

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS  
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO  
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL  
E *COACHING*

GRAZIELLY LUMA DA SILVA SMITH  
MARIANA PUREZA GONTIJO

A RELAÇÃO DO LÍDER COM FATORES MOTIVACIONAIS DE UMA  
EQUIPE DE VENDEDORES DE CALÇADOS

ANÁPOLIS – GO  
2017

**GRAZIELLY LUMA DA SILVA SMITH**

**MARIANA PUREZA GONTIJO**

**A RELAÇÃO DO LÍDER COM FATORES MOTIVACIONAIS DE UMA  
EQUIPE DE VENDEDORES DE CALÇADOS**

Trabalho apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para Obtenção do Título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching* sob a orientação do Profº. Me. Wilian Cândido.

ANÁPOLIS – GO

2017

# A RELAÇÃO DO LÍDER COM FATORES MOTIVACIONAIS DE UMA EQUIPE DE VENDEDORES DE CALÇADOS

GRAZIELLY LUMA DA SILVA SMITH  
MARIANA PUREZA GONTIJO

Trabalho Conclusão de curso apresentado na Faculdade Católica de Anápolis como requisito essencial para obtenção do Título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching* sob a orientação do Profº. Me. Wilian Cândido.

Data da aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Me. Willian Cândido

**ORIENTADOR**

---

Prof. Me. Wallace Nascimento Portilho de Faria

**CONVIDADO**

---

Prof. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel

**CONVIDADO**

## A RELAÇÃO DO LÍDER COM FATORES MOTIVACIONAIS DE UMA EQUIPE DE VENDEDORES DE CALÇADOS

**\*Grazielly Luma Da Silva Smith**

**\*\*Mariana Pureza Gontijo**

**\*\*\*Wilian Candido**

### RESUMO

Uma liderança deve ser baseada na promoção da motivação, para que o ambiente se torne prazeroso e assim, consiga alcançar os objetivos traçados. Deste modo, a pesquisa teve como objetivo analisar a influência do líder para mediar a motivação de seus colaboradores. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e de campo, com coleta de dados realizada em uma empresa de calçados na cidade de Anápolis, onde foram aplicados questionários com perguntas objetivas. Sendo assim, ficou evidente que o ambiente de trabalho influencia no rendimento do profissional, onde um bom líder faz toda a diferença para um bom desempenho. A pesquisa foi dividida em duas partes, a primeira, tratou-se de um estudo exploratório em que se abordou os principais aspectos relacionados a liderança e motivação. A segunda parte está relacionada aos resultados encontrados após a aplicação do questionário. Concluiu-se assim que a forma de liderança influencia de maneira significativa no rendimento do colaborador, o que mostra a importância de um líder motivá-los.

**Palavras-chave:** Liderança. Motivação. Ambiente de Trabalho. Colaboradores.

### 1 INTRODUÇÃO

Em um cenário organizacional cada vez mais competitivo, de mudanças constantes, ficando nítida a importância das pessoas dentro da organização, o papel

---

\*Graduada em Administração, especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching*.  
[grazielly\\_smith@hotmail.com](mailto:grazielly_smith@hotmail.com)

\*\*Graduada em Recursos Humanos, especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching*.  
[maripureza30@hotmail.com](mailto:maripureza30@hotmail.com)

\*\*\*Graduado em Pedagogia, especialista em Docência universitária, Mestre em ensino da Educação básica.  
[wiliancandido01@gmail.com](mailto:wiliancandido01@gmail.com)

do líder se torna extremamente necessário, assim como sua atuação na organização, sua influência e a importância de manter seus colaboradores motivados, incentivando em busca dos objetivos pessoais e da organização.

Quando o assunto é liderança podemos associá-la ao processo de conduzir ou influenciar no comportamento de outras pessoas, em busca dos objetivos pessoais e da organização, seu papel é se relacionar com a equipe, pensando sempre em ajudar na busca de resultados econômicos, ajudando no clima da organização e em ter um ambiente sempre produtivo. Deste modo, a motivação desempenha papel fundamental para uma equipe, pois esse tipo de mecanismo faz com que os objetivos que são traçados sejam alcançados com eficácia, promovendo um ambiente prazeroso e favorável para que os colaboradores se tornem mais realizados.

Tendo em vista a importância de uma liderança ativa na organização e a busca pela otimização dos resultados econômicos através dos relacionamentos dentro da organização, as autoras desse artigo levantaram o questionamento da influência do líder na motivação dos colaboradores em uma empresa varejista no ramo de calçados, situada no centro da cidade de Anápolis.

No artigo foi proposto analisar a influência do líder para mediar a motivação dos colaboradores, onde as autoras do artigo conceituaram através de leituras de autores renomados termos importantes sobre a motivação humana, assim como as abordagens de liderança e a relação liderança-motivação no ambiente organizacional.

