

## A LIDERANÇA COMO FATOR DE MOTIVAÇÃO EM UMA EMPRESA DE MÍDIA SOCIAL

**Daiane Ferreira Dos Santos**

Acadêmica do Curso Superior de Administração da Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, contato: [daianefsantos2015@hotmail.com](mailto:daianefsantos2015@hotmail.com)

**Débora Hevelyn Rodrigues Santos**

Acadêmica do Curso Superior de Administração da Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, contato: [santos.dhr@gmail.com](mailto:santos.dhr@gmail.com)

**Rafael Martins De Freitas**

Acadêmica do Curso Superior de Administração da Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, contato: [rmfreitas28@hotmail.com](mailto:rmfreitas28@hotmail.com)

**Thaynara Borba Guimarães**

Acadêmica do Curso Superior de Administração da Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, contato: [thaynaraborba25@gmail.com](mailto:thaynaraborba25@gmail.com)

**Melícia I. A. Gavazza**

Doutora em Ciências Agrárias, professora da Faculdade Almeida Rodrigues - FAR, contato: [melgavazza@hotmail.com](mailto:melgavazza@hotmail.com)

**Thyago Naves da Costa**

Administrador de Empresas  
Especialista em Inovação em Mídias Interativas  
Professor na Faculdade Almeida Rodrigues - FAR  
[thyago.docencia@gmail.com](mailto:thyago.docencia@gmail.com)

**RESUMO** : Amotivação e a liderança são elementos interligados e inseparáveis, sendo fundamental entender a importância de cada uma, pois estão diretamente ligadas ao sucesso de qualquer empresa, visto que influenciam comportamentos e resultados de colaboradores. Assim, este artigo tem por objetivos: averiguar a importância da liderança, como motivação para os colaboradores de uma empresa de mídia social, verificar a importância da mesma e da motivação no trabalho em equipe, como instrumentos para alcançar suas metas, avaliar ela também em direção ao objetivo comum e identificar o melhor estilo. Para tanto, foi aplicado um questionário impresso com 13 questões objetivas ao diretor da empresa e gestor da área, e a doze colaboradores dos setores de jornalismo, comercial e administrativo. Em objeto de estudo, conclui-se que são necessários líderes que conheçam a importância de traçar objetivos e motivem suas equipes, dessa forma pode-se dizer que a influência do líder surge, quando ele instiga, promove e orienta a busca por mudanças positivas, nos ambientes inter grupais e inter organizacionais, mesmo que as mudanças possam trazer paradigmas organizacionais e ou barreiras de comunicação, o líder devidamente capacitado e motivado, saberá conduzir e passar confiança ao grupo,

afim de atingir resultados os organizacionais esperados pela direção. Diante dos dados e informações encontradas e analisadas, pela equipe de estudo pode-se convidar os estudiosos sobre liderança e motivação organizacional a aceitarem que mais do que nunca, o ambiente organizacional, em interação com a liderança efetiva trazendo o reflexo atual na equipe de trabalho.

**Palavras chave:** Liderança. Motivação organizacional. Equipe. Sucesso.

## **LEADERSHIP AS A MOTIVATIONAL FACTOR IN A SOCIAL MEDIA COMPANY**

**ABSTRACT:** Motivation and leadership are interconnected and inseparable, it is fundamental to understand the importance of each, because they are directly linked to the success of any company, seeing as they influence behavior and the results obtained by collaborators. Thus, this work had as objectives to ascertain the importance of leadership for motivation for collaborators of a social media company, verify the importance of motivation and leadership in teamwork within the organization, as instruments to achieve their goals, evaluate the leadership in common direction, and identify the best style of leadership. Therefore, a printed questionnaire was applied, with thirteen objective questions, to the director of the company and manager of the area, and to twelve collaborators on the sectors of journalism, commercial and administrative. In conclusion, it is necessary that leaders know the importance of setting goals and motivating their teams, therefore we can say that the influence of the leader arises when they instigate, promote and advise the search for positive change in inter-group environments, even if the changes might bring organizational paradigms, and/or communication barriers, the properly trained and motivated leader will know how to conduct and impart trust to the group, to reach organizational goals expected of the board of directors. Seeing the data and information gathered and analyzed by the team, we can invite the leadership and organizational motivation scholars to accept that more then ever the organizational environment interacts with effective leadership and brings results in the work team.

**Keywords:** Leadership. Organizational motivation. Team. Success.

### **1 INTRODUÇÃO**

O líder aborda um papel de supervisão eficaz, dentro da organização, como os temas liderança, motivação na organização e supervisão eficaz de uma equipe de trabalho, como instrumentos utilizados para se alcançar resultados significantes para a empresa. Sua delimitação está em como os líderes desenvolvem atividades de supervisão eficaz, dentro das organizações, através da liderança carismática em especificamente a empresa de Mídia Social.

