

FACULDADE LABORO
CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

WANDERSON PABLO NASCIMENTO CÂMARA

LIDERANÇA ORGANIZACIONAL: a influência do líder no desempenho das equipes

São Luís
2018

WANDERSON PABLO NASCIMENTO CÂMARA

LIDERANÇA ORGANIZACIONAL: a influência do líder no desempenho das equipes

Trabalho apresentado ao curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Faculdade Laboro como requisito para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas.

Orientadora: Prof^a Ma. Marla Cristiane Araújo Medeiros

São Luís
2018

Câmara, Wanderson Pablo Nascimento

Liderança organizacional: a influência do líder no desempenho das equipes / Wanderson Pablo Nascimento Câmara -. São Luís, 2018.

Impresso por computador (fotocópia)

19 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Pessoas)
Faculdade LABORO. -. 2018.

Orientadora: Profa. Ma. Marla Cristiane Araújo Medeiros

1. Gestão de Pessoas. 2. Liderança Organizacional. 3. Desempenho de Equipe. I. Título.

CDU: 658.3

WANDERSON PABLO NASCIMENTO CÂMARA

LIDERANÇA ORGANIZACIONAL: a influência do líder no desempenho das equipes

Trabalho apresentado ao curso de Especialização em Gestão de Pessoas da Faculdade Laboro, como requisito para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas.

Aprovado em: _____ / _____ / _____

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Ma. Marla Cristiane Araújo Medeiros
Faculdade Laboro – São Luís

1º Examinador

2º Examinador

RESUMO

As organizações vêm passando ao longo do tempo por um processo de mudança, em que a competitividade passou a ser cada vez maior, nesse ambiente o capital humano passa a ser o diferencial. O presente artigo tem como objetivo discutir a influência motivadora que os líderes exercem no desempenho das equipes para o alcance dos objetivos organizacionais. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e após isso conclui-se que o líder deve estar preparado para influenciar seus liderados, pois sua atuação influencia diretamente nos resultados da equipe, contribuindo para o alcance dos objetivos traçados.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Liderança Organizacional. Desempenho de Equipe.

ABSTRACT

Organizations have been changing over time through a process of change, in which competitiveness has become increasingly greater, in this environment human capital becomes the differential. This article aims to evaluate how leadership can influence team performance to achieve organizational objectives, as well as concepts, types of leadership, influence of the leader in the management of their teams. The methodology used was a bibliographical survey and after that it was concluded that leaders should be prepared to influence their leaders, the leader focuses people and helps his team achieve the goals set and leaders are of the utmost importance to organizations

Keywords: People management. Organizational Leadership. Team Performance

1- INTRODUÇÃO

Vivemos numa época de intensas transformações tecnológicas e aumento gradativo da concorrência entre empresas, e por isso, precisa-se profissionalizar cada vez mais os integrantes das organizações, em especial, a figura do líder, cuja função exige habilidades e conhecimentos que não são adquiridos apenas através de treinamento.

A produção desse artigo justifica-se a partir da ideia de que é fundamental conhecer a importância que o líder exerce dentro das organizações e sua influência nos processos e resultados esperados, visto que este é figura central e indispensável ao sucesso das equipes.

Esse artigo tem como objetivo mostrar a influência motivadora que os líderes exercem sobre as equipes e sua implicação no alcance dos objetivos organizacionais. A escolha do tema a ser explorado neste trabalho foi motivada pela necessidade de implantação da liderança em todas as atividades desempenhadas por grupos e/ou equipes de trabalho que visam alcançar os objetivos previamente determinados.

Na primeira parte do artigo foram desenvolvidos os principais conceitos sobre liderança e principais teorias acerca do assunto, onde foram desenvolvidas os principais conceitos de como o líder pode influenciar a equipe. Na parte final do trabalho foram feitas considerações sobre a importância que o líder tem no processo organizacional para o bom desempenho e sucesso da empresa assim como cabe a ele o papel de manter uma equipe organizada para que juntos possam alcançar os objetivos e metas da empresa.

