



FACULDADE DE INHUMAS
CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE INHUMAS

BRUNO HENRIQUE GOMES

O PAPEL DO LIDER NAS ORGANIZAÇÕES

INHUMAS - GO

2019

BRUNO HENRIQUE GOMES

O PAPEL DO LIDER NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Inhumas- FacMais, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor orientador: Prof. Esp. Antônio Castilho Neto.

INHUMAS – GO

2019

FOLHA DE APROVAÇÃO

BRUNO HENRIQUE GOMES

O PAPEL DO LIDER NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Inhumas- FacMais, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Inhumas, ____ de dezembro de 2019.

Prof. Esp. Antônio Castilho Neto – FacMais (Orientador e Presidente)

Assinatura

FacMais (Membro)

Assinatura

FacMais (Membro)

Assinatura

O PAPEL DO LIDER NAS ORGANIZAÇÕES¹

GOMES, Bruno Henrique²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo apresentar e analisar o papel do líder dentro das organizações, visto que tem uma função de grande importância, e que pode afetar diretamente os resultados. Os problemas mais comuns que podem ocorrer na busca dos objetivos da empresa são a falta de comunicação entre líder e liderado, e a ausência de motivação. Assim, a pesquisa foi construída através de fontes e consultas com recursos bibliográficos contidos em livros, artigos científicos publicados em site e em revistas especializadas além da pesquisa de campo. Após analisar o estudo proposto, conclui-se que, o líder deve estar preparado para influenciar e motivar sua equipe e assim obter bons resultados.

Palavras-chave: Líder. Influência. Motivação.

ABSTRACT

This article aims to show and analyze the role of the leader within organizations, as it is a very important position that can directly affect the results. The most common problems that can occur in pursuit of company goals are lack of communication between leader and leader, and lack of motivation. The research was conducted through sources of consultations bibliographic resources contained in books, scientific articles published on the site and in specialized magazines in addition to field research. After analyzing the study, it is concluded that the leader must be prepared to influence and motivate his team and thus obtain good results.

Key Words: Leader. Influence. Motivation.

¹Trabalho de Conclusão de Curso orientado pelo professor Antônio Castilho Neto, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração no segundo semestre de 2019, na Faculdade de Inhumas - FacMais.

²Acadêmico do VIII Período do Curso de Administração da FacMais. brunohenriquegomes@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

O artigo objetiva entender o papel, a influência de um líder, e identificar problemas que podem ocorrer em uma organização devido a falta de competência de quem exerce a função de liderar uma equipe. Todo o desenvolvimento da pesquisa foi fundamentada por meio de consultas a recursos bibliográficos contidos em livros, artigos científicos publicados em sites e revistas especializadas, além da pesquisa de campo que foi crucial para entender o processo de liderança.

Ao longo dos anos a liderança tem se tornado muito discutida no ambiente organizacional, e tem sido fundamental na busca de um bom posicionamento no mercado, pois o líder é de grande importância na busca de objetivos almejados pela empresa. Na maioria das vezes o sucesso da empresa depende de seus colaboradores, portanto o líder tem o papel de incentivar sua equipe e mostrar o caminho para que tenham um melhor desempenho na busca do sucesso para atingir os objetivos.

A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar. (CHIAVENATO, 2006, p.18-19).

A liderança possui vários estilos em que o líder pode atuar, tendo eles como diferença diversas estratégias de como interagir e motivar sua equipe de forma organizada. Cada um desses estilos possui vantagens e desvantagens perante cada situação vivenciada na empresa. Deste modo, um bom líder saberá diferenciar cada situação e determinará quais medidas e ações a situação deverão ser tomadas.

Destarte, as habilidades fundamentais de um líder são influenciar, comandar e orientar pessoas, de forma com que elas possam trabalhar com intuito de buscar os melhores resultados para a organização, induzindo pessoas a obterem o melhor desempenho possível em suas funções através da comunicação, incentivando e motivando a equipe visando o crescimento de modo que mantenha sempre um ambiente positivo, preserve a harmonia e o bem estar coletivo.

A grande dificuldade nos dias de hoje da liderança tem sido a falta de conhecimento e habilidades das pessoas que exercem os cargos de líderes, isso

resulta em equipes sem motivação, conflitos e colaboradores com baixo desempenho. O líder sem a compreensão de seu papel dentro de uma organização pode ser prejudicial, afetando nos resultados que a empresa realmente almeja.

