seus subordinados. Segundo Ramos (2009, p.146), apresenta o líder como agente possuinte de habilidade de facilitação de criar ideias geradas através dos integrantes do grupo, com facilidade de mesclar para as configurações reais. Fazendo a tradução, um agente motivacional.

Todas as concepções têm algo em comum: o líder deve buscar motivar e apoiar nos trabalhos. O trabalhador deve estar motivado a alcançar o objetivo e o líder tem a função de facilitar e apoiar a equipe. Segundo Knapik (2011, p.11) cita o líder como um organizador de pessoas que atuam com ele.

2.3 LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

Neste contexto de economia globalização econômico e de acirrada concorrência, líderes e colaboradores são responsáveis pelo sucesso das empresas. Segundo Marins (2007, p.10), hoje, o sucesso no local de trabalho depende de o ambiente ser propício à inovação e criatividade. O diferencial da empresa estará na imaginação, na capacidade transcender conhecimento, de resolver problemas de modo criativo e inovador. Deste modo, os funcionários devem estar motivados e isso necessita de investir neles, ampliando sua responsabilidade e os desafios das tarefas do cargo.

No cerne do antigo modelo de gestão, as ameaças eram utilizadas para melhorar o desempenho dos colaboradores. Segundo Fleury (2002, p.9), antes da Revolução Industrial, o modo de motivar os funcionários era através de ameaças e punições, os empregados trabalhavam com medo.

Contudo, a melhor forma de aprimorar o desempenho destes é o de Inovar e desenvolver a criatividade dos colaboradores. Segundo Banov (2008, p.6), as transformações das pessoas surgem através da educação, o desafio principal é a educação e reeducação de todos os funcionários dentro da empresa.

Por um longo período, as empresas estavam preocupadas apenas com o seu lucro em detrimento de seus colaboradores. Conforme Borges e Alves Filho (2001, p. 4), durante anos, as empresas não se preocupavam com a capacitação dos empregados, depois valorizaram o treinamento em nível operacional, usando recursos para a redução de erros e gastos de produção, e atualmente tem se preocupado com a capacitação do corpo gerencial.

Obviamente este modelo de gestão de pessoas se modificou e hoje a capacitação dos colaboradores é um imperativo nas empresas. Segundo Lopes (2010, p.8), se exige hoje a capacitação pelo aprendizado contínuo, junto a experiência e os novos conceitos às pessoas e ao “*know-how*” da empresa de forma permanente.

Todos nós aprendemos e incorporamos princípios e conhecimentos que não convém nos dias atuais, pois as técnicas e conhecimento se aprimoram, aprofundam e se modificam com o tempo. Segundo Gaudêncio (2007), há quarenta anos, as pessoas trabalhavam a vida inteira no mesmo sistema de conhecimentos e técnicas e as novas técnicas que surgiam só eram usadas por gerações futuras. Hoje, o conjunto de técnicas e conceitos varia de tempo em tempo na vida profissional.

Se no começo do século, o desafio era a descoberta daquilo que era para ser feito para a motivação das pessoas, de forma mais recente essa preocupação tem alteração de sentido. É passado a perceber que, cada um já acaba trazendo de alguma maneira, dentro de si, suas próprias motivações. Aquilo que mais tem interesse, assim, é o encontro e adoção de recursos da organização com capacidade de não sufocar as forças de motivação com inerência as próprias pessoas. A importância, assim, é de ação de tal maneira que os indivíduos não acabem perdendo sua sinergia de motivação. Segundo Marins (2007, p.10),

O indivíduo incorpora na empresa e por meio de “trocas” sociais vai se acostumando com os valores do grupo e da organização. A conduta é caracterizada por uma junção de condicionamentos e aprendizados que afetam sistematicamente as relações sociais e profissionais. O que acontece fora da empresa, à classe social e o posto profissional que possui, também geram comportamentos na ação do indivíduo.