Os temas motivação e liderança são objetos de estudo de muitos acadêmicos e bastante enfatizado no meio organizacional, pois existem comprovações teóricas de que o colaborador motivado é mais produtivo para a organização e que a influência do líder agrega resultados a curto e longo prazo, sendo esta a grande relevância do tema.

O trabalho foi desenvolvido através de pesquisa bibliográfica para comprovação dos termos e conceitos utilizados no referencial teórico, e pesquisa de campo por meio da aplicação de questionários a um público específico de seis vendedores, ambos os sexos, de uma organização varejista de calçados, sem a necessidade de identificação dos envolvidos.

A pesquisa foi dividida em três itens teóricos: o conceito de liderança nas organizações, conceito de motivação empresarial e exemplificação da Teoria X e Y

proposta por McGregor. Após o levantamento teórico encontra-se a metodologia com os tipos de pesquisa, levantamento da amostra e discussão dos resultados alcançados após o tratamento dos dados. Haja vista a extensão e complexidade do tema verifica-se a possibilidade de os resultados subsidiarem novas produções científicas, como base e fundamento para argumentação.

## **2 CONCEITO E DEFINIÇÕES DE LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES**

A liderança é de fundamental importância dentro de um sistema organizacional, fazendo-se necessário que os líderes motivem e monitorem os colaboradores durante o desempenho das atividades, tornando o ambiente agradável e aumentando a produtividade. Segundo Chiavenato (2004, p. 446), a “liderança é um tipo de poder pessoal, pois por meio dela pode-se influenciar pessoas”.

As organizações são constituídas por pessoas, com sentimentos e motivos racionais diferentes, sujeitos às forças do ambiente que influenciam a motivação, os relacionamentos e a liderança, entre outras dinâmicas que motivam o comportamento do ser humano e do grupo onde ele se situa. Portanto, a liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas. O administrador precisa conhecer a motivação humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar (LUZ, 2003).

Sobre liderança, Araújo e Garcia (2010), também conceituam o termo:

[...] a liderança é um processo interpessoal pelo qual o líder influencia as pessoas ao seu redor, não se trata de uma relação de subordinação. Pelo contrário as pessoas defendem o líder, pois acreditam nele, o admiram por algum motivo (ARAUJO & GARCIA, 2010, p. 120).

Ser um líder exige muitos atributos, dentre eles: capacidade, integridade, confiança, simpatia, bom relacionamento e boa comunicação, pois isso faz com que o colaborador tenha abertura com o líder e assim promover um ambiente harmonioso para a realização do trabalho. Como poder ser destacado no conceito de Chiavenato:

[...] A liderança é, de certa forma, um tipo de poder pessoal. Através da liderança uma pessoa influencia outras pessoas em função do relacionamento existentes. A influência é uma transação interpessoal na qual uma pessoa age no sentido de modificar ou provocar o comportamento

de outra pessoa, de maneira interpessoal. Assim, sempre se encontra um líder - aquele que influencia os liderados - aqueles que são influenciados. A influência é um conceito de poder e de autoridade. O poder significa o potencial de influência de uma pessoa sobre a outra ou outras, que pode ou não ser exercido (CHIAVENATO, 2005, p.346).

Acrescenta-se que a liderança deve ser um mecanismo que impulse uma equipe gerando resultados positivos, por meio da motivação e influenciando o entusiasmo, fazendo com que o trabalho em equipe promova um melhor desenvolvimento da equipe, pois um líder exerce a função de estímulo e proporciona o crescimento por meio de estratégias de liderança.

O líder é a pessoa responsável pelo desenvolvimento da equipe. É sua responsabilidade ajudá-los a adquirir habilidades profissionais e colaborar para que sejam pessoas melhores e não apenas bons profissionais (MAXWELL, 2008, p. 96).

Cavalcanti (2006) reforça a função do líder na motivação de sua equipe ao dizer que:

Os grandes responsáveis pela efetivação de mudança nas organizações são os líderes, cujo compromisso é o de promover a formação de equipes à luz de valores e crenças que orientem as políticas e estratégias empresariais, por meio de um estilo de liderança que conduza à integração, à confiança e ao respeito entre seus membros (CAVALCANTI, 2006, p. 138).

O líder eficaz tem consciência que cada colaborador é um ser individual na organização e reconhece em cada personalidade pontos positivos e negativos para a ocupação de cada cargo, conseguindo coordenar e delegar tarefas específicas, alcançando a participação dos liderados na resolução de problemas a partir de metas pré-estabelecidas pela empresa.

