



## ESTUDO DA LIDERANÇA COMO FATOR MOTIVACIONAL DAS EQUIPES DE TRABALHO

Franciane Stéfane da Silva<sup>1</sup>

Márcio Lobosque Senna Neves<sup>2</sup>

Prof. Me. Rafael Leite Nogueira<sup>3</sup>

Prof. Me. Marcília Bruna dos Reis Teixeira<sup>4</sup>

### RESUMO

Com as constantes mudanças no contexto organizacional e a valorização do capital humano dentro das empresas, a liderança se tornou essencial para a gestão e motivação dentro das organizações. Os efeitos da liderança podem influenciar diretamente na motivação dos colaboradores e, de maneira indireta, sobre seu desempenho. A motivação tem contribuído para o desenvolvimento das empresas e através dela é possível conseguir melhorias na produtividade dos funcionários e conseqüentemente nos resultados da organização. Este artigo teve como objetivo analisar como a liderança pode influenciar na motivação das equipes de trabalho agregando valor e resultados positivos para a organização, para isso, foram analisados os tipos de liderança, a importância do papel do líder na motivação da equipe trabalho bem como seus efeitos sobre a equipe. Foi realizada uma pesquisa quantitativa numa empresa mineradora de Resende Costa MG, o resultado foi avaliado com os dados obtidos através de questionário aplicado aos funcionários. Os resultados mostraram que o estilo democrático prevalece na empresa e que a motivação é positiva proveniente das atitudes do líder, diante dos seus liderados. A liderança tem papel fundamental na motivação dos funcionários da mineradora, sendo assim importante ferramenta para desenvolvimento da equipe de trabalho, bem como para o desempenho positivo da organização.

**Palavras-chave:** Liderança. Motivação. Equipes de Trabalho.

---

<sup>1</sup> Graduando do curso de Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – [franstefane@hotmail.com](mailto:franstefane@hotmail.com)

<sup>2</sup> Professor do curso de Administração do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – [mlobosque@yahoo.com.br](mailto:mlobosque@yahoo.com.br)

<sup>3</sup> Professor dos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – [rafael.nogueira@uniptan.edu.br](mailto:rafael.nogueira@uniptan.edu.br)

<sup>4</sup> Professora dos cursos de Administração e Ciências Contábeis do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN – [marcilia.teixeira@uniptan.edu.br](mailto:marcilia.teixeira@uniptan.edu.br)

## 1. INTRODUÇÃO

A liderança é uma importante ferramenta para influenciar o comportamento das pessoas, podendo impulsionar, orientar e motivar para que elas cumpram o seu papel como membros de uma equipe e apresentar os objetivos da empresa de forma que estejam motivadas a dar o seu melhor e contribuir para o crescimento da organização.

A forma como o líder age irá influenciar na formação da cultura organizacional. A liderança quando aplicada de forma positiva contribui para a motivação, criando assim, um ambiente organizacional de confiança entre líder e liderados, onde as decisões são tomadas de forma participativa. Dessa forma, o ato de liderar é essencial para toda organização pois é ele que irá transformar os colaboradores em aliados dispostos a atingirem as metas, contribuindo para o clima organizacional positivo.

Os efeitos da liderança podem influenciar diretamente na motivação dos colaboradores e, de maneira indireta, sobre seu desempenho. A motivação determina a forma como o indivíduo vai agir de acordo com suas metas e desejos, que está intimamente ligada a produtividade, fazendo assim, com que a equipe fique comprometida diante dos desafios da organização alcançando melhores resultados. A participação nos processos é uma forma de motivação.

Considerando o que foi exposto, a postura do líder no seu papel de gestor diz muito sobre o retorno dos funcionários, e justifica-se a escolha do tema, pois os mesmo muitas vezes se sentem motivados pela forma com que são tratados e por poderem dar a sua contribuição de forma a agregar valores para a empresa. Assim a liderança pode transformar a forma como os colaboradores enxergam a organização, sendo importante compreender de forma detalhada como o líder deve envolver toda sua equipe tornando-a participativa, delegando responsabilidades e em contrapartida promovendo recompensas financeiras e psicológicas.

Diante disso, pretende-se entender como a liderança é aplicada em uma empresa mineradora no município de Resende Costa MG, e quais impactos gerados e a relevância para compreensão do processo de motivação das equipes. Por isso, este estudo busca responder a seguinte pergunta: Como a liderança pode influenciar na motivação da equipe de trabalho?