2- LIDERANÇA ORGANIZACIONAL: conceitos e evolução histórica

Com o passar do tempo foi mudando o perfil exigido para se comandar uma organização, atualmente as empresas estão em busca de pessoas capazes de exercer o comando através de técnicas que desenvolvam nos funcionários a confiança, autoestima e motivação para desempenhar funções e com isso melhorar o desempenho da organização frente ao mercado competitivo.

Nesse cenário surge a figura do líder, capaz de promover o entrosamento entre seus colaboradores, bem como a descoberta dos pontos fortes e fracos de cada um direcionando-os para o aperfeiçoamento do desempenho de atividades com vistas à obtenção de resultados.

Liderar é o processo pelo qual alguém utiliza habilidades de conhecimento, comunicação, visão de futuro, flexibilidade, motivação para influenciar pessoas a atingirem objetivos. Chiavenato (2011, p. 147) define a liderança como sendo “uma influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos”.

Olhando pelo prisma da liderança organizacional Chiavenato (2011, p. 134) destaca que,

A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas e 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.

Antes, entendia-se que alguns conceitos da administração, como liderança, deveriam ser aplicados somente em grandes empresas. Com o passar do tempo, percebeu-se a importância do líder em todas as organizações, sejam elas de grande, médio ou pequeno porte, pois trata-se de saber lidar com pessoas, e são as pessoas que movem estas organizações.

Para Almeida (2014, p. 1) “[...] o líder tem que gerenciar a si próprio; conhecer as suas forças e colocá-las em benefício dos bons propósitos. A liderança começa, não quando você estabelece regras para os outros, mas quando você traça regras muito exigentes para si próprio”.

Como dito anteriormente, o líder não pode cobrar de seus liderados o que o próprio não domina. Primeiro deve-se conhecer as regras do jogo, e posteriormente, ensina-las aos liderados, de forma que estes compreendam da melhor forma possível, garantindo assim a execução mais adequada e eficiente das tarefas e objetivos traçados.

Dessa forma, “liderança é habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir objetivos comuns” (BUNN; FUMAGALLI, 2016, p. 18).

Quando o líder faz com quem sua equipe acredite em suas ideias, sem necessidade de uso da imposição certamente os resultados serão melhores, pois

torna-se mais fácil o alcance dos objetivos quando a equipe está motivada. Ou seja, para se cumprir metas e alcançar objetivos deve-se priorizar o foco nas pessoas, pois são estas que movem qualquer organização.

No entanto, apenas um pequeno e restrito círculo de empresas tem dado a devida atenção para a obtenção de melhores resultados através das pessoas. Na verdade, grande parte das organizações, preocupa-se apenas com a lucratividade e não com o que as pessoas podem contribuir e oferecer para o aumento da produtividade da organização.

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 de trabalho. Liderança significa conquistar as pessoas, envolvê-las de forma que coloquem seu coração, mente, espírito, criatividade e excelência a serviço de um objetivo. É preciso fazer com que se empenhem ao máximo na missão, dando tudo pela equipe (HUNTER, 2006, p. 20).

A liderança não é o único fator que pode influenciar o desempenho dos grupos, mas que, levando em consideração o tipo de líder, pode implicar em equipes motivadas, que trabalham com seriedade, com entusiasmo, vencedoras; ou então em equipes que apenas fazem o necessário para conseguir resultados e não trabalham com satisfação.

Segundo Chiavenato (2011, p. 157) existem vários graus de influência na liderança que vão desde a coação, a persuasão, a sugestão até a emulação, e cada uma delas têm seus significados na literatura que são:

Coação – forçar, coagir ou constranger mediante pressão, coerção ou compulsão. Persuasão – Prevaler sobre uma pessoa, sem forçá-la, com conselhos, argumentos ou induções. Sugestão - Colocar ou apresentar um plano, uma ideia ou uma proposta a uma pessoa ou um grupo, para que considere, pondere ou execute. Emulação - Procurar imitar com vigor, para igualar ou ultrapassar, ou pelo menos, chegar igual a alguém.

A palavra coação remete a décadas atrás, quando entendia-se liderança como sinônimo de imposição. Hoje prevalece a persuasão, pois é mais vantajoso convencer o liderado do que forçá-lo a algo, fazendo com que este acredite na ideia do líder. Quando se fala em sugestão tem-se o estilo de liderança democrática, onde o liderado participa das decisões da equipe, em vez de somente acatar ordens.