Atualmente, os líderes estão buscando cada vez mais trabalharem com um ambiente positivo, buscando a melhor visão de quais motivos possam contribuir para que as pessoas se sintam mais motivadas e felizes. Dessa forma, poderá trazer mais benefícios para a busca de resultados tanto para a empresa quanto para os colaboradores.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico, buscar-se-á explorar sobre a liderança no aspecto influenciador e gerador de motivação no meio no qual se está inserido, em que promove um melhor rendimento no ambiente de trabalho.

2.1 LIDERANÇA

Segundo Hunter (2004, p.25) a liderança é a “habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum”. Bernardinho (2006), complementa que liderar é dar exemplo de trabalho, influenciando pessoas a desempenharem as tarefas que lhes são designadas ao mesmo nível ou superior.

A base da liderança é motivar e influenciar o comportamento de pessoas de forma com que possam buscar a realização de objetivos desejados, insta salientar que o líder eficaz é aquele que influencia pessoas que não apresentem interesse em realizar tarefas designadas a trabalharem da melhor forma possível, ou seja, fazer com que as pessoas façam alguma tarefa que não fariam sem a presença de um líder, sendo assim, motivando-as a trabalharem de forma autônoma em prol da realização de objetivos propostos.

Independente da posição que ocupe, o líder precisa escutar o que seus liderados têm a dizer. Cabe ao líder a responsabilidade pela decisão final, mas não significa que ele deva gerar todas as idéias, pensar sozinho e consultar-se apenas com seus botões. Um bom executivo dá ouvidos aos outros. (GUIMARÃES, 2012, p.22).

A liderança existe desde os primórdios, quando duas pessoas se juntaram e uma delas começou a interpretar o que eles por objetivos em comum. Embora seja muito antiga, a liderança vem sendo cada vez mais adaptada para os dias de hoje, se atualizando a cada vez mais ao ambiente organizacional e entendendo melhor o comportamento humano, estando em crescente mudança para que se encaixe a cada situação que possa ocorrer.

Na atualidade o líder tem procurado a melhor forma de se adaptar a várias situações do cotidiano, criando a melhor forma de conquistar os objetivos através da influência comportamental, como por exemplo, o aumento da participação dos colaboradores nas decisões para que elas possam ser executadas de modo correto, incluindo assim, uma das grandes competências de um líder, que tem sido a habilidade de ouvir.

Logo, como forma de motivação, ouvir os liderados traz benefícios para o comportamento humano, fazendo com que eles se sintam reconhecidos, importantes e realizados por ter um papel fundamental em sua equipe. Assim como ouvir, existem também outros fatores que possam afetar o ambiente organizacional, fatores esses que mudam totalmente o clima da empresa para um ambiente mais positivo. O clima positivo pode formar pessoas com sentimentos de interesse e satisfação em participar de sua equipe.

Chandler e Richardson (2008) explica que, o líder quando esta entusiasmado com alguma ideia, ele passa à sua equipe uma energia positiva, caso ao contrário, se ele estiver fastidioso, passará o sentimento de frustração e insatisfação aos liderados, podendo criar conflitos e falta de estímulo para que possam alcançar os resultados desejados pela empresa. As pessoas tendem a seguir um indivíduo que consiga lhes trazer inspiração, para que possam realizar desejos pessoais e profissionais, tornando um ambiente de trabalho mais satisfatório para ambos. Sendo assim, podemos notar que, a liderança e a motivação estão interligadas e nitidamente relacionadas para que a organização caminhe para o sucesso.

De fato, o líder é responsável pelo clima organizacional. Para tanto, se faz necessário que ele tenha pleno conhecimento do ambiente interno para que possa motivar sua equipe a trabalhar com mais entusiasmo, podendo trazer melhores condições de trabalho para os colaboradores, e induzindo eles a obterem um melhor desempenho em suas funções.

Por conseguinte, a liderança está conectada ao poder, em partes os poderes diferenciam o verdadeiro líder nato de uma pessoa que possui um cargo hierárquico superior na empresa como chefe ou gerente.