Para responder tal questionamento, este estudo tem como objetivo geral demonstrar como a liderança pode influenciar na motivação da equipe de trabalho e conseqüentemente agregar resultados positivos para a organização. Mais especificamente, pretende-se: a) Identificar os tipos de liderança na empresa; b) Identificar o papel do líder na motivação da equipe trabalho; c) Analisar a importância da motivação e seus efeitos sobre a equipe.

Portanto, torna-se importante o conhecimento acerca dos estilos de liderança e suas influências sobre a motivação, associadas a forma como ela é aplicada levando em consideração a importância desse assunto para desenvolvimento das organizações, no que se refere a processos eficientes, ambiente de trabalho seguro, retenção de talentos como benefícios obtidos com a liderança exercida na forma adequada.

O trabalho será realizado através de pesquisa quantitativa, de natureza descritiva, do tipo estudo de caso, será utilizado como ferramenta de pesquisa questionário contendo perguntas sobre liderança e motivação, a ser aplicado na empresa mineradora na cidade de Resende Costa MG.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

As organizações vêm passando, nas últimas décadas, por um intenso processo de mudanças. No cenário organizacional atual onde a competitividade vem crescendo, o diferencial das empresas passou a ser capital humano, por isso, torna-se relevante discutir a questão da liderança.

Neste contexto o líder tem um papel importante, o de manter suas equipes motivadas para o alto desempenho.

### **2.1. Caracterização da liderança**

A definição de liderança descreve a habilidade do líder em impulsionar as pessoas, inseri-las nos objetivos da empresa de forma que estejam motivadas a dar o seu melhor e contribuir para o crescimento da organização. De acordo com Chiavenato (2021a), a liderança tem estimulado várias pesquisas e teorias sobre o assunto, existindo assim, uma variedade de abordagens a seu respeito.

Na visão de Chiavenato (2021a), a liderança desempenha um papel fundamental em todas as organizações. Na era atual de mudanças, incertezas, globalização e competitividade, ela é essencial para o sucesso organizacional.

Para Robbins (2005), a liderança é vista como uma forma de alcançar metas através da influência sobre determinado grupo. Ainda de acordo com o autor, a liderança é responder às mudanças, assim os líderes definem a direção formulando uma visão para o futuro e, em seguida, interagem com as pessoas, comunicando a visão e motivando-as a superar obstáculos.

“A liderança se baseia em um compromisso de apoiar e ajudar as pessoas a realizar metas nunca antes alcançadas. Para que haja sucesso, o conhecimento mútuo é indispensável. Se o líder deve conhecer bem o liderado, esse também deve conhecer bem o seu impulsionador”

(CHIAVENATO, 2021a, p.271). Maximiano (2000) complementa que, um líder é uma pessoa que assume um papel de poder e leva os funcionários a alcançar os objetivos comuns da equipe. Porém, embora a liderança esteja associada ao poder, ela deve ser entendida de forma diretiva como uma forma de motivação e interação interpessoal.

Chiavenato (2020) considera a liderança como parte integrante da gestão, sendo o gestor responsável pelo planejamento e controle dos processos organizacionais para cumprimento das metas. Para ele, os gerentes podem apenas confiar na autoridade do seu cargo ou envolver a participação dos subordinados no processo de tomada de decisão.

“Liderar é um ato de coragem porque envolve a tomada de decisões para a resolução dos mais diversos problemas. Administrar e lidar com pessoas também não é uma das tarefas mais fáceis e constantemente o líder deverá ceder e negociar para manter um ambiente saudável.”

(VOIGTLAENDER, BEILER, WALOWSKI, 2018, p.9).

Nesse contexto, é importante destacar os estilos de liderança exercidos pelos líderes analisando seu comportamento na prática da influência sobre os seus liderados.

## **2.2 Estilos de liderança**

Muitos confundem o cargo de chefia com o de liderança, porém o bom líder é aquele que motiva e influencia as pessoas, as características do comportamento de cada indivíduo na posição de líder é que vai determinar os estilos de liderança. Sobre os estilos de liderança Chiavenato (2021b, p.87) explica que:

São as teorias que estudam os possíveis estilos de comportamento do líder em relação aos subordinados, isto é, maneiras pelas quais o líder orienta sua conduta. Enquanto a abordagem dos traços se refere àquilo que o líder é, a abordagem dos estilos de liderança se refere àquilo que o líder faz.