Para Maciel e Nascimento (2013), é bastante desafiador para as empresas obterem e manterem uma equipe de trabalho de sucesso, pois preservar, cuidar e valorizar seus funcionários é fundamental para o crescimento econômico da organização, onde palpite, intuição, experiência, abertura para novas ideias e essencial. As empresas de uma forma geral investem em treinamentos, cursos internos e externos para seus colaboradores. Tudo isso é necessário, mas para manter uma equipe de sucesso profissional, a empresa tem que ir um pouco mais além. A inclusão entre as configurações de liderança e as dimensões afetiva, instrumental e normativa do comprometimento; ressaltando-se que, no caso do comprometimento instrumental, essa relação é intermediada pelo nível de instrução dos submissos. Com os colaboradores motivados dentro da organização o ambiente de trabalho fica mais prazeroso, exercem o serviço com qualidade, buscando impedir que os profissionais da área que merecem motivação passem despercebidos, e chegam aos resultados esperados.

No desenvolvimento deste artigo identificou-se que o Líder tem um papel determinante, na vida das pessoas, dentro da empresa. A supervisão eficaz feita pelo seu superior consegue identificar as necessidades técnicas e humanas de seus liderados, objetivado o bem-estar da equipe.

O objetivo é certificar a importância da supervisão eficaz de uma equipe de trabalho, dentro de uma organização, ou seja, o líder tem que ser a fonte de inspiração, motivando seus colaboradores para o sucesso. Os líderes se sentem focados a motivarem a equipe, e criando processos inovadores para atingirem o que almejam dentro da organização (CARVALHO, NASCIMENTO, SERAFIM, 2012).

A importância deste estudo é reunir todos os aspectos da cultura empresarial, trazendo a forma correta, de como trabalhar no cotidiano, dentro da organização de forma correta e esperada pelos trabalhadores, conhecendo as atividades exercidas pelo líder de uma equipe de trabalho, no ramo de atividade de televisão aberta; proporcionando o sucesso de uma supervisão eficaz (CASTILHO, 2010).

Para Araújo (2013), a liderança de forma geral busca resultados satisfatórios às precisões e preferências de seus subordinados visando promover um clima de trabalho agradável.

A motivação anda lado a lado com a liderança, tendo o mesmo intuito de chegar aos objetivos que desejam ser alcançados. Para que pessoas desenvolvam seus trabalhos com eficiência e com qualidade, portanto, os liderados podem ter como

interesse seguir as orientações do líder e escutar as ideias da sua equipe com alta confiança.

Assim este artigo teve por objetivos averiguar a importância da liderança como motivação para os colaboradores de uma empresa de mídia social, verificar a importância da motivação e liderança no trabalho em equipe dentro da organização, como instrumentos para alcançar suas metas, avaliar a liderança em direção ao objetivo comum e identificar o melhor estilo de liderança.

## **2 A LIDERANÇA COMO FATOR DE MOTIVAÇÃO EMPRESARIAL**

A motivação enfatiza as pessoas como agentes importantes para a organização, existem várias atividades que o líder faz para impulsionar a sua equipe, a capacidade de trabalho em equipe é um atributo essencial aos profissionais que buscam crescer e conquistar um lugar de destaque em suas carreiras. Também é uma forma de aprender, ensinar e trocar conhecimentos e experiências com colegas de outras áreas da empresa, a ações que podem lhe ajudar no desenvolvimento desta competência, bem como a potencializar os seus resultados. Esse comprometimento dentro da organização é percebido na forma como o trabalhador se relaciona com a empresa, se adere às práticas organizacionais e se está empenhado em participar e trabalhar para o alcance das metas, além disso, gera a alegria no trabalho que é definido como o prazer, que os funcionários provam através da realização das suas atividades no emprego (BROWN; HUNING, 2010).

Neste sentido é necessário contar com os profissionais motivados e satisfeitos que atuam dentro da empresa, mas também, com ambiente, como todo, com o que a empresa tem o melhor a lhes oferecer. É daí que vem a importância de encontrar mecanismos para que todos os colaboradores, independentemente da posição que ocupam e da função que desempenham, sentindo-se motivados e trabalhando em busca dos objetivos e metas da empresa, bem como de seus próprios objetivos. Além disso, os funcionários são movidos a fazerem seu trabalho com dedicação, não somente quando têm as ferramentas que precisam, dentro da empresa.