Segundo Montana e Charnov (2006), o líder pode ser compreendido em duas maneiras, formal e informal. O Líder formal recebe o título de acordo com nível hierárquico, tendo assim um poder de autoridade sobre seus subordinados fazendo com que eles tenham que executar uma tarefa mesmo havendo resistência, já o líder informal é aquele que ganha a titularidade de líder de acordo com a confiança das pessoas, ele é a pessoa que consegue influenciar uma equipe a trabalharem em prol de um objetivo em comum.

Ainda de acordo com Montana e Charnov (2006), o poder pode se dividir em diferentes tipos ou estilos opostos, dentre eles se encaixam cada perfil de líder:

- Poder Legítimo: pode-se definir por um cargo específico que faz parte da estrutura organizacional, esse poder não está vinculado a um indivíduo e sim a uma posição hierárquica, o poder permanecerá se a pessoa que ocupa o cargo deixar essa posição.
- Poder Coercivo: esse tipo de poder é relacionado a punições, o líder punirá seu colaborador caso ele não exerça suas tarefas, ou seja, caso o liderado não coopere com as decisões de seu superior ou adote uma postura de confronto, o líder o punirá com advertências verbais, suspensões ou até mesmo demitir o colaborador. A função do Poder Coercivo pode ser simplesmente para que desencorajar futuras ações que seriam indesejadas, como forma de fazer as pessoas compreenderem as políticas internas da organização.
- Poder por Competência: pode se dizer que esse poder é definido de acordo com as habilidades e conhecimento que o líder tem sobre o cargo que ocupa, a experiência e o talento do indivíduo traz para seus subordinados uma figura de respeito a qual é bastante reconhecida perante a equipe.
- Poder por Recompensa: é considerado como o poder de interesses, o colaborador é recompensado por algo de seu interesse para que cumpra com suas obrigações tendo o melhor desempenho possível, isso funciona como uma forma de motivação gerando satisfação em seu colaborador para que possa obter o resultado esperado pela empresa.

- Poder Carismático: o líder utiliza de seu carisma para conseguir influenciar seus subordinados, sendo uma figura de grande admiração na equipe, passando para eles uma inspiração para que possam melhorar suas habilidades e desempenho para que também sejam reconhecidos futuramente.

Dentre esses “poderes” não se deve considerar somente um poder correto, pois para cada ambiente organizacional tem a sua cultura, cabe ao líder saber de cada comportamento de seus subordinados e qual situação poderá envolver cada poder citado. Os líderes são diferenciados em formais e informais dando as características do líder em questão, alguns são líderes natos outros já são intitulados de acordo com o nível hierárquico.

Portanto, segundo Montana e Charnov (2006) o líder possui duas características que podem ser apresentadas de duas formas, as inatas e as aprendidas. As inatas são características na personalidade das pessoas, são traços que se desenvolve naturalmente, indivíduos que já nascem com o estilo de liderança. As aprendidas são habilidades que são adquiridas durante a vivência, são desenvolvidas durante fatos ocorridos ou lições passadas para a pessoa. São formas que variam de pessoas e situações diferentes.

2.2 ESTILOS DE LIDERANÇA

Na liderança existem vários estilos de líder que pode ter tanto aspectos positivos como negativos, eles são diferenciados pelo modo de agir diante cada situação vivenciada, esses estilos podem ser: autocrático, democrático, liberal, situacional, carismático e participativo.

Para Chiavenato (2005, p.201):

Liderança é uma função de três variáveis: o líder, o grupo, e a situação em que se encontram. A liderança não é uma habilidade nata, nem privativa de alguns poucos superdotados. Ela tem de ser aprendida e incorporada ao comportamento do gerente para fazer parte do seu cotidiano no trabalho.

Colaborando com a mesma idéia, Maximiano (2000) afirma que “a liderança é uma função, papel, tarefa ou responsabilidade que qualquer pessoa precisa desempenhar quando é responsável pelo desempenho de um grupo”.

Para um bom líder a qualidade de adaptar-se a cada situação é indispensável, pois ele tem que fazer o reconhecimento de cada momento para que possa se adaptar a circunstância. Com essa adaptação ele pode descobrir novos caminhos para resolver problemas que poderão vivenciar, em algumas ocasiões o líder precisará ser um membro mais servidor para a equipe, e em outros momentos ele terá de ser mais autoritário, passando a moldar o seu estilo de liderar para que possa achar a melhor solução para buscar resultados.