Muitos autores têm se preocupado em definir estilos de lideranças, as teorias sobre estilo de liderança prescrevem um estilo particular de conduta do líder

que provoca resultados finais e satisfação das pessoas. Chiavenato (2010, p. 124) aborda três tipos de liderança: a autocrática, a democrática e a liberal, onde:

Na liderança autocrática apenas o líder decide e fixa as diretrizes sem qualquer participação do grupo. O líder determina as providências para a execução das tarefas, cada uma por vez à medida que se tornam necessária e de maneira imprevisível. Na liderança democrática as diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo que é estimulado e assistido pelo líder. O próprio grupo esboça as providências e técnicas para atingir o alvo com aconselhamento técnico do líder. A liberal tem o líder com participação mínima e total liberdade para a tomada de decisões grupais ou individuais, deixando os liderados à vontade além do que se deve ser e quase não participa da tomada de decisões.

Na prática, o líder utiliza os três estilos de acordo com a situação, com as pessoas e com a tarefa a ser executada. Dessa forma, o líder tanto manda cumprir ordens, como discute igualitariamente com os subordinados a realização de certas tarefas, como ainda deixa a cargo inteiramente do grupo as decisões a serem tomadas.

2.1 TEORIAS DA LIDERANÇA

Para Chiavenato (2011, p. 136) as principais teorias que explicam o processo de liderança são: Teorias de traços de Personalidade, com características marcantes possuídas pelo líder; Teorias sobre Estilos de Liderança, com maneiras e estilos de comportamentos adotados pelo líder e, Teorias Situacionais de Liderança, com adequação do comportamento do líder às circunstâncias da situação.

A teoria dos traços evidencia características marcantes da personalidade que qualifica o líder, como adaptabilidade, persistência e iniciativa, cooperação, entre outros, mas essa teoria pode apresentar algumas falhas no que diz respeito a quais traços seriam realmente importantes na definição de um líder, ao ignorar em que situação a liderança se efetiva.

No caso da teoria de estilos de liderança o que se procura mostrar são os estilos de líderes que uma organização pode ter: o autocrático, democrático e liberal que serão explicados adiante, e por fim a teoria situacional da liderança que parte da vertente em que não existe uma única forma de liderança para qualquer situação e que o tipo de liderança depende da situação atual, devendo o líder identificar qual estilo de liderança deverá usar para que seus colaboradores alcancem os resultados esperados.

2.2- TIPOS DE LÍDERES

Para garantir seu sucesso frente a uma organização em constante mudança e de elevado grau de competição, as empresas precisam de líderes eficazes, as responsabilidades dos líderes estão mudando radicalmente. “O líder consegue a plena capacitação pessoal de sua equipe por meio da comunicação e da transmissão de informações, ele motiva as pessoas com relação e objetivos e metas individuais e organizacionais” (HUNTER, 2006, p. 30).

Com base nos principais tipos de lideranças apresentadas anteriormente (Liderança autocrática, democrática e liberal) resumidamente vamos fazer uma discriminação dos tipos de líderes que atuam nas organizações:

Quadro1: Tipos de Líder

Líder Executivo	Usa de sua experiência ou qualidades técnicas para dirigir a sua equipe ao resultado objetivado pela organização. É um líder ótimo para dar instrução objetivas e clara.
Líder Carismático	Ele inspira confiança e aceitação espontânea e envolvimento emocional a causa ou objeto que ele acredita. Seus liderados o veem com uma pessoa de habilidades fantásticas
Líder Coercivo	É o tipo de líder que faz cobrança com base na ameaça ou violência moral. Líder e liderado se distanciam e o medo é a palavra de ordem.
Líder Educativo	É o líder que geralmente chega primeiro e último a sair, sempre que pode ajuda a equipe. É o líder que dar exemplo. Através desta liderança o liderado tem a oportunidade de compreender as necessidades dele e de todo o grupo.
Líder Distributivo	Ele delega funções e fiscaliza. Precisa estar perto dos trabalhos e cobra resultados dos membros
Líder Executivo	Neste perfil de liderança a ordem é algo natural da vida humana. O líder executivo sempre se organiza e deseja a ordem.
Líder Inspirador	Cada um sabe o que fazer e aonde ir, raramente precisa dar ordem.