Para obter uma organização sadia, com colaboradores motivados, é preciso que o empregado trabalhe feliz, sem excesso de burocracia, com valorização humana, ser consultado nas decisões e ter participação. Segundo Lopes (2010, p.6), na organização, busca-se estudar os fatos apresentados e encontrar uma solução eficaz. Quando o grupo de trabalhadores atua feliz e em harmonia, a empresa se destaca entre as outras. Portanto, saber como o grupo trabalha na organização, permite fazer um diagnóstico completo de como os indivíduos e os grupos se situam. Segundo Fleury (2002, p.8),

As empresas acabam sendo forçadas a não ter aceitação mais da suposição de que o trabalho seja por caráter desagradável. Do contrário, ele realmente é possuinte de sentido para as pessoas no contexto que se reconheçam de

forma natural e envolvidas por ele. A motivação para um trabalho é dependente do significado que cada qual faz atribuição a esta atividade. A motivação tem consideração como um aspecto intrínseco às pessoas, ninguém poderá motivar ninguém, sendo que a motivação em especificidade para o trabalho é dependente do sentido que é dado a ele.

No trabalho, é preciso que o chefe tenha proximidade com o funcionário, pois só ver o seu resultado não garante que o empregado esteja satisfeito com o trabalho. Conforme explica Marins (2007, p.12), uma das funções do gerente é aumentar a produtividade dos funcionários onde o mesmo tenha um espaço de diálogo, onde a colaboração no estabelecimento de seus objetos é cobrada.

Quando há essa participação, as pessoas naturalmente se dedicam mais do que quando somente o gerente estabelece objetivos aos seus colaboradores. Conforme Carvalho e Nascimento (2010, p.5), para a realização de um objetivo, empresas usam vários recursos: financeiros, marketing, matérias-primas, tecnologia. Mas tais recursos devem ser manipulados por pessoas responsáveis e que entendem o que estão executando. Se a pessoa falha ao usar esses recursos, os resultados esperados estarão comprometidos.

2.4 LIDERANÇA E O PAPEL DO LÍDER NAS ORGANIZAÇÕES

A função do líder é fazer a descoberta e aflorar novos talentos, em diversos casos, isto implica possuir confrontos com antigas conceituações. Neste sentido, Knapik (2011, p.5), questiona sobre o valor dos ensinamentos de negócios e destacou a necessidade de liderança no mundo atual, de mudanças e indecisões onde vivemos. Ele relata que as escolas de Harvard, Stanford e Chicago não ensinam como liderar. A seu ver, o bom empreendimento depende de 99% de uma boa liderança, o outro 1% é ensinado em nas escolas.

Apesar das habilidades, conhecimento e comprometimento com o grupo e suas funções, segundo Luz (2003, p.6), os líderes costumam cometer erros, mas eles não desanimam por causa disso, é necessário cometer erros. Além disto, o verdadeiro líder deixa uma marca, tem uma paixão, um propósito e não somente um negócio. O líder é entusiasta, ele acredita no potencial das pessoas, sendo que as atividades da empresa é cem por cento vendas e política.

A liderança de grupo é algo importante. É um fenômeno imprescindível e iminente dentro das empresas. Segundo Rodrigues (2000, p.3), em todos os grupos

sociais tem uma pessoa que se destaca sobre os demais. Essa certamente exercerá a função de líder sobre os membros do grupo, a liderança pode ser em determinado departamento, onde a pessoa melhor se adaptar, ou seja, na área onde ela mais domina e se destaca, por estar avançada.

Em qualquer grupo, haverá pessoas propensas ou com uma capacidade maior que os outros do exercício da liderança. Segundo Chandler e Richardson (2008, p. 14), esta propensão ou capacidade poderá se dever de tendências inatas na pessoa, como também de oportunidades que poderá fazer aproveitamento para exercício do comando de indivíduos.