## 2.1 PRINCÍPIO E CONCEITO DA MOTIVAÇÃO EMPRESARIAL

A motivação é um estímulo que está presente no comportamento humano, gerando uma determinação e melhorando o desempenho para que os objetivos sejam alcançados, dentro de uma empresa essa motivação pode ser feita de forma coletiva, para assim satisfazer as necessidades organizacionais. A palavra motivação é originária do latim *motivos* e quer dizer mover. A motivação é o que move as pessoas, os propulsiona, sendo essa fundamental dentro de qualquer ambiente empresarial (MAXIMIANO, 2004)

A motivação é um campo de estudo bastante complexo, pois cada ser humano tem sua personalidade própria e sua forma de sentir-se motivado. Luz (2003) explica que existem inúmeros motivos que levam um colaborador a motivar-se, e entre eles: probabilidade de crescimento, remuneração, valorização, horário de trabalho adequado, boas condições de saúde e condições adequadas de trabalho.

Bergamini (2006, p. 24) diz com toda propriedade que “o fracasso na maioria das empresas não está na falta de conhecimento e sim na forma de lidar com as pessoas”. Ao longo da história diversos autores se propuseram a discutir o tema, por ser a motivação de grande relevância para o meio organizacional, o que teve como resultado algumas teorias motivacionais.

A motivação está ligada ao comportamento das pessoas, e para melhor compreensão é preciso conhecer as necessidades humanas. De acordo com Maximiano (2000 p.368) “Os sistemas motivacionais compreendem todos os tipos de incentivos e recompensas que as organizações oferecem a seus empregados na tentativa de conseguir o desempenho que possibilite a realização de seus objetivos”.

Conhecer os estímulos motivacionais é importante para auxiliar o líder na compreensão e tomada de decisão em relação aos funcionários, observando que cada indivíduo age de maneira particular ao mesmo estímulo. Este impulso inicial pode ser uma recompensa, elogios, reconhecimento, bonificações com a intenção de despertar o interesse, reforçar uma ação ou propagar a repetição de determinada atitude. Utilizando recursos variados os gestores podem aplicá-los aos liderados, conforme afirma Robbins (2005).

No ambiente corporativo, as pessoas devem ter motivos para colocarem à mostra todas as suas potencialidades. E quanto maior o motivo, maior serão as realizações, por isso uma organização que necessite de retorno positivo e lucro deve investir na propagação da motivação em seu microambiente, promovendo um ambiente de trabalho agradável.

### **2.1.1 Teoria X e Y de McGregor**

A Teoria X e Y desenvolvidas por McGregor tem como base a personalidade e com o comportamento de funcionários, enfatizando o fato de que cada colaborador possui capacidades que contribuem de algum modo para empresa. Por fim, identificam-se dois tipos de funcionários, um é aquele funcionário relaxado e/ou

preguiçoso e o outro é aquele que assume uma responsabilidade dentro da empresa.

Em sua teoria X, McGregor (1906-1964), diz que o trabalho em si é desagradável para grande parte dos indivíduos, e que só trabalham mediante a punição. Todavia, a teoria Y preconiza que o trabalho é tão natural quanto o lazer, se os indivíduos estiverem em condições favoráveis, como pode se observar no quadro (1) a seguir:

**Quadro 1:** Teorias X e Y

TEORIA X	TEORIA Y
<ul style="list-style-type: none"> <li>• O Trabalho é desagradável para grande parte das pessoas;</li> <li>• As pessoas não são ambiciosas, não gostam de responsabilidade e preferem ser orientadas pelos outros;</li> <li>• Controle e punição para que ocorra engajamento dos colaboradores no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O trabalho é tão natural quanto o lazer, desde que em condições favoráveis;</li> <li>• Os colaboradores aceitam e procuram responsabilidades para si;</li> <li>• Imaginação e criatividade estão presentes na resolução de problemas</li> </ul>

**Fonte:** Hering (1996).

Fica evidente que a Teoria X é mais limitada, pois o colaborador tem regras e caso não consiga segui-las, irá receber uma penalidade, desestimulando-se. Na Teoria Y a intenção é justamente estimular o colaborador, fazendo com que o ambiente no qual está inserido esteja associado a superação e a auto realização.

Desta forma, pode-se afirmar que na Teoria X o colaborador é motivado pela busca da satisfação pessoal e de suas necessidades básicas, sendo essas saciadas rapidamente. Já na Teoria Y, as pessoas são automotivadas para a realização de tarefas, aceitam responsabilidades e geram maiores resultados para a organização a curto e longo prazo.

### **3 METODOLOGIA DA PESQUISA DE CAMPO**

#### **3.1 TIPO DE PESQUISA**

Para a classificação desta pesquisa, tornou-se como base, a taxonomia apresentada por Vergara (2004), qualificando-a em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, tratou-se de uma pesquisa descritiva, pois visa descrever através de dados coletados. Quanto aos meios, a pesquisa será bibliográfica e coleta de dados. Para elaborar o diagnóstico realizar-se-á uma pesquisa de campo em uma organização varejista da cidade de Anápolis.

#### **3.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS**

A coleta de dados se baseou por meio da aplicação de 1 (um) questionário aos colaboradores participantes da pesquisa e objetiva avaliar a influência da liderança na motivação de seus colaboradores. As perguntas foram elaboradas de forma objetiva e clara, evitando assim que os entrevistados tivessem uma interpretação errônea da pergunta. A linguagem utilizada foi a mais informal possível.