Fonte: Idalberto Chiavenato 2011, p. 116

3- AS EQUIPES

Uma equipe pode atingir seu alto nível de desempenho em termos de produtividade e qualidade, desde que seus membros sintam satisfação com suas atividades desenvolvidas, os objetivos traçados e alcance desses objetivos estão diretamente ligados ao papel do líder (FERREIRA, 2013).

Para Chiavenato (2014, p.559) o conceito de equipes possui três particularidades essenciais:

[...] para que exista uma equipe é necessário que duas ou mais pessoas façam parte desse grupo; as equipes podem ter números elevados de pessoas, mesmo a maioria tendo menos de 20; as pessoas em uma equipe interagem regulamente compartilhando o desenvolvimento do grupo para atingir um determinado objetivo.

Desta maneira entende-se que as equipes são grupos de pessoas, entretanto, a diferença de grupo e equipe é importante para a realização do trabalho. Todas as equipes são grupos, porém, nem todos os grupos são de fato uma equipe.

Dell'Antonio e Barroso (2014, p.312) exemplifica essa diferença entre grupo e equipe, quando diz:

Grupo corresponde a qualquer conjunto de pessoas com um objetivo comum. A equipe é grupo em que as pessoas, além de terem um objetivo comum, atuam de forma a colocar os objetivos do grupo acima dos interesses que elas têm dentro dele e, além disso, não ficam presas a burocracia e as formalidades, cooperando com os demais no que for necessário e agindo de forma consciente em benefício dos objetivos a serem atingidos.

O fato de os componentes pensarem, ter personalidade e formações diferenciadas se torna um fator determinante nas formações das equipes. Quando os componentes, apesar de diferentes, são devidamente unidos, a equipe caminha bem, quando não, há uma desintegração.

Chiavenato (2014, p. 417), descreve três tipos de equipes, onde cada uma possui suas características, onde:

- a) Equipe funcional é composta pelo líder e seus colaboradores diretos, sendo a marca da empresa moderna. As decisões tomadas, liderança e gerenciamento determinado são precisos e claros.
- b) Equipe auto gerenciável é formada pelos colaboradores que são responsáveis por todo processo e segmento do trabalho, em diferentes aspectos, os membros realizam suas atividades em conjunto com a finalidade de melhorar as operações.

c) Equipe funcional é formada por um grupo de pessoas de diferentes departamentos. Os integrantes deste tipo de equipe podem ser fixos ou itinerantes.

Cada equipe é responsável pelo processo como um todo e responde por ele, uma vez que seus membros desempenham todas as atividades necessárias ao processo, desta forma Chiavenato (2014, p. 418) afirma que: “as equipes devem ser responsáveis por cada etapa do processo, entre o início e o fim e com habilidade desenvolver suas tarefas para atingir seus objetivos”.

3.1-FATORES QUE INFLUENCIAM A LIDERANÇA NO DESEMPENHO DAS EQUIPES

De acordo com as teorias estudadas, o poder de influenciar as pessoas é uma das principais características de um líder. Desta forma Hunter (2006, p.41) afirma que: “o bom desempenho das equipes está diretamente ligado às influências do líder sob seus liderados”. A liderança em equipe é uma característica muito importante para o bom andamento das atividades da organização.

Liderança não é sinônimo de gerência, embora cada gerente deva ser um líder. Um líder, entretanto, não precisa necessariamente gerenciar coisa alguma; a motivação é sinônimo de liderança. A lógica do incentivo é indiscutível, as pessoas precisam de uma razão para fazer as coisas, os líderes precisam dar incentivos para motivar os colaboradores fazendo com que a equipe apresente os objetivos desejados (CHIAVENATO, 2014, p. 554).

Equipes de trabalho são formadas pelo fato de existirem tarefas para serem executadas, e que são muito difíceis para serem realizadas por uma pessoa somente. “Motivar as equipes não é tarefa fácil, caso a equipe não coopere podemos dizer que seria até impossível” (CHIAVENATO 2014, p. 592).