Lacombe (2011), cita que uma organização sucedida é aquela que aprende compartilhando conhecimento com todos. Para tanto, algumas competências são necessárias no processo de aprendizagem e desenvolvimento dentro da empresa. Destaca-se ainda, que embora todos os profissionais tenham suas próprias

competências individuais, somente quando seus conhecimentos, ideias e suas experiências se juntam equalizada mente, é que os grupos ficam de fato mais fortes, preparados e competitivos. No relacionamento entre colaboradores e empresa é preciso algumas atitudes simples, que são capazes de transformar positivamente o ambiente de trabalho, tornando-o muito mais produtivo, de caráter prático e harmonioso. Fazendo com que as divergências se tornem oportunidades de estreitar relações, resolver os problemas, e atingir objetivos pessoais e profissionais, assim a empresa terá um desenvolvimento profissional, atingindo seus resultados esperados (KNAPIK, 2010).

## **2.1 Liderança Organizacional**

É um conjunto de ações dentro da empresa, sendo necessário que se tenha alguém no comando para mostrar o caminho e a forma como será percorrido, como motivação dos colaboradores, escolha assertiva de estratégias, desenvolvimento de habilidades e competências, com essas ações contribuem para que um bom líder e sua equipe tenham uma performance de excelência, ajudando a empresa chegar nos resultados satisfatórios. Caso contrário à organização terá pouca chance de sobrevivência. A liderança é necessária para conduzir todos os tipos de organização humana, seja nas empresas ou em cada departamento. É essencial em todas as funções.

Wenski e Soavinsky (2013, p.5) afirmaram que “líder é o que conduz o grupo, ou seja, ninguém lidera sozinho, é necessário ter uma equipe para comandar, os líderes bons fazem sua equipe se sentir no centro das atrações”. Todos fazem a diferença dentro da organização, quando isso acontece, as pessoas se sentem motivadas e isso dá sentido ao seu trabalho. Outro aspecto que se deve identificar, em um bom líder, são as ações cometidas por ele. Este é um grande gerente causador de transformação. As pessoas o observam o tempo todo, para ter certeza de que, as atitudes correspondem às palavras ditas por ele, para saber se tem credibilidade e honestidade. Além de estar na frente de uma equipe e a conduzir para o sucesso, o líder deverá exercer fortes influências, através de seu comportamentos e ação, tendo compromisso com a empresa e alto desempenho de suas atividades. O líder deve estar aberto a novas aprendizagens e ensinar os seus colaboradores a aprenderem com novas ideias.

A motivação dos colaboradores tem o intuito de alcançar os objetivos que possa ser satisfatório e necessário dentro da organização. A motivação é importante para o crescimento pessoal de todos os profissionais, estando intimamente acoplada ao desenvolvimento da organização (SILVA, PEIXOTO, BATISTA, 2011).

## **2.2 Motivação na organização**

A motivação faz com que as pessoas possam se ajudar e atingirem seus objetivos, assim as equipes anseiam o que querem alcançar.

A liderança no passado era voltada para a produção e não para as necessidades humanas, comportamento e habilidades interpessoais, além disso, a motivação não era considerada tão importante. Para a abordagem humanística as pessoas são agentes importantes, dentro da empresa (MAXIMIANO, 2014).

Ribas (2005), relata o homem foi adquirindo ao longo do tempo, os esforços, resultando em explorar a natureza, assim formando as diferentes etnias e cada uma delas procurava a sua prevalência sobre as demais. O apoio se resulta em estimular as forças individuais, onde se elevam em ações ou reações, dessa forma é preciso um estímulo externo ou interno do próprio organismo que se idealiza no instinto motivacional.

Para as pessoas desenvolverem seu trabalho com eficiência e eficácia, é necessário que os líderes contribuam para a motivação de sua equipe. O incentivo das pessoas se excita em períodos motivacionais, em diversas ocasiões sejam a curto ou em longo prazo (CHIAVENATO, 2010).

## **2.3 Estilos de liderança**

O estilo de liderança refere-se a três estilos: autocrática, democrática e liberal (CHIAVENATO, 2011).

**Liderança Autocrática:** As decisões são reunidas no líder, e ele que gerencia, ele que impõe e da ordem à equipe.

**Liderança Democrática:** O líder administra o grupo, orientam as pessoas, os participantes de forma democrática. Neste estilo líder e subordinados tem interação e se comunicam há formação de grupo de amizade. O maior desafio é saber como quando e com quem vão utilizar determinado estilo, para que as tarefas sejam cumpridas, sem que haja perda: de compromisso e qualidade nas atividades.

Liderança Liberal: As decisões são definidas pela equipe, o líder dá total liberdade ao grupo, podendo expressar suas ideias.