#### **3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA**

Universo ou população é “um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características” (GIL, 1999, p. 99). A população desta pesquisa foi centrada no questionário aplicado a uma empresa varejista do ramo de calçados da cidade de Anápolis. Adotou-se então como critério uma amostra de 06 funcionários, que estavam presentes no ato da coleta de dados. O questionário foi elaborado com 8 questões, podendo o entrevistado optar por somente uma resposta em cada questão, para que desta forma fosse mais fidedigno ao elaborar os resultados.

### 3.5 PRIVACIDADE E CONFIDENCIALIDADE

Foi respeitada a privacidade e a confidencialidade dos participantes desta pesquisa. Os dados coletados foram estritamente utilizados para esta pesquisa. Os participantes tiveram o direito de querer ou não participar da pesquisa e poderão sair a qualquer momento sem prejuízos.

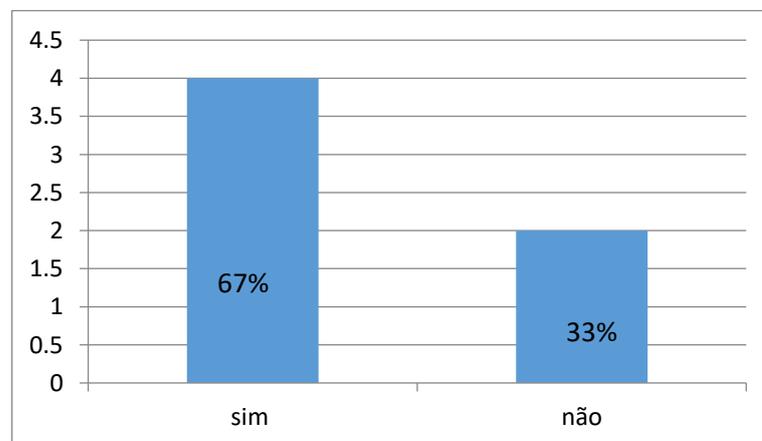
### 3.4 TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados coletados serviram para o desenvolvimento do trabalho, subsidiando a elaboração da pesquisa. Foram usados para consolidar os dados que foram extraídos na pesquisa documental. As respostas dos questionários foram tabeladas no programa Microsoft Excel e posteriormente convertidas em gráficos, modelo de porcentagem para melhor visualização e análise descritiva.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO DA PESQUISA DE CAMPO

Foi aplicado o questionário aos 06 (seis) funcionários que estavam presentes no dia em que se realizou a pesquisa, sendo os entrevistados de ambos os sexos, o questionário foi respondido de livre e espontânea vontade, sem que os avaliados fossem identificados, sendo possível detectar os seguintes dados relatados abaixo:

Gráfico 1: O supervisor pratica o que ele pede



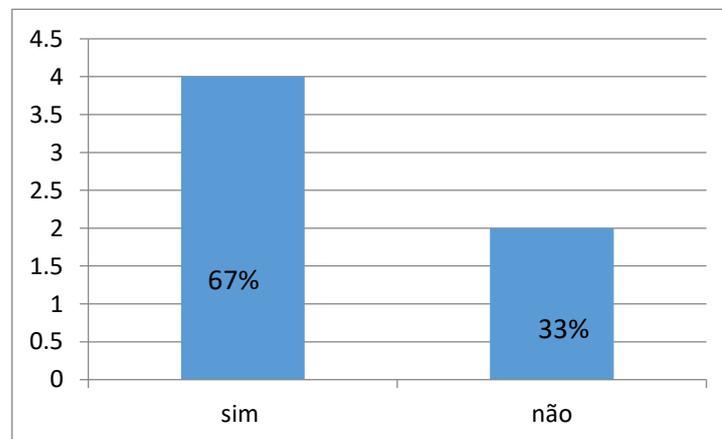
Fonte: Próprias autoras, 2017.

Ao questionar sobre, se o supervisor pratica aquilo que ele pede, 67% afirmaram que sim e 33% disseram que não. O bom líder dá exemplo para que os outros saibam como fazer. Exerce uma grande influência sobre sua equipe. Orienta no caminho, mostra oportunidades de crescimento e incentiva o grupo (BERNARDINHO, 2006, p. 114).

O líder é exemplo para os liderados e, dessa maneira, os colaboradores passam a reproduzir tal comportamento, o bom líder é aquele que lidera pelo bom exemplo, pela honestidade e transparência nos processos para com as pessoas, ele tem que treinar, formar e ouvir, a comunicação é de suma importância.