Muitas vezes o aumento de salário, cestas básicas, prêmios, gratificações etc., se tornam capazes de influenciar no bom desempenho das equipes, cabe ao líder avaliar o método mais eficiente para incentivar a equipe.

As atitudes e funções que o líder precisa exercer para que haja o bom desenvolvimento das equipes e para que desenvolva um trabalho eficaz e colabore para que o líder tenha controle sob o desempenho das equipes, explicitaremos a seguir:

- Definição de tarefas

Nenhuma atividade se sustenta se a tarefa não for executada. Tarefa é definida como alguma coisa que precisa ser feita. Em todas as organizações, as pessoas têm coisas para fazer, isto é, tarefas para realizar.

Segundo Borlot e Marques (2012, p. 11)

É importante se ter em mente que o líder que não estiver cumprindo as tarefas e só se preocupar com o relacionamento não terá sua liderança assegurada. Então, a chave para a liderança é executar as tarefas enquanto se constroem os relacionamentos.

Por mais que as pessoas tenham noção do que devem fazer, é importante que, sejam traçados a elas objetivos claros, concretos, com tempo estipulado, realistas, incitadores e possíveis de serem avaliados, os objetivos norteiam o trabalho dos colaboradores. “O líder precisa executar da melhor maneira possível, a definição das tarefas que será realizada pelo funcionário, o conteúdo das tarefas devem ter um relacionamento direto com o contentamento dos colaboradores” (BORTOLOTTI; MARQUES, 2012, p. 11).

- Planejamento

O líder traça o seu planejamento, logo a seguir divulga e “vende”. Na apresentação o líder mostra as ideias e incita o questionamento apresentando um planejamento experimental que pode sofrer modificações, com problemas e aceitando sugestões ao fazer o planejamento, nisto são definidos os limites e solicitado à equipe que façam o planejamento.

De acordo com Maximiano (2007, p. 187) “Planejamento é aquilo que precisa ser feito para que os objetivos sejam alcançados. É o trabalho de preparação para qualquer empreendimento, segundo roteiro e métodos determinados”.

Com a participação dos membros da equipe se torna mais fácil à elaboração do planejamento, pois assim ele será mais bem elaborado e também os funcionários estarão mais envolvidos e irão segui-lo com mais satisfação.

- Instruções

O líder deve exercer a função de passar instruções e para isso deve dominar as técnicas essenciais da comunicação: saber falar em público e também ser um bom ouvinte. Se as instruções não forem repassadas corretamente, a equipe não alcançará resultados satisfatórios.

Para um bom desempenho da equipe, a comunicação e a liderança devem andar juntas. Pode-se dizer que a instrução caminha para a habilidade de falar em público. É importante destacar que saber ouvir é também fundamental para que a competência de dar e receber instruções sejam desenvolvidos com eficiência.

- Avaliação

Chiavenato (2010, p. 134)

[...] avaliação consiste em verificar/detectar o desempenho dos funcionários. Quando as tarefas são estipuladas devem conter critérios de sucesso, onde será possível perceber se a equipe tem alcançado ou não o objetivo proposto e até que ponto tem alcançado.

A avaliação fará com que o líder conheça o desempenho da equipe e de seus colaboradores de forma individual. A função de avaliador cabe ao líder. De acordo com Chiavenato (2010, p.134)

Entretanto, é necessário aprender e saber avaliar, para que não se torne um processo burocrático e se tire proveito das avaliações realizadas. Avaliar as atividades dos membros das equipes muitas vezes pode ser uma tarefa um tanto complicada para o líder, isso se ele não estiver preparado e não tiver informações suficientes para fazê-lo. Portanto, avaliar é uma tarefa que tem muitas particularidades, e deve ser feita com cautela.

O ato de avaliar uma equipe deve ser criterioso e minucioso, e para isso, o líder deve possuir o conhecimento das regras para avaliação além de um mínimo de conhecimento técnico, pois uma avaliação errada pode além de causar injustiças, desmotivar os membros da equipe e comprometer os resultados. Como consequências de uma avaliação errada, pode-se ter desde demissões equivocadas até a queda nos indicadores da empresa.