Os estilos de liderança e o comportamento do líder no treinamento da sua função (MARQUES, 2010; WRIGHT, 2011) lidam com a escolha do estilo adequado, apresentando duas teorias contemporâneas sobre liderança, com um tema em comum. Identificam nos líderes pessoas que inspiram seus seguidores por meios de expressões, ideias e comportamentos, são elas:

Liderança carismática: Eles acreditam no potencial dos seus liderados e os animam ao alcançar seus objetivos nas organizações.

Liderança Transformadora: A pessoa vê as tarefas, ajuda a pensar, enxergar as dificuldades de forma inovadora, incentiva seus subordinados, indo além de seus limites.

Liderança Situacional: A liderança situacional e diferenciada consegue ditar as tarefas de forma simples, dando aos colaboradores a oportunidade de realizar o seu trabalho, ao mesmo tempo, em que monitora seu desempenho.

Um líder situacional é um líder que age de acordo com a variação das situações vividas, no cotidiano dentro da empresa. Ainda segundo Lima (2015), na teoria situacional o bom líder deve ter dignidade e extensão de estilo. O líder adaptável é aquele que consegue ser eficaz nas diversas situações, isto é, capaz de adequar seu estilo ao nível de maturidade do liderado.

Maximiano (2014), diz que em cada empresa, depara-se com todos os tipos de líderes, cada um com seu perfil, e modo distinto de lidar com as diversas situações que se apresenta em um ambiente de trabalho.

## **2.4 Diferença entre motivação e liderança**

Tendo em vista a relação primordial, entre a motivação e a liderança são elementos interligados e inseparáveis, é fundamental entender a importância de cada uma dessas atividades, que estão diretamente ligadas ao sucesso da empresa.

O líder busca habilidades que motivam e influenciam a equipe para alcançar resultados extraordinários de forma ética e positiva. Ou seja, os funcionários motivados produzem mais, a liderança tem que ser a fonte de criação, tornando a equipe mais engajada e com comprometimentos, promovendo a direção para o sucesso da empresa.

Liderar de forma efetiva gera altíssimo impacto nos resultados, e jogar um jogo de mão dupla, onde haverá troca de confiança mútua. Todos buscando um objetivo comum, se sentindo úteis na instituição. A liderança por meio dos compromissos e habilidades permite o alcance de objetivos com eficiência e eficácia, para a realização das tarefas. Para isso, inclua os colaboradores nos projetos, dando confiança para que se sintam confortáveis e seguros para expor suas ideias dentro da organização, portanto, em tempos de crise uma empresa será capaz de desenvolver o melhor caminho para a solução, pois a liderança não pode ser ensinada, mas sim aprendida e melhorada com o passar dos dias (FONSECA, 2013).

A princípio abranger que esses dois estilos de liderança podem ser combinados no comportamento do líder, que concilia os estilos dependendo da situação. O líder não aprende a liderar em uma semana, precisa-se de regras gerais para que possa desenvolver o caminho para a solução (MOURA, 2013).

Motivação é o essencial para uma equipe ter um bom desenvolvimento e contribuir de forma significativa para o crescimento da organização, pois só assim terá a expectativa de ocorrer um aumento na produtividade da empresa. Neste sentido, é necessário contar com profissionais motivados, não só com as atividades que desempenham dentro da organização, mas também, como o clima, como um todo, apresentando um feedback de maneira natural e recorrente, não só dos líderes para os liderados, mas sim de profissionais para profissionais. É daí que vem tamanha a importância de encontrar mecanismos, para que todos os colaboradores, independentemente da posição se ocupem, da função que desempenham, sintam-se motivados trabalhando, em prol dos objetivos e metas. A motivação é marcada como uma força propulsora, encontrando na maior parte do tempo abrigada, no interior das pessoas.

Os líderes juntamente com a equipe são a alma do negócio e conhecem o cotidiano da empresa. Portanto, buscando formar equipes que proporcionem trocas de experiências e conhecimento entre os liderados, estando aberto para sugestões, críticas, melhorias, conseguindo motivar e ter um trabalho de qualidade na empresa.



## **2.5 O papel do líder**

Líder é aquele que consegue bons resultados, influenciando fortemente outras pessoas a ação, sem o uso da força ou do medo, incentivando o crescimento e preservando o bem-estar da equipe.