Algumas empresas obtiveram sucesso criando times e dando a eles autonomia sem precedentes, mas o trabalho em grupo não é intuitivo. Segundo Cohen e Fink (2003, p.7). Para obter sucesso nas novas atividades, empregaram e dotaram as pessoas de novas habilidades, novos comportamentos, desde o entendimento do projeto até a resolução de problemas e expor iniciativa. Precisarão aprender a trabalhar em grupo de uma forma eficaz.

No entanto, os novos empregados não necessitam de supervisão e gerência tradicional, mas de um orientador, dos quais a maioria dos gerentes não está preparada para disponibilizar. Segundo Cohen e Fink (2003, p.5), além de novos trabalhadores, é preciso preparar os gerentes e administradores para missões que eles irão enfrentar.

A inovação dos empregados não será de imediato, ela desafia um século de tradições e deve se organizar para enfrentar novas culturas contemporâneas. A lista para a transformação das pessoas que tripularão as empresas do futuro, segundo Banov (2008, p.2), é a seguinte: “Como fazer o desenvolvimento e gerencia do pessoal para os novos papéis que assumirão; como fazer a utilização de novos modelos de avaliação de desempenho, remuneração e educação de indivíduos; [...].”

3. CONSIDERAÇÕES

As empresas possuem traços culturais que definem o seu modo de funcionar e interagir com o meio nas quais estão inseridas e conhecer estes aspectos são importantes, pois influenciam no sucesso das organizações.

Além disto, as relações hierárquicas no seio das empresas também é um fator que implica na boa saúde financeira, no bom relacionamento entre superiores e subordinados, na motivação dos colaboradores.

Nas empresas é de primordial importância que haja respeito entre os superiores e seus subordinados. Neste sentido, cada um deve saber o seu devido lugar e desempenhar a sua função com responsabilidade e eficiência.

A relação entre os colaboradores e seus superiores diretos deve ser aberta. O fluxo de comunicação e as trocas de ideias entre estes podem se tornar um diferencial competitivo diante das demais micro e pequenas empresas.

As empresas, neste contexto, precisam ser competitivas e para isso necessitam de um gestor com capacidade de liderança que conduza os seus colaboradores a executar as suas tarefas com destreza. Destarte, o Líder é de primordial importância, pois se este não conduzir a sua equipe a ter um alto desempenho, as corporações terão dificuldades quanto a sua atuação no ambiente empresarial acarretando em baixos índices de produtividade e conseqüentemente na sua falência.

O profissional dotado com esta capacidade de liderança pode ser um diferencial para as corporações motivando os seus colaboradores a trabalharem em equipe e norteados pelos objetivos e estratégias formuladas por estas, pois lideram pessoas com talentos incríveis.

Além do mais, os membros de uma equipe pensam, refletem, produzem novas ideias e geram mudanças que podem melhorar o desempenho das empresas. Sendo assim, quando estes têm fins em comum, a responsabilidade passa a ser mútua e a manutenção de comportamentos, valores e ideologias são usadas para que haja sucesso nas empresas.

Ninguém será líder por comandar, mas por saber incentivar e saber usar os colaboradores, procurando comprometimento do grupo e o reconhecimento da importância de cada um destes. Por fim, para isso é preciso entender o comportamento dos integrantes da equipe, deixando assim mais fácil influenciá-los a alcançar as metas organizacionais.

Sobre a contribuição de pesquisa, entende-se que sempre haverá necessidade de buscar aprimorar o comportamento esperado de um líder. De toda forma, esperamos que este estudo seja o ponto de partida para novas pesquisas, que