- **Motivação**

Não se pode falar de forma objetiva sobre motivação enquanto não se compreender que a verdadeira motivação consiste em manter a pessoa entusiasmada, querendo agir e dar o melhor de si próprio. “Motivar é influenciar e inspirar a uma ação” (CHIAVENATO 2014, p. 591).

O líder deve desempenhar a função de motivador. Para contribuir com a motivação da sua equipe, ele precisa compreender o funcionamento do circuito motivacional, que se fundamenta nas diferentes necessidades dos indivíduos da equipe que merecem atenção. Compreender o funcionamento das necessidades humanas é primordial enquanto líder.

A palavra motivação é usada com diferentes significados. Pode-se falar em motivação para estudar, ganhar dinheiro, viajar e até mesmo para não fazer nada. A palavra motivação indica as causas ou motivos que produzem determinado comportamento, seja ele qual for. A motivação é a energia ou ação que movimenta o comportamento (MAXIMIANO, 2007, p. 189).

O desempenho de cada pessoa está fortemente relacionado com suas aptidões e habilidades. Porém, o bom desempenho requer muito mais do que simplesmente aptidões e habilidades. Requer também motivação para trabalhar. Um bom desempenho depende do quanto motivado está o empregado. Para Chiavenato (2014, p. 171) “a motivação pode ser conceituada como o esforço e a tenacidade exercidos pela pessoa para fazer algo ou alcançar algo”.

- **Organização**

Organização é a relação que existe entre as atividades que serão realizadas, a equipe que desempenha-las e os fatores físicos necessários.

O processo de organizar compreende as decisões que têm como finalidade dividir uma tarefa em tarefas menores e atribuí-las a indivíduo e grupos de indivíduos, de modo que cada um (grupo ou indivíduo) tenha um compromisso específico que contribui para a realização de uma tarefa maior (MAXIMIANO 2007 p. 192).

No processo de organização o líder deve sempre utilizar algumas ferramentas para aprimorar o processo de organização. É fundamental saber

administrar o tempo de execução de cada tarefa, além de saber lidar com sistemas e modifica-los a sua realidade e gerenciar a equipe da melhor forma, seguindo os conceitos de administração.

4- INFLUÊNCIA MOTIVADORA DO LÍDER

Muitas pessoas acreditam que líder e chefe significam a mesma coisa, tanto um quanto o outro existe apenas para mandar, dar tarefas para serem cumpridas. Mais na realidade existe uma grande diferença entre o modo de atuação de cada um (CAMPOS; RÉDUA; ALVARELI, 2011).

O chefe é aquele que apenas dita as normas, ordenando seus subordinados a executarem as tarefas para atingir os resultados, seu único interesse é na obtenção de lucros, ele não vislumbra o futuro, enxergando apenas o hoje, o agora.

Já o líder transmite segurança, inspira lealdade, toma decisões justas, proporciona às pessoas que estão sob o seu comando a execução de tarefas de forma prazerosa, possui visão de futuro, gera entusiasmo para a execução das tarefas, enfim, o papel do líder em nada se confunde com o do chefe, pois este não cria uma relação de confiança e de comunicação aberta com seus funcionários, enquanto aquele conquista a confiança de seus colaboradores através da admiração e de uma relação de respeito entre ambos (DUARTE, 2013).

Prazeres (2010, p. 359) dispõe que o líder é aquele que “Transmite segurança, confiança. Ele inspira lealdade. É confidente, faz com que as pessoas se sintam à vontade para falar a verdade”.

Um líder deve ser um modelo para a organização. Ele precisa perceber que acima de qualquer resultado, ele tem um papel social, não só na empresa, mas como formador de opiniões, agregador ou desagregador de excelência nas tarefas.

O líder tem um papel fundamental, no sucesso ou fracasso de uma organização. Ser líder é uma profissão de perigo constante, afinal, ele tem que achar a fórmula certa para o equilíbrio entre os resultados e a motivação. Fazendo assim, com que cada colaborador de o melhor de si, equilibrando com a sua qualidade de vida (BUNN: FUMAGALLI, 2016, p.29).