Como apontado por (MARQUES, 2016), é necessário que o líder realize estrategicamente os trabalhos, de acordo com as competências de cada um, obtendo bons resultados, dentro da empresa, possuindo habilidades tais como o autoconhecimento, visão estratégica, maximização de valores, ou seja, não basta que o líder seja expert em sua área de atuação, mas, é preciso saber como utilizar toda sua expertise que é o de entusiasmar as pessoas para que realizem um determinado trabalho. Um bom líder entende que o sucesso ou fracasso da equipe é sua responsabilidade, e faz o possível para garantir condições favoráveis de desempenho, dentro do ambiente de trabalho, impulsionando o crescimento de cada um dentro da empresa, preservando a concordância e o bem-estar do grupo, percebendo que o sucesso não depende somente do líder e sim, de toda a sua equipe.

A importância de uma boa comunicação clara e gentil, sendo capaz de fazer milagres pelo engajamento dos seus colaboradores, ao saber o que exatamente será feito e obtendo espaço para esclarecer dúvidas e dar sugestões, assim o trabalho flui com mais naturalidade. O líder pode até fracassar, mas está sempre buscando o crescimento, procurando vencer as adversidades do cotidiano da organização.

Lara (2012), afirma que além do conhecimento da organização e do mercado competidor os líderes da atualidade precisam conhecer as etapas e os processos de trabalho, dentro da organização, serem criativos, flexíveis, comunicadores eficazes, responsáveis, empreendedores e terem muita inteligência para garantir, que o trabalho esteja sendo feito corretamente, rumo ao sucesso.

## **2.6 Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg**

De acordo com Bonetti (2010), Herzberg abrange que o maior fator motivacional de uma pessoa está dentro do seu trabalho, ou seja, confia que a afinidade de uma pessoa com o seu trabalho é fundamental e que as maneiras tomadas podem cogitar no seu sucesso ou no seu fracasso na empresa.

Para Herzberg, a motivação em relação ao trabalho depende somente de dois fatores familiarmente relacionados (CHIAVENATO, 2010). Os fatores que levam a contentamento do ser humano estão diretamente relacionados às necessidades que se fazer referência a ao desejo de vencer desafios dentro da organização. Nesta teoria é necessário evitar que os funcionários fiquem insatisfeitos, dentro da organização, diante disso, esses fatores estariam pertinentes, com as condições de trabalho, E, por outro lado, o oposto de insatisfação não é a satisfação, mas sim, nenhuma insatisfação (VIZIOLI, 2010).

Os fatores de higiene são considerados externos, dizem respeito às condições físicas do ambiente de trabalho, pois estão sob a influência da empresa e do ambiente de trabalho, dentro da organização (BANOVA, 2013). Vergara (2013), explica que refere-se ao cargo, as tarefas e as atividades relacionadas com o cargo em si. Inclui liberdade de decidir como executar o trabalho, uso pleno de habilidades, tendo responsabilidade pelo trabalho, e autoavaliação de desempenho. Os fatores motivacionais são internos, pois estão sob o controle do próprio indivíduo, relacionado com aquilo que realiza que envolve o reconhecimento, o crescimento profissional, a realização, a responsabilidade e a evolução de suas tarefas (BANOVA, 2013).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Esta pesquisa foi classificada como um estudo de caso, quanto à abordagem, procedimentos e objetivos, como a pesquisa se caracteriza com dados quantitativos com base em dados diários, questionamentos, observações momentâneas e ligações diretas com a gestão organizacional conforme (LIMA et al, 2012).

Ainda, se trata de uma investigação do tipo exploratória, pois em seu interior analisa-se os processos internos da empresa (LAKATOS; MARCONI, 2011).

Para coleta de dados, será aplicado um questionário impresso (APÊNDICE A) com 13 questões objetivas, ao diretor da empresa e gestor da área, e a doze colaboradores dos setores de jornalismo, comercial e administrativo. Para aplicação, utilizou-se a ferramenta Google Forms®, enviando a doze colaboradores por meio de e-mail e/ou WhatsApp.

O questionário foi aplicado no dia 15/10/2019 ao 16/10/2019 para os funcionários, sendo 63,6% masculino e 36,4% feminino, 54,5% de 46 a 55 anos de