possibilitem aos líderes se tornarem o elo entre sua equipe e os objetivos das organizações.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G. D.; LEITE, N. P. (Org.). **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 2009.
- ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de Pessoas**, 2015.
- BANOV, M. R. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2008.
- BORGES, L. D. O; FILHO, A. A. **A mensuração da motivação e do significado do trabalho**. Estudos de Psicologia, Natal, v.6, n.2, p.177-194, jul. /dez. 2001.
- CARVALHO, A. V; NASCIMENTO, L. P. **Administração de recursos humanos**. v. 1. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2010.
- CHANDLER, S.; RICHARDSON, S. **100 maneiras de motivar as pessoas**. Rio de Janeiro, Sextante, 2008.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- COHEN, A. R.; FINK, S. L. **Comportamento organizacional - conceitos e estudos de caso**. 7. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- COLTRE, Sandra Maria; SOUZA, Kamila Alice. **Características de líder ou gestor predominantes no setor de rotinas trabalhistas**, 2016.
- Cruz, Daniela Amoroso; Souza, Roseane Valadão de; Oliveira, José Cleverton De. **Gestão de pessoas: mudanças e exigências de mercado e sua influência sobre o colaborador dentro da organização**, s.d.
- DANTAS, Franciny Dias. **Empresa e Colaboradores: O relacionamento necessário**, s.d.
- FERREIRA, M. C. **Motivação no Trabalho sem Trabalho de Motivação**. Tribuna da Imprensa, Rio de Janeiro, 23 jul. 2008. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1258144893.85-arquivo.pdf> Acesso em: 22 Mar. 2018.
- FIUZA, Gisela Demo. **Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional**, 2010.
- FLEURY, M. T. L. (Coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.
- FREITAS, Kátia Cristina Caron De. **O desafio em manter colaboradores motivados**, 2015.
- GAUDENCIO, P. **Super dicas para se tornar um verdadeiro líder**. São Paulo: Saraiva 2007.

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

GOES, G. A.; FILHO, J. G. L. **A liderança para gestão de pessoas: o líder que as empresas procuram**, 2013.

JOHANN, S. L. **Comportamento Organizacional**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos**, 3. ed. rev. atual. e ampl.- Curitiba, Ibpx, 2011.

LOPES, T. V .M. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

LUZ, R. S. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MACARENCO, Isabel. **Gestão com pessoas – Gestão, comunicação e pessoas: Comunicação como Competência de Apoio para a Gestão Alcançar Resultados Humanos**, 2006.

MARINS, L. **Desmistificando a motivação no trabalho e na vida**. 3. Ed. São Paulo: Harbra, 2007.

MARQUES, Fernanda. **Gestão de Pessoas: fundamentos e tendências** / Fernanda Marques -- Brasília: DDG/ENAP, 2015.

MELO, Fernanda Augusta de Oliveira; SANTOS, Aline Ribeiro dos; Barbosa, Márcia Cristina; Hayashida, Parreira; Machado, Thaís de Faria. **A Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do Perfil do Líder**, 2012.

OLIVEIRA, R. D. S.; PASSOS, E. S. **O papel do gestor na motivação dos seus colaboradores**, 2013.

PAES, Kettle Duarte. **Gestão de Pessoas**, 2011.

PANZENHAGEN, Liane Margareth; NEZ, Egeslaine de. **Chefia e liderança na gestão pública: algumas reflexões**, 2010.

PAULA, Vilson Vieira de; Nogueira, Giulia de Mendonça. **A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização**, 2016.

RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações: uma reconceituação de riqueza das nações**. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 2009. RICHERS, Raimar. **Objetivos como razão de ser da empresa**, 1994.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 7. Ed. São Paulo: Pearson, 2004.

RODRIGUES, M. V C. **Qualidade de vida no trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2000.

SANTOS, Daniela Tatiane. **Objetivo da firma e crescimento: um estudo de base tecnológica**, 2007.

<https://www.alice.cnptia.embrapa.br/alice/bitstream/doc/882786/1/DanielaTatiane1.pdf> Acessado em 08 de março de 2021.

SANTOS, I. D. **Gestor: líder ou gerente?** Cairu em Revista. Jan 2013.

SILVA, W. R. D; RODRIGUES, C. M. C. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

SOUZA, Hellen Priscila Rocha Teixeira. **A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional**, 2016.

SUZANO, Aline dos Santos; MELLO, Ana Claudia dos Santos. **A integração de colaboradores na empresa, como fator diferencial para a segurança no trabalho**, 2014.