Para Chiavenato (2014, p. 160), “o líder é todo aquele que busca e consegue concordância espontânea quanto as suas atitudes ou ideias. Pode ser definido como guia ou o condutor que representa o grupo e uma corrente de opinião”.

Para estudar a liderança precisamos focalizar as motivações dos líderes. Algumas pessoas são líderes não por causa de suas habilidades, mas porque gostam de liderar. O poder muitas vezes é a busca pela satisfação do líder. A pessoa que tem essa motivação procura ser dominante e pode evocar a lealdade e a inspiração de parte de seus liderados. Uma variante deste comportamento é o das pessoas que usam a organização em benefício próprio.

O papel do líder permite o crescimento e desenvolvimento da organização como um todo, isto porque cabe ao líder estabelecer a relação de confiança de seus colaboradores. A influência imposta pelo líder é tão significativa que pode estar voltada ou não para o crescimento e desenvolvimento não só da organização como também das pessoas que podem ter condições de aprimoramento pessoal e profissional (CHIAVENATO, 2010, p. 575).

É fundamental para qualquer tipo de organização seja de grande ou pequeno porte que a equipe seja unida e que o líder saiba desenvolver as pessoas dando condições a elas. Líderes possuem um ponto de vista, um sonho um conjunto de intenções, uma visão, uma estrutura de referência. Transmitem um senso de comprometimento que atrai as pessoas. Eles conseguem inserir os outros em seu ponto de vista.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os líderes são de extrema importância para as organizações, e sua capacidade de motivar contribui para a excelência no desempenho individual e coletivo, satisfação dos objetivos e resultados, e conseqüentemente levando ao sucesso do negócio. O conjunto de características do líder faz a diferença, gerando vantagens para as organizações dentro de um mercado competitivo.

Com isso, discutiu-se a diferença entre líder autocrático, democrático e liberal, mostrando a importância de cada um nas organizações e a influência sobre os liderados. Ressaltando que não há um tipo ideal de líder, mas sim um comportamento ideal para cada situação.

Assim, fica claro que o clima organizacional reflete o tipo de liderança. Por isso, é fácil visualizar várias organizações com diferentes ambientes, diferentes atendimentos e, com isso, entende-se o motivo pelo qual determinadas empresas alcançam o sucesso e outras não.

Conclui-se, portanto que o líder deve estar preparado para influenciar seus liderados, levando-os a alcançar os objetivos traçados pela empresa. Além disso, um bom líder tem a grande responsabilidade de construir um clima organizacional satisfatório e equilibrado para que haja boas relações de trabalho e resultados positivos além de enxergar oportunidades onde outras pessoas só enxergam dificuldade

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Claudia Ramos de. A influência da liderança na motivação da equipe. **Revista Terceiro Setor & Gestão**. v.8, n.1, 2014.
- BORLOT, Miriam Nepomuceno Rosa; MARQUES, Ronaldo. O papel da liderança na motivação de equipe. **Gestão Contemporânea** v.2, n.2, 2012.
- BUNN, Fernanda; FUMAGALLI, Luis André Wernecke. A importância do líder na organização: **influenciando pessoas para o atingimento dos resultados**. **Rev. FAE**, Curitiba, v. 19, n. 2, p. 132-147, jul./dez. 2016
- CAMPOS, Fabiana Pereira; RÉDUA, Talitha Silva; ALVARELI, Luciani Vieira Gomes. A influência da cultura organizacional para o desempenho das organizações. **Janus**, Lorena, n.14, Jun./Dez., 2011.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional**: A dinâmica do sucesso das organizações. 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Campus Elsevier: 2011
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração**: teoria, processo e prática. 5. ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.
- DELL'ANTONIO, Elisa; BARROSO, Mario Luiz Couto Barroso. Perfil de liderança de treinadores e desempenho de equipes em competição. **Avaliação Psicológica**, 2014, 13(3), pp. 311-316
- DUARTE, Tanandra Teixeira. **Liderança e Clima Organizacional**. (Trabalho de Curso) Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas – FATECS. Brasília 2013.
- FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013.
- HUNTER, James C. **Como se torna um líder servidor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- PRAZERES, Hélvio Tadeu Cury. **Gestão de pessoas na pequena empresa**. Viçosa: Cpt, 2010.