Conquanto, a tendência na atualidade é que a inovação do mercado seja cada vez maior com o surgimento de novos estilos de liderança, os líderes estão cada vez mais desenvolvendo características que os beneficiam na solução de problemas e no objetivo de alcançar metas definidas pela organização.

Segundo Chiavenato (2005), existem três estilos de liderança principais que são mais conhecidos e usados pelos líderes nas organizações, são eles: Liderança Autocrática, Liberal e Democrática. Apesar de serem estilos distintos, todos eles têm suas vantagens e desvantagens perante algumas situações que ocorrem nas organizações. Chiavenato ainda descreve os estilos como:

- Liderança Autocrática: é um estilo de liderança mais autoritária que tem o foco centralizado. Nesse estilo, o líder geralmente toma as decisões sozinhas, sem ter opiniões da equipe e também estabelece as tarefas que cada colaborador deve executar e quem será seu companheiro na realização das atividades.
- Liderança Liberal: nesse estilo o líder pouco participa das decisões, pois ele deixa que todo o grupo decida. A participação do líder é mínima sendo totalmente restrita a fornecimento de informações sempre que solicitadas, sendo assim o grupo controla todos os acontecimentos.
- Liderança Democrática: as diretrizes são decididas pela equipe, sempre com o estímulo e acompanhamento do líder, valorizando sua equipe de modo com que todos se tornem mais participativos. Nesse estilo a equipe pode decidir a divisão das tarefas e escolher com liberdade os seus companheiros de trabalho.

Segundo Bergamini (2002), não existe um estilo que tenha o sucesso garantido, pois para que seja eficaz o líder deverá ter autoconhecimento de seu próprio estilo. O referido autor, ainda reforça que cada tipo pode complementar o outro para que nunca haja o uso excessivo.

2.3 MOTIVAÇÃO

Para um bom desempenho dos colaboradores, é preciso que todos estejam bem motivados, tendo assim o maior nível de eficiência de cada um. Para Gil (2001) motivação é o que estimula e dá força para as pessoas agirem, é a consequência das necessidades não satisfeitas, portanto, a motivação tem seu papel fundamental dentro das organizações, fazendo com que os colaboradores estejam sempre comprometidos com os objetivos da empresa e não apenas cumprindo com suas obrigações. Para um líder é indispensável que saiba motivar a sua equipe, pois é uma das maiores habilidades para manter as pessoas trabalhando em busca dos resultados da organização.

[...] precisamos ter algo concreto em que basear nossa recompensa. Esse algo concreto é o trabalho produtivo, o esforço que ajuda a organização a alcançar suas metas e objetivos. [...] a motivação do empregado pode ser definida como a disposição do indivíduo de exercer um esforço para alcançar os objetivos da organização, condicionado pela capacidade desse esforço para satisfazer também as necessidades individuais. (DECENZO E ROBBINS, 2001, p.73).

Assim, para Gil (2001) a teoria de Abraham Maslow apresenta diferentes níveis de necessidades humanas que são estímulos para motivar pessoas. Nessa teoria, Maslow classifica as necessidades em cinco grupos: fisiológicas, segurança, sociais, de estima e autorrealização. Portanto, para motivar pessoas precisa-se de reconhecimento, fazê-las se sentirem importantes e realizadas pelo trabalho que exercem, e não somente serão motivadas por recompensas financeiras. Deixando claro que o líder definindo estratégias, oferecendo a sua equipe melhores condições de acordo com a necessidade de cada um, conseguira assim obter melhores resultados.

Figura 1: Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow



Fonte: Robbins, 2002.

Não obstante, Robbins (2002) argumenta que a pirâmide é dividida em dois níveis, extrínsecos e intrínsecos, que são justificadas pela distinção na natureza dos fatores de satisfação. As necessidades de fatores extrínsecos são as de nível baixo, que estão inseridas nos requisitos remuneração, segurança no emprego e o ambiente adequado para o trabalho. Já os fatores intrínsecos são os fatores de níveis mais altos, esses fatores são os sentimentos de autoavaliação e reconhecimento, ou seja, os sentimentos de poder ao usufruir de toda a sua potencialidade.