Os tipos de liderança se desenvolvem conforme a cultura das pessoas, da organização e as características individuais de cada gestor. Segundo Vergara (2016), a teoria dos estilos de liderança existe três tipos de líder: autocrático, democrático, liberal (laissez-faire). Chiavenato (2021b) explica os três estilos conforme apresentado:

- Liderança autocrática: os líderes definem diretrizes e centralizam o poder e a tomada de decisões, ou seja, pode tomar uma decisão, informar a equipe das providências a serem tomadas e acompanhar de perto. O líder desempenha um papel de liderança e pessoal no grupo de elogios e críticas.
- Liderança livre (laissez-faire): Os líderes têm a menor participação e são monitorados completamente remotamente, proporcionando total liberdade para decisões em grupo ou individuais, e não tentam avaliar ou regular o comportamento do grupo.

- Liderança democrática: os líderes definem os critérios para o debate do grupo, incentivam a participação do grupo na tomada de decisões, descentralizam e atribuem o poder, lideram e orientam o grupo para elogiar ou criticar e se limitar a fatos específicos.

Maximiano (2000) afirma que, a eficácia do estilo de liderança depende de seu impacto na execução da tarefa e na satisfação das pessoas afetadas, ou seja, a motivação de um indivíduo ou uma equipe se o resultado for positivo e o influenciado se mostrar satisfeito e com bom desempenho o estilo é eficaz.

### **2.3 Motivação**

A motivação promove o desenvolvimento das organizações, por meio do qual é capaz de aumentar a produtividade dos colaboradores, melhorando assim os resultados da organização. O termo motivação refere-se aos desejos, aspirações e necessidades que influenciam a escolha de alternativas, determinando o comportamento do indivíduo (FREITAS; RODRIGUES, 2008). Maximiano (2000) definiu a motivação como o trabalho em um processo no qual os esforços ou ações que levam ao desempenho profissional de certas pessoas, são motivados por determinados motivos, podendo gerar um comportamento positivo ou negativo.

A motivação não subsiste sem a emoção, seja ela positiva que leva à procura de algo, seja ela negativa que determina a fuga de circunstâncias perigosas. “Estar motivado por algo envolve determinada emoção que termina em prazer, dando sentido à vida” (BERGAMINI, 2018, p.60).

Para Bolduan e Martins (2016), a força positiva mantém a motivação do comportamento, e a força negativa afasta o indivíduo do objeto, portanto, na metodologia, a definição de motivação se refere a tudo que pode ser movido por meio de ações direcionadas as metas e em termos de comportamento, é conceituado como esforço e a persistência para fazer ou realizar algo.

Por outro lado, Vergara (2016) defende que a motivação é intrínseca, algo individual, ninguém motiva ninguém. Nós é quem nos motivamos, ou não. Seguindo essa argumentação podemos dizer que, “não se pode comprar entusiasmo ou dedicação e ainda não foi definida nenhuma fórmula que indique como conquistar essa difícil tarefa e hoje, um dos principais desafios do líder é inspirar os funcionários, não apenas cobrar resultados” (VOIGTLAENDER, BEILER, WALKOWSKI, 2018, p.9).

Vergara (2016) apresentou diferentes modos para alcançar a motivação. Ela explica que assim como, somos diferentes uns dos outros as nossas motivações também. Dessa forma, as

peças podem ser motivadas por fatores econômicos e financeiros e por todas as suas possibilidades de aquisição de bens e serviços, ou pelo desejo e inspiração de ter saúde, ser amada, sentir-se capaz, ser reconhecida, participar da tomada de decisões, implementar tarefas inerentes aos desafios para trabalhar em uma atmosfera de confiança, não de submissão.

Os autores acima abordam o conceito de motivação e sua relação ao comportamento e às necessidades das pessoas. Porém, a motivação também está relacionada ao trabalho, onde os colaboradores procuram estímulos para se manter motivados e cumprir tarefas. De acordo com Bolduan e Martins (2016), como capacidade de influenciar, comunicar-se diretamente com subordinados, liderança e motivação também estão diretamente relacionados, o líder tem papel fundamental na motivação das equipes de trabalho. Dessa forma torna-se importante a participação do líder enquanto gestor, no empenho pela motivação da equipe, a fim de conduzir seus liderados na busca de melhores resultados.