O líder é o espelho para sua equipe. O seu comportamento pode influenciar a maneira como os liderados enfrentam o dia a dia e como se comportam também dentro da empresa, pois suas decisões afetam diretamente as pessoas que estão sob sua liderança. Porém, muitas vezes acontece do líder não se dar conta que o comportamento da equipe pode ser reflexo do seu próprio comportamento. O líder tem que dar bom exemplo.

Gráfico 2 - Respeito, capacidade, habilidade com as pessoas

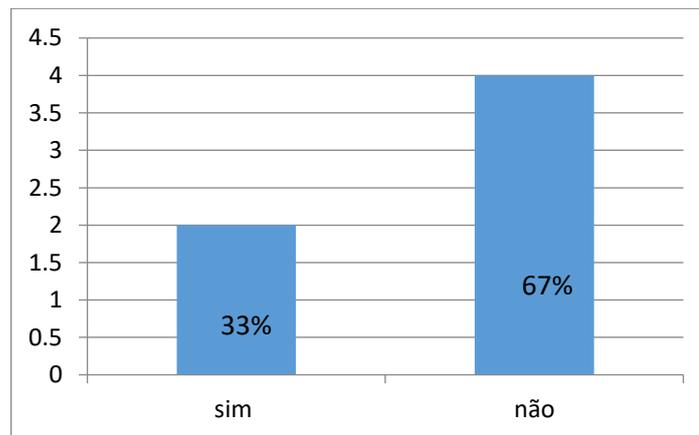


Fonte: Próprias autoras, 2017.

Quando questionado sobre se o supervisor é respeitado pela liderança, capacidade e habilidade no relacionamento com as pessoas que estão subordinadas, 67% afirmaram que sim e 33% disseram que não. Ervilha (2008) acredita que a contribuição do líder é fundamental para a disseminação dos valores da empresa e isso faz com que as pessoas entendam a melhor forma de desenvolver suas atividades e apresentar resultados.

O gestor é aquele que exerce a influência sobre as pessoas. E só vai exercer essa influência por meio da habilidade de comunicar. Quando os líderes se comunicam de maneira eficiente, conseguem obter relacionamentos positivos dentro do ambiente de trabalho por meio das observações que eles fazem com relação às pessoas lideradas. O bom líder deve orientar a equipe e colocar-se a disposição para esclarecer dúvidas e ajudar seus colaboradores no crescimento profissional.

Gráfico 3: O estilo de gestão favorece o ambiente de trabalho

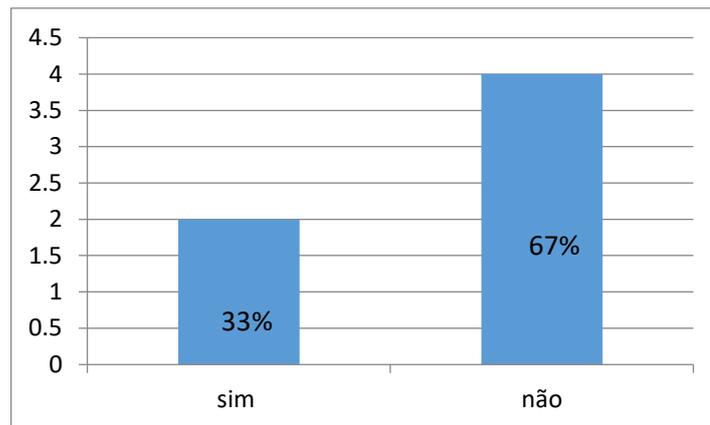


Fonte: Próprias autoras, 2017.

Em relação ao estilo de gerenciamento do supervisor conseguir tornar o ambiente agradável, 33% disseram que sim o ambiente é satisfatório e 67% disseram que não, devendo ser trabalhado para que assim atinja melhores resultados. Mas, existe outro momento em que ele tem que ser parceiro e companheiro, mas não no sentido de passar a mão na cabeça, mas de orientar, falar a verdade e buscar soluções plausíveis (MAXWELL, 2008).

A comunicação entre o líder e seus liderados faz toda diferença, quando os líderes se comunicam de maneira eficiente, conseguem obter relacionamentos positivos dentro do ambiente de trabalho e o *feedback* é fundamental para que o funcionário saiba o que está desempenhando seu trabalho corretamente e quais são os pontos precisam melhorados. Essa ferramenta permite que ambas as partes possam expor seus problemas, conhecer os desafios um do outro e junto líder e liderado podem chegar a soluções. Um bom *feedback* acontece quando há a sabedoria de ouvir e de saber quando e como falar.

Gráfico 4: Bom gerenciamento do líder



Fonte: Próprias autoras,2017.

No gráfico 4, está a representação de que os funcionários têm em relação de seu supervisor, poderia ser considerada como “muito boa”, sendo possível identificar que 33% disseram sim e 67% disseram não. Liderar, no entanto, não significa coagir, e sim fazer com que o grupo trabalhe de forma espontânea em prol de objetivos comuns. Liderar não é para qualquer pessoa, exige muitos atributos específicos. Na verdade, existem muitos chefes e raríssimos líderes (NOBREGA, 2006).