Há fatores motivacionais que afetam o ambiente organizacional, pois o clima da empresa está relacionado com a motivação dos colaboradores. O ambiente é positivo quando se tem mantido as pessoas motivadas, pois gera um sentimento de interesse e satisfação. Assim, segundo Chandler e Richardson (2008), isso se deve ao líder, pois quando ele está animado com alguma ideia, ele passará isso à equipe, caso contrário o líder estiver desanimado, ele passará o sentimento de insatisfação e frustração, podendo surgir conflitos e empecilhos na busca do cumprimento das metas e objetivos.

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

De fato, nas organizações, se torna indispensável a liderança positiva, para alcançar grandes objetivos os colaboradores precisam estar bem-dispostos e motivados para que possam chegar a grandes resultados. O ambiente positivo traz energias para toda a equipe, de modo com que realizem suas tarefas com eficiência, esse ambiente também gera um clima harmônico, em que os liderados possam se sentirem mais realizados diante o trabalho exercido.

Segundo Chandler e Richardson (2008, p.31):

Se quiser que seu pessoal seja mais positivo, seja mais positivo. Se quiser que se orgulhem mais de seu trabalho, dê o exemplo. Mostre-lhes como se faz. Quer que tenham uma boa aparência e se vistam de maneira profissional? Tenha uma aparência melhor você mesmo. Quer que sejam pontuais? Chegue sempre cedo e diga a eles o que a pontualidade significa para você, não para eles.

Outrossim, a equipe tem uma visão influenciadora do líder, ele serve de espelho para seus liderados, portanto precisa passar a imagem de uma pessoa autoconfiante e ser basicamente o que quer que todos sejam. Diante disso, o líder sempre terá de se autoavaliar para que possa perceber o exemplo que ele está passando para seus colaboradores.

Segundo Davis e Newstrom (1992), para o funcionamento da organização a motivação se torna algo indispensável na busca dos objetivos idealizados, a empresa pode ser altamente tecnológica, com aparatos e equipamentos inovadores, contudo sempre precisará de pessoas capacitadas e motivadas para colocá-las em uso. Portanto, os colaboradores precisam sempre estar motivados, para que assim possa ser desenvolvido um ambiente positivo, tendo um maior rendimento e que produtividade da empresa possa ser a melhor possível em termos de qualidade.

3. METODOLOGIA

Segundo Martins (2001), a pesquisa bibliográfica busca entender e analisar temas publicados em referências teóricas publicadas em artigos, revistas, livros entre outros. E essa pesquisa procura para além, explicar e debater assuntos sobre determinados conteúdos científicos.

A pesquisa foi fundamentada e desenvolvida a partir de meios de pesquisas bibliográficas, utilizando como fontes de consultas recursos bibliográficos contidos em livros, artigos científicos publicados em site e em revistas especializadas, foi

utilizado também o método de pesquisa de campo aplicado na empresa Premium Veículos e Locadora para se entender na prática como os métodos são aplicados dentro de uma organização, entre outras teorias idealizadas por profissionais relacionados da área. Por meio desse tipo de pesquisa, foi possível embasar o tema por meio de dados coletados e analisados sobre a importância da liderança como fator motivacional nas organizações.

A pesquisa de campo foi aplicada através de entrevista e diálogos de forma presencial na empresa Premium Veículos e Locadora, situada nos municípios de Inhumas e Goiânia que atua no ramo de locação de veículos, onde foram obtidas várias informações de colaboradores sobre suas opiniões sobre como o tema é aplicado na prática diante um ambiente empresarial.

Após a coleta das informações da pesquisa de campo, foi estabelecida uma análise crítica para compreender e relacionar ao estudo acrescentando ainda mais conhecimento sobre o tema exposto no artigo.

O fundamento dessa pesquisa é criar um material para que possa ajudar e promover uma fonte de pesquisa a futuros líderes e empresários, que têm o objetivo de alcançar os propósitos idealizados, tais como orientar no processo de liderança e meios que podem ser utilizados dentro de um ambiente organizacional que atingem diretamente esses resultados esperados pela empresa.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Com base no estudo de caso sobre o papel do líder dentro das organizações, que foi realizado na empresa Premium Veículos e Locadora localizada no município de Inhumas e em sua filial de Goiânia através de entrevista com colaboradores, pode-se perceber que a teoria sobre liderança e motivação se aplica totalmente dentro da empresa.