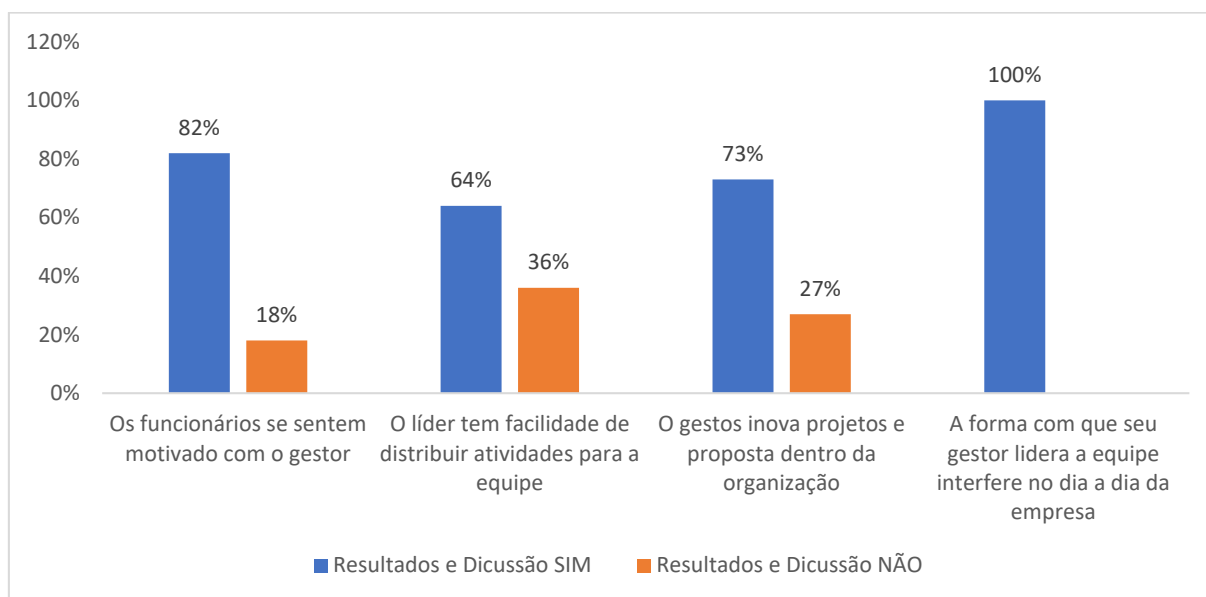
idade, 27,3% de 26 a 35 anos de idade, 9,1% 36 a 45 anos de idade e 9,1 de 16 a 25 anos de idade, com o grau de escolaridade 63,6% possuem ensino médio 36,4%, possuem curso superior.

Os resultados obtidos foram transformados em medias percentuais e análises textuais e apresentados em forma gráfica e discussão dos dados.

### 3.1 Descrição da empresa

A empresa com código e descrição das atividades econômicas secundárias e agilidade principal, voltada no ramo de atividade de televisão aberta, código Cadastral de Pessoa Jurídica 60.21-7-00, portanto não foi autorizado a citar a descrição desta empresa de Mídia social.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO



FONTE: Elaborado pelos autores, 2019.

**FIGURA 1- Os gráficos representam as principais perguntas feitas no questionário que foi aplicado na empresa de mídia social.**

Identifica-se que existe um ambiente em que líder desempenha um papel satisfatório, no quesito liderança motivacional e democrática, porém observa-se níveis importantes de atenção, quanto a necessidade de melhoria na divisão e delegação de tarefas, em relação à equipe, demonstrando assim, uma deficiência no estilo de liderança autocrático, proporcionando possíveis falhas na execução de tarefas mais elaboradas, outro ponto de observação relevante é sobre a inovação dentro da organização, pois com a ascensão da importância da inovação organizacional em

evidencia acredita - se que esse ponto pode ser uma causa de ruptura de liderança no futuro, ou seja, desenvolver ações e focar esforços para algumas mudanças no estilo de liderança atual promoverá um sentimento de confiança para a equipe e mitigará riscos relacionados a uma possível ruptura na liderança organizacional no ambiente estudado.

Ações estas que estarão relacionadas com os objetivos organizacionais estabelecidos no planejamento estratégico da organização, com cronogramas de atualizações e treinamentos sobre gestão de equipes, liderança e comportamento humano para os líderes de gestores da organização.

Diante destas ações, acredita-se que em um período de médio prazo, pode-se realizar novamente a pesquisa e observar uma melhora expressiva nos números relacionando possíveis causas de ruptura na liderança organizacional exercida, no momento atual da organização, pois diante do estudo de caso podemos observar a importância e o desafio de se unir vários estilos de liderança no mesmo líder obtendo resultados mais satisfatórios, ou seja, o líder não pode se apegar ou executar apenas um tipo ou estilo de liderança, ele deve buscar sempre, o melhor tipo ou estilo de acordo com a situação imediata da organização, promovendo assim, a performance em todos os momentos da liderança, dentro do ambiente organizacional.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Fazer parte, se sentir parte e contribuir, em um ambiente motivador tende a ser inspirador e fundamental para gerar resultados para a organização, acredita-se então, que é fundamental que os líderes criem e desenvolvam suas equipes, para construírem esse ambiente completo e voltado para o resultado organizacional. Colaboradores motivados são parte essencial, para o sucesso da empresa, e cabe aos líderes o incentivo do “capital humano” para que as empresas atinjam seus objetivos almejados.