Fica perceptível a necessidade de um bom relacionamento entre o líder e os liderados, pois isso irá afetar diretamente dentro da produção e da motivação dos funcionários, deve o líder sempre buscar formas de proporcionar estímulos para a superação de metas. O mau líder não saberá conduzir a sua equipe para atingir o resultado esperado, além de não conseguir gerar identificação dos colaboradores com as expectativas da empresa.

O papel do líder fundamental para o alcance de objetivos. Desenvolver uma relação de confiabilidade e de comportamento ético é importante, para influenciar as equipes, o bom líder ensina e acompanha a evolução, com isso, a equipe tende a enxergar o que seu líder visualiza e essa parceria sólida aumenta as chances de excelentes resultados pelas atividades executadas. Os liderados sentem-se à vontade porque sabem que existe alguém que podem confiar.

Gráfico 5: Influência do supervisor no rendimento do colaborador

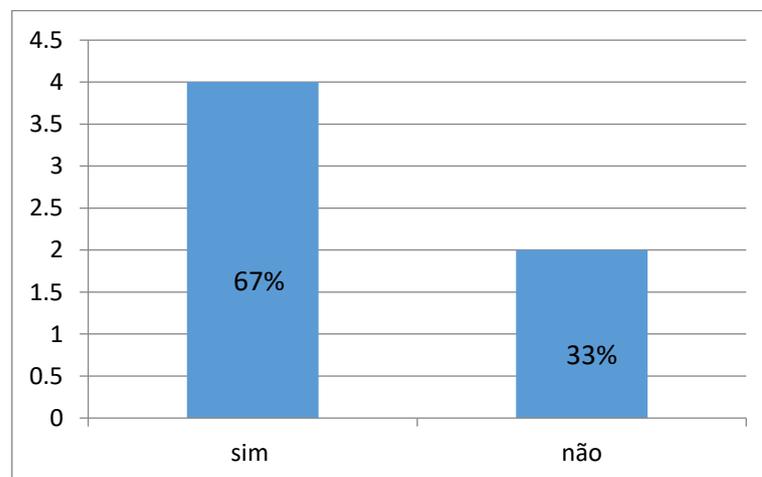


Fonte: Próprias autoras,2017.

Ao questionar sobre a forma como o supervisor trata os funcionários e se o mesmo influencia de forma direta no rendimento, 100% dos entrevistados concordaram que sim, influencia. Alves (2006) relata que um líder deve se esforçar para ser reflexo de um bom profissional, comprometido com suas responsabilidades e com seu papel na organização, uma vez que muitos podem se espelhar em suas atitudes e postura devido ao cargo ocupado.

Um líder engajado com sua equipe consegue estimular a cooperação, esse fator é decisivo, pois se trata de uma organização varejista, onde seu objetivo é atingir metas diárias de vendas. O envolvimento em grupo gera resultados positivos e eficazes a partir do momento que os liderados são tratados como indivíduos participantes e tem consciência que são responsáveis pelo sucesso do grupo.

Gráfico 6: Cumprimento de metas

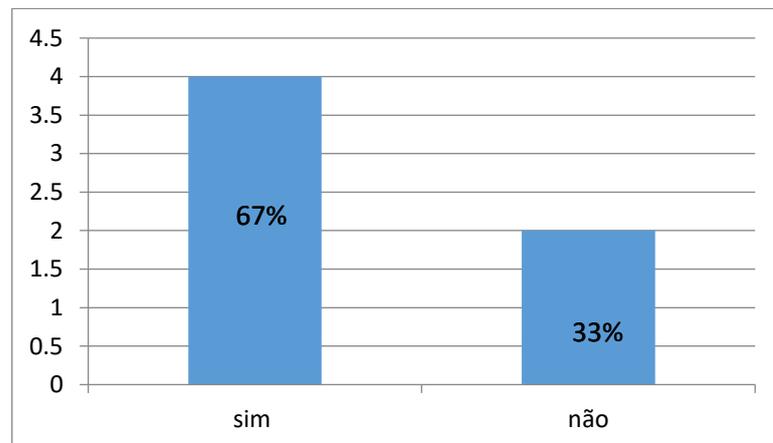


Fonte: Próprias autoras,2017.

O gráfico 6 apresentou o cumprimento de metas de acordo com o estilo gerencial, sendo revelado que 4 funcionários concordaram e 2 discordaram, evidenciando que o modelo de gerência propicia o alcance dos objetivos propostos. Muitas empresas têm obtido resultados notáveis organizando-se em função de processos e projetos, agrupando seu pessoal em times e dando a eles autonomia sem precedentes (MAXWELL, 2008).