A entrevista realizada com um total de onze colaboradores, que são divididos entre os setores de manutenção, financeiro e contratos, foram questionados sobre como é a atuação de seus líderes no controle da equipe e também como é definido o processo de motivação dentro do ambiente organizacional. Perante o questionamento foi constatado que a empresa tem um gestor para cada departamento, tendo assim vários estilos de líderes e tipos de poder diferentes dentro da organização.

Diante o relato dos colaboradores, foi concluído que dentro da empresa pesquisada, há várias percepções diferentes em relação ao líder, pois em cada departamento conta com um estilo de liderar diferente. Dentro do departamento financeiro, a equipe expõe que mesmo suas tarefas sendo em algumas vezes estressante, ainda sim se consideram bastante motivados e bem valorizados, salientam ainda que são bem participativos em casos de tomada de decisão e que todos tem voz ativa diante a ideias sobre melhorias no departamento, e destacam que o seu gestor é considerado como figura de admiração. Ao analisar as informações obtidas, pode-se perceber que o líder do departamento financeiro possui o estilo de liderança democrática e utiliza o poder carismático, para influenciar sua equipe.

Por conseguinte, o departamento de contratos da empresa é formado por apenas um colaborador e seu líder, sendo assim o liderado define seu gestor como participativo e orientador cooperando sempre com o desenvolvimento das atividades, ainda reforça que há grande respeito pelo vasto conhecimento e foco que seu superior tem sobre sempre buscar resultados pela empresa, e que esta sempre procurando melhorias para que seu colaborador possa ter o maior conforto possível no ambiente de trabalho. Diante o exposto, nota-se que nesse departamento, assim como no financeiro, é utilizada a liderança democrática, porém quanto ao poder é possível definir que é considerado o poder por competência por ser considerado o grande respeito que o liderado tem sobre o conhecimento e as habilidades de seu gestor.

Contudo, no departamento de manutenção, os colaboradores relatam durante a entrevista que os falta motivação para concluírem as tarefas diárias e que há grande falta de comunicação por parte do líder. Ao contrário dos outros departamentos entrevistados os liderados não tem participação alguma sobre tomadas de decisão, apenas desempenham as funções que lhes são destinadas por ordens superiores. Os funcionários alegam se sentirem bastante estressados e desanimados para cumprir seu trabalho cotidiano, pois é um departamento que exige bastante de esforço físico, muitas vezes ultrapassando os horários e trabalhando finais de semana para cumprir com as entregas dos veículos, essas horas são recompensadas com pagamentos de horas extras. Assim, segundo os colaboradores que fazem parte desse departamento, eles consideram como a área que recebe mais pressão da empresa por parte o líder.

Percebe-se, que diante os fatos expostos pelos liderados do departamento de manutenção, o estilo de liderança autocrático é perceptível diante as ações exercidas pelo gestor, pois ele sempre toma as decisões sem ter a participação da equipe, tendo assim o foco centralizado. Já na questão do tipo de poder que se utiliza nesse método de gerenciar, é possível observar que o poder por recompensa se destaca por fazer com que o resultado chegue mais rápido, por meio do pagamento de horas adicionais, tornando eficiente o processo de cumprimento das tarefas designadas ao departamento.

Todavia, ao fazer uma análise sobre o ambiente dessa organização em questão, é evidente que há formas diferentes de liderar em cada departamento, porém pode se concluir que os resultados idealizados poderiam ser além do que o esperado.

Haja visto, a falta de comunicação e motivação de alguns colaboradores pode atingir indiretamente os outros departamentos, tais como atividades má exercidas podem afetar contratos que já estão em vigência ou novos contratos, assim consequentemente afetará o faturamento da empresa que prejudicará o departamento financeiro, podendo até mesmo gerar conflitos indesejáveis na empresa.

Há também fatores motivacionais que prejudicam em relação à rotatividade de dos colaboradores insatisfeitos que acabam por se desligarem da empresa por não se sentirem valorizados, podendo trazer a empresa o atraso de entregas de veículos que estão por fazer manutenções que poderão acarretar quebras de contratos atuais.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento desse artigo possibilitou uma análise aprofundada do papel do líder nas empresas e o quanto ele pode influenciar nos resultados almejados, ainda foi perceptivo o quanto é imprescindível que ele saiba se sobressair sobre obstáculos e algumas situações que possam ocorrer, podendo resolver os problemas da melhor forma possível.