No que tange os objetivos específicos deste trabalho de investigação, pode-se analisar que a liderança tem um forte impacto no desempenho dos colaboradores organizacionais, percebeu-se ainda por meio de questionário, o quanto à postura e o perfil do líder impacta diretamente nas atitudes e no comportamento e no dia a dia dos liderados. Na empresa na qual a pesquisa foi desenvolvida, metade dos colaboradores não se sentem motivados pelo líder, e ainda de acordo, com os

mesmos não se sentem apoiados ao desenvolverem atividades complexas, e como se viu nas pesquisas bibliográficas, somente com a confiança mútua e a vontade de unificar esforços, pode-se exercer o trabalho de forma eficiente e eficaz.

Ainda neste contexto acredita-se que a organização tem papel fundamental em conjunto com o Líder, na responsabilidade de manter e promover o ambiente favorável, para o desenvolvimento do melhor estilo de liderança abordado, na organização.

Para que a empresa tenha um líder que se dedique e leve seus colaboradores rumo a um objetivo em comum, é necessário avaliar a competência do mesmo, o líder trabalha com toda a equipe? Ele entusiasma com sua atuação? Ele é inovador? Qual o estilo exercido? As respostas para essas perguntas são indicadores do desempenho dos mesmos, identifica –se nas entrevistas que o líder da empresa trabalhada não corresponde a essas características ou não consegue demonstrar as informações necessárias para tal comprovação, o que nos levou a identificar um alto nível de insatisfação e falta de motivação no ambiente trabalhado, denotando assim as últimas mudanças ocorridas na equipe organizacional. Mudanças essas relacionadas ao ambiente e fatores motivação da equipe de trabalho.

Em objeto de estudo, conclui-se que é necessário líderes, que conheçam a importância de motivar suas equipes, desta forma a influência surge, quando ele instiga, promove e orienta a busca por mudanças positivas, nos ambientes inter grupais e inter organizacionais, mesmo que as mudanças possam trazer paradigmas organizacionais e ou barreiras de comunicação, o líder devidamente capacitado e motivado, saberá conduzir e passar confiança ao grupo, afim de atingir resultados os organizacionais esperados pela direção.

Diante dos dados e informações encontradas e analisadas, pela equipe de estudo convida-se os estudiosos sobre liderança e motivação organizacional a aceitarem, que mais do que nunca o ambiente organizacional, em interação, com uma liderança efetiva traz o reflexo atual da equipe de trabalho, desta forma pode-se também, dizer que o momento que se conhece uma equipe de trabalho, se identifica o estilo de liderança abordado.

Por fim, ressalta-se a importância de se medir em momentos ávidos e temporais os índices de motivação e satisfação corporativa dos colaboradores, relacionando a importância de profissionais capacitados e orientados para atingirem esta relação entre empresa e colaborador, ou seja, entre o líder e o liderado no

ambiente organizacional proposto. Estas informações garantirão a melhor tomada de decisão sobre situações, que possam diluir o papel do líder na organização, papel este de extrema importância e relevância para a composição de fatores motivacionais de sucesso, para a perenidade da organização.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César G. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2013.

BANOV, Márcia R. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BONETTI, Gabriel. **Motivação dos funcionários em um escritório de contabilidade**: aplicação do modelo dos dois fatores de Frederick Herzberg. Florianópolis, 2010.

BORLOT, Miriam N.R.; MARQUES, Ronaldo. **O Papel da Liderança na Motivação da Equipe**. Revista Gestão Contemporânea, n.2, Vila Velha, 2012.

BROWN Steven; HUNING; Tobias. Intrinsic Motivation And Job Satisfaction: **The Intervening Role Of Goal Orientation**,2010.Disponível em: <<http://www.highbeam.com/doc/1P3-2067168181.html>>. Acesso em: 14 nov. 2019.

CARVALHO, Antonio; NASCIMENTO, Luiz Paulo Vieira de; SERAFIM, OziléaClen Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage, 2012.

CASTILHO, Marcos Andre Martins.**Liderança e Motivação**. Rio de Janeiro, 2010 Disponível em <[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/b001750.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/b001750.pdf)> Acesso em 22 de agosto de 2019.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. **Comportamento organizacional:a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FONSECA, Lúcia Helena Araújo. O Líder nas Organizações e a Evolução da Liderança Feminina. **Revista Científica Semana Acadêmica**, n.34, Fortaleza, 2013.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. 2. ed. Curitiba: Ibpex, 2010.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LARA, Ednéia dos Santos. **Liderança: a importância do líder na organização**. Universidade Tuiuti do Paraná. Curitiba, 2012.