É papel do líder, delegar tarefas para cada integrante, essa ação garante comprometimento, é sua responsabilidade também monitorar qualquer desvio, pois suas atitudes devem ser coerentes com as exigências direcionadas a equipe. Para que o sucesso seja alcançado é de suma importância que o líder mostre a importância do trabalho em grupo, no qual cada pessoa cumpra o seu papel com eficácia, evidenciando que caso surja algum problema a solução será planejada por meio de uma compreensão e iniciativa da equipe.

Gráfico 7: Relacionamento direto com o supervisor



Fonte: Próprias autoras, 2017.

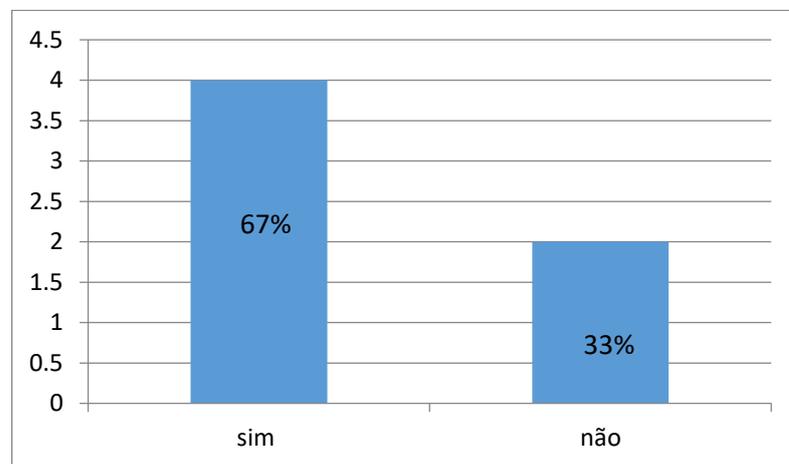
Sobre o fato dos colaboradores terem abertura para falar diretamente com seu supervisor, 67% disseram ter liberdade conversar com seus líderes e 33% disseram que o líder se mantém de forma distante e inacessível. Deste modo, Carpilovsky (2005), diz que para que o diálogo entre as pessoas floresça, deve haver proximidade entre os envolvidos, tanto no sentido figurado como no literal.

Os líderes carismáticos são agentes de mudança por natureza. São perceptíveis às mudanças de mercado, possuem espíritos empreendedores e extremamente oportunistas (CONGER, 1991, p. 4). Um líder carismático proporciona uma abertura maior para os colaboradores, em caso de dificuldade, por exemplo,

tem certa autonomia e liberdade para procurá-lo afim de que aquela situação seja superada. O relacionamento entre o líder e os colaboradores se torna algo prazeroso utilizando este estilo de liderança favorecendo um clima organizacional agradável.

O líder cultiva a arte de ouvir indivíduos em todos os níveis da organização e aprende a falar com trabalhadores de forma direta e autêntica, o que mostra a importância do contato físico e direto entre o líder e os demais liderados, para que o ambiente se torne mais transparente e satisfatório para a realização das atividades que são demandadas.

Gráfico 8: Benefício da interferência do supervisor no desempenho



Fonte: Próprias autoras, 2017.

Ao analisar o gráfico 8, sobre a interferência realizada pelo supervisor, dentre os entrevistados 67% disseram ter resposta benéfica e 33% disseram que não. A má liderança pode gerar a falta de credibilidade por parte dos colaboradores diante do líder. O mau líder não saberá conduzir a sua equipe para atingir o resultado esperado, além de não conseguir gerar identificação dos colaboradores com as expectativas da empresa (BERNARDINHO, 2006).

O resultado deste questionamento nos indicou que o líder se torna um ponto de apoio e referência para a equipe, ajudando na superação de metas e colaborando para o desenvolvimento motivacional. Uma equipe tende a desenvolver suas forças motivacionais altamente comprometidas, com foco no resultado sólido a partir da percepção da importância e limitação de cada um no processo organizacional.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a construção desse artigo foi possível identificar que o líder é essencial para se alcançar os resultados estabelecidos pela organização, o líder deve saber comunicar, motivar e conduzir seus liderados, o sucesso da organização está na liderança, o cargo de liderança, não é fácil, exige competência e dedicação, pois para atingir as metas depende-se das pessoas da equipe.

Pode-se concluir que a liderança desempenha papel fundamental para o crescimento de uma empresa, pois é sinônimo de comando e controle, e que vem sendo moldado ao longo dos anos para que assim, torne o ambiente empresarial estável, com um clima favorável para um bom desempenho dos colaboradores. Desta forma, é possível assegurar que os objetivos desse estudo foram alcançados, ao identificar que o líder é o principal quesito de motivação para os colaboradores, mostrando a importância de que a sua interação deve ser direta e clara.

Ao passo que, o papel de um líder é gerenciar o ambiente de trabalho e promover um ambiente favorável, que faz com que os colaboradores se sintam valorizados e motivados, o que irá impulsionar e desenvolver o crescimento de uma empresa, fazendo com que a liderança seja a peça chave para ambiente empresarial estável.