Diante o presente estudo constata-se, que a liderança é indispensável para uma organização, pois tem o papel fundamental de planejar a realização dos objetivos, resolver imprevistos do dia a dia, sanar possíveis conflitos, controlar e

organizar as funções, e ainda desenvolver um bom relacionamento em equipe. O líder precisa sempre ter foco para obter mais conhecimento e motivação para transmitir aos seus colaboradores de forma positiva criando um ambiente harmônico e motivador.

A motivação de um colaborador está ligada às suas necessidades fisiológicas, cada um tem seus princípios, comportamentos e estilo de vida, o indivíduo que assumir cargo de liderança deve reconhecê-las para que desenvolva métodos motivadores buscando melhorar as condições de trabalho no objetivo de buscar resultados em comum.

Com a pesquisa de campo foi possível identificar alguns problemas que a organização pode enfrentar na busca de atingir os resultados esperados, que são a falta de comunicação e dificuldades em motivar a equipe. Esses impasses são cada vez mais frequentes e estão presentes em qualquer empresa. Líderes despreparados para tal cargo, e com déficits de conhecimento pode ocasionar em vários fatores que pode impedir a empresa de obter lucros maiores.

Assim, falta de comunicação e motivação são os erros mais comuns cometidos pelo líder, erros esses que podem interferir diretamente o ambiente organizacional, gerando insatisfação por parte de colaboradores e afetando o desempenho das atividades. Portanto, é de grande importância que a pessoa que estiver ocupando o cargo de líder tenha todas as características para comandar uma equipe, pois é uma função que exige muita competência e dedicação, e se é pressionado a todo o momento para atingir os objetivos da organização.

Diante todos os fatos, a liderança vai mais além do que uma função, ela consiste em ser uma habilidade que nem todos que ocupam a função de gerência ou diretoria possuem. Pode-se afirmar que é uma capacidade que geralmente a pessoa nasce com ela ou que desenvolve diante a sua necessidade, e são exatamente essas habilidades de levar a equipe a concluir os objetivos idealizados que o líder possui que as empresas têm procurado cada vez mais para alavancar seus resultados.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

_____. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Liderança com administração do sentido: gestão das pessoas**. São

Paulo: Atlas, 2002.

BERNARDINHO. **Transformando suor em ouro**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

CHANDLER, Steve; RICHARDSON, Scott. **Motivando para o Sucesso**. São Paulo: Verus, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. 4.^a Ed. São Paulo: Makron Books, 1998.

_____. **Introdução a teoria geral da Administração**. 7.^a ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier 2005.

_____. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2006.

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional**. São Paulo: Pioneira TL, 1992.

DECENZO, DAVID A E ROBBINS, STEPHEN P. - **Comportamento organizacional**. 9^a edição, 2002.

FIDELIS, Jessyca Romão; PIZZIGHINI, Michel Badine. **Liderança e motivação em busca de melhores resultados organizacionais**. 2014. Disponível em: <<http://www.unisalesiano.edu.br/biblioteca/monografias/57468.pdf>>. Acesso em: 21 de setembro de 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2001. In: GIL, Antônio Carlos.

GUIMARÃES, Gilberto. **Liderança positiva: para atingir resultados excepcionais**. São Paulo: Évora, 2012.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo: uma historia sobre a essência da liderança**. 17. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004

MARTINS, G.A. & PINTO, R.L. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos**. São Paulo: Atlas, 2001.

MAXWELL, John C. **O Livro de Ouro da Liderança**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

MONTANA, Patrick J.; CHARNOV, Bruce H. **Administração**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, Stephen Paul; JUDGE, Timothy A.; Sobral, Felipe. **Comportamento Organizacional-Teoria e Prática No Contexto Brasileiro**. 14.ed. São Paulo: Pearson Universidades, 2011.

RODRIGUES, Jéssica D. Brandão. **A Prática da Liderança**. 2009. Disponível em: <<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0511210759.pdf>>. Acesso em: 10 de outubro de 2019.