#### **2.4 Papel do líder na motivação da equipe de trabalho**

A forma como um líder se posiciona no seu papel de gestor diz muito sobre o retorno dos funcionários, que muitas vezes se sentem motivados pela forma com que são tratados e por poderem dar a sua opinião de forma a agregar valores para a empresa.

Os líderes esclarecidos estão encontrando um equilíbrio dinâmico entre os interesses da organização e os interesses das pessoas que a constituem, da comunidade local e da sociedade. Líderes esclarecidos sabem que para alcançar sucesso duradouro devem construir uma cultura corporativa de valores, independentemente da natureza do negócio ou da sua área de atuação. (CAMPOS, 2008, p. 19).

Magalhães e Soares (2019) destacam que a atitude que o líder deve transmitir ao liderado é que todos no grupo devem ter a noção da liderança para que possam assumir responsabilidades dentro de suas respectivas funções, é preciso ter em mente que o processo de aprendizagem é contínuo e sempre haverá algo que pode aumentar suas habilidades de líder. Já (Bergamini, 2018, p.57) afirma que a preparação de líderes inclui a capacidade de “persuadir funcionários e outras pessoas importantes a aceitarem as ideias novas e implementá-las”. Na visão de Vergara (2016), essa influência é importante para que os objetivos da empresa sejam realizados, a missão seja alcançada, tornando assim, a visão da empresa uma realidade.

De acordo com Oliveira (2020), as dificuldades de manter as pessoas motivadas os líderes podem utilizar técnicas como gestão democrática, demonstrar empatia, promover qualidade de vida em um ambiente agradável, recompensas financeiras e não financeiras, planos de cargos treinamento e desenvolvimento pessoal. Outro aspecto importante na motivação dos funcionários é a confiança que os mesmos depositam em seus líderes. Para Robins (2005), a

confiança é uma característica importante da liderança e ele considera que as pessoas não seguem e procuram orientação de quem seja desleal e capaz de tirar proveito das situações.

Fabossi (2019) argumenta que são muitas as responsabilidades de um líder, mas que estabelecer uma relação de confiança no qual as pessoas se sintam livres, aceitas e respeitadas, gera segurança e cooperação. Portanto a postura do líder diante dos seus liderados, é fator essencial na conduta do nível de motivação dos funcionários e seu impacto sobre o desempenho das equipes de trabalho.

### **2.5 Importância da motivação e efeitos sobre a equipe de trabalho.**

Uma equipe motivada tem um melhor desempenho. Isso melhora a produtividade, e também os resultados da empresa. Além disso, a satisfação da equipe cria um ambiente de trabalho saudável e entusiasmado, tornando a empresa um lugar agradável para as pessoas. A motivação da equipe é uma conduta da empresa e do líder.

Para Robins (2005), as equipes trabalho aumentam a produtividade e, portanto, trabalhar a motivação delas é um método eficaz para os gerentes promoverem o desenvolvimento da empresa, enquanto os executivos buscam colaboração positiva para melhorar o desempenho organizacional. O desenvolvimento de equipes oferece o potencial para as organizações aumentarem sua capacidade, sem que, seja preciso aumentar o investimento.

Segundo Maximiliano (2000), o desenvolvimento de equipes é um processo utilizado para fortalecer e aperfeiçoar as capacidades dos membros do grupo, tornando-os uma equipe de alto desempenho. É um processo constante que deve ser destacado e, ainda segundo o autor, o limite do desempenho não permanece o mesmo, ele se modifica constantemente com o desenvolvimento de novas capacidades, conhecimentos, habilidades, mudanças de atitudes e interesses. Dessa forma, as mudanças no limite do desempenho acontecem através de treinamento, educação, interação social e experiência com o passar do tempo.

De acordo com Garcia, Barbosa e De Oliveira (2020), as organizações dependem de pessoas para atingir metas e objetivos. Portanto, fazer com que essas pessoas participem de um objetivo comum é um dos grandes desafios de qualquer gestor, ou seja, construir uma equipe de trabalho capaz, organizada e motivada pode ser um grande diferencial para a empresa. Ainda conforme os autores a equipe é constituída por um pequeno número de pessoas com talentos que se complementam, através de objetivos comuns e específicos com métodos de trabalho e responsabilidade mútua, estando comprometida com a realização do trabalho.

Para Santos e Figueiredo (2020), os gestores da empresa devem sempre buscar coisas que possam realmente motivar suas equipes. Observando as necessidades, procurando novas

opções, a fim de criar formas diferentes de se