LIMA, João Paulo Cavalcante; ANTUNES, Maria Thereza Pompa; NETO; Octavio Ribeiro de Mendonça; PELEIAS, Ivam Ricardo. **Estudos de caso e sua aplicação: proposta de um esquema teórico para pesquisas no campo da contabilidade**. Vitória, 2012.

LIMA, M. G. **Viabilidade da Liderança Servidora no serviço público: Um estudo na secretaria municipal do trabalho e emprego de Porto Alegre**. Porto Alegre, 2015.

MACIEL, C. O.; NASCIMENTO, M. R. Em busca de uma abordagem não atomizada para o exame das relações entre liderança transformacional e comprometimento organizacional. **Revista de Administração**, Cidade, v. 48, n. 3, p. 544-559, 2013. Disponível em: Acesso em: 16 out. 2019.

MARQUES, José Roberto. Conceito de liderança transformacional. 2016. Disponível em: Acesso em: 15 outubro 2019. MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3.ed. São Paulo: Futura, 2000

MARQUES, José Roberto. **Conceito de liderança transformacional**. 2016. Disponível em: Acesso em: 15 outubro. 2019.

MARQUES, José Roberto. **O que é Liderança Situacional**. 2010. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/lideranca-e-motivacao/o-que-elideranca-situacional/#>. Data de acesso 15 de Outubro 2019.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Recursos humanos: estratégias e gestão de pessoas na sociedade global**. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

MOURA, M. A. V. **Clima organizacional e motivação dos funcionários da Alfândega da Praia**, p. 1-97, 2013.

RIBAS, R. A motivação empreendedora e as teorias clássicas da motivação. Disponível em: <http://revistas.pucsp.br/index.php/article/view/7781/>. Acesso em: 15/10/2019., Stephen P. **Comportamento organizacional**. 2. ed. São Paulo: Person Education do Brasil, 2005. 275p.

SILVA, C. M. C.; PEIXOTO, R. R.; BATISTA, J. M. R. A Influência da liderança na motivação da equipe. **Revista Eletrônica Novo Enfoque**, v. 13, p. 195-206, 2011.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

VIZIOLI, Miguel (Cons.). **Administração de recursos humanos**. São Paulo. Pearson Education do Brasil, 2010.

WENSKI, A. H. C. M.: SOAVINSKY, E. R. W. **A Influência do líder no clima Organizacional**. Curitiba, 2013.

WRIGHT, Peter L. **Administração estratégica conceitos**. 12ª reimpressão, São Paulo: Ed. Atlas, 2011.



## APÉNDICE

**APÊNDICE A-** Questionário utilizado para levantamento de dados necessários à pesquisa

Prezado colaborador,

Este questionário faz parte do Projeto de Pesquisa de Estágio intitulado “A liderança carismática como motivação para os colaboradores da empresa”, apresentado na Faculdade Almeida Rodrigues – FAR, como requisito de avaliação do rendimento escolar da disciplina de Projeto de Estágio, do curso de Administração.

Para que possa avaliar as seguintes questões abaixo, respondendo com um X a opção sim ou não. Desde já agradecemos sua participação e ressaltamos que a pesquisa é confidencial, **não havendo, portanto, divulgação de sua identidade.**

**1. Sexo:**

( ) Feminino ( ) Masculino

**2. Idade:**

( ) 16 – 25 anos

( ) 26 – 35 anos

( ) 36 – 45 anos

( ) 46 – 55 anos

**3. Grau de Escolaridade:**

( ) Ensino Fundamental ( ) Ensino Médio ( ) Curso Superior

**4. Você se sente entusiasmado com a atuação de seu gestor na empresa?**

( ) Sim ( ) Não

**5. Recebe incentivo de seu gestor, por um bom desempenho?**

( ) Sim ( ) Não

**6. Você se sente motivado com seu gestor?**

( ) Sim ( ) Não

**7. Confia no desempenho de seu gestor?**

Sim  Não

**8. O líder tem facilidade de distribuir atividades para à equipe?**

Sim  Não

**9. Você já recebeu motivação do seu gestor em uma tarefa difícil?**

Sim  Não

**10. Existe algo que precisa ser melhorado em na organização?**

Sim  Não

Comente: \_\_\_\_\_

**11. Seu gestor inova projetos e propostas?**

Sim  Não

**12. Sente que seu gestor procura trabalhar com todos da equipe?**

Sim  Não

**13. Sente estimulado por seu gestor?**

Sim  Não

**14. Sente que seu gestor compartilha planos com a equipe?**

Sim  Não

**15. Considera que seu gestor é carismático?**

Sim  Não

**16. A forma com que seu gestor lidera a equipe interfere no dia a dia da empresa?**

Sim  Não