Nessa visão, pode-se perceber que na empresa analisada e no questionário respondido, existem pontos que devem ser trabalhados dentro da empresa de calçados, onde o relacionamento dos colaboradores com o líder se mostrou consolidado, porém com abertura para melhoras na comunicação e nos estilos de liderança, para que a mesma não fique engessada e alcance 100% dos colaboradores.

Identificou-se que há respeito entre o líder e seus colaboradores, porém quando questionados sobre a relação líder e colaboradores a maioria disse que não é considerada “muito boa”, fato que nos chamou a atenção quando perguntado que se a maneira com que o líder trata seus colaboradores influencia nos rendimentos, 100% disseram que sim. Por isso, é importante que o líder tenha uma boa visão da equipe, entendendo o perfil de todos os colaboradores que fazem parte dela, é importante que as críticas e os elogios e *feedbacks* seja repassado da maneira mais adequada para cada pessoa, evitando que o colaborador entenda de maneira errada e acabe se desmotivando.

Partindo dessa perspectiva, evidencia-se a importância da liderança no ambiente de trabalho, pois faz com que surja a oportunidade de sucesso, promovendo, deste modo o empreendedorismo, fazendo com que os colaboradores se sintam responsáveis pelo crescimento e desenvolvimento da empresa.

### **ABSTRACT**

Leadership should be based on the promotion of motivation, so that the environment becomes pleasurable and thus, achieve the objectives outlined. This research had as objective to analyze the influence of the leader to mediate the motivation of its collaborators. It is a bibliographical and field research, with data collection performed at a footwear company in the city of Anápolis, where questionnaires with objective questions were applied. Thus, it became evident that the work environment influences the performance of the professional, where a good leader makes all the difference for a good performance. The research was divided in two parts, the first one was an exploratory study that addressed the main aspects related to leadership and motivation. The second part is related to the results found after the application of the questionnaire. It is concluded that the form of leadership influences significantly the employee's income, which shows the importance of a leader motivating them.

Keywords: Leadership. Motivation. Job. Contributors.

### **REFERÊNCIAS**

ARAUJO, L.C.G. de; GARCIA, A.A. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2010.

ALVES, R. C. S. **Gestão por competências**. Porto Alegre: FGV, 2006.

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

BERGAMINI, C.W. **Motivação nas Organizações**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2006.

CAVALCANTI, V. L., CARPILOVSKY, M., LUND, M., LAGO, R. A. **Liderança e Motivação**– 2. Ed. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

CHIAVENATO, I. **Administração de novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

\_\_\_\_\_. **Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas: um guia para o executivo aprender a lidar com sua equipe de trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CARPILOVSKY, M. P. **Desenvolvimento e liderança de equipes estratégicas.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2005.

CONGER, J. A. **Líder Carismático: o segredo da liderança.** São Paulo: Makron Books, 1991.

ERVILHA, A. J. L. **Liderando Equipes para Otimizar Resultados.** São Paulo: Nobel, 2008.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999

HERING, S. de Q. **Motivação dos quadros operacionais para a qualidade sob o enfoque da liderança situacional.** Dissertação de Mestrado de, Engenharia de Produção- PPGE, UFSC, 1996.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada.** 2. ed. São Paulo: Atlas 2000.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da administração.** São Paulo. Editora Atlas, 2004.

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

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

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004

**ANEXO**  
**Questionário**

Esse questionário trata de uma pesquisa apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para Obtenção do Título de Especialista em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional, com o título **A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DE SEUS COLABORADORES DE UMA EMPRESA DO RAMO DE SAPATOS** e com o objetivo geral de analisar a influência do líder para mediar a motivação de seus colaboradores

Por favor, leia cada frase cuidadosamente e decida qual resposta marcar de acordo com sua opinião, será mantido o seu anonimato, não há respostas certas ou erradas, então, por favor, responda cada questão da forma mais honesta possível. Por gentileza, certifique-se de que tenha respondido todos os itens. Caso você tenha alguma dúvida, sinta-se à vontade para perguntar.

**Com base no seu cotidiano com seu supervisor e respostas as questões a seguir:**

	sim	não
1. O seu supervisor pratica aquilo que ele pede a você		
2. O supervisor é respeitado em sua liderança, capacidade, habilidade no relacionamento com as pessoas		
3. O estilo de gerenciamento do seu supervisor, favorece o ambiente de trabalho, transformando em um ambiente prazeroso		
4. Em geral você definiria o gerenciamento do supervisor, como "muito boa"		
5. A forma que seu superior se expressa influencia no seu rendimento?		
6. O estilo gerencial favorece para o cumprimento de metas		
7. Você tem abertura para falar diretamente com seu supervisor		
8. A interferência realizada pelo seu supervisor atua de forma benéfica no seu desempenho		

**OUTRAS INFORMAÇÕES QUE ACHAR NECESSÁRIA:**

---

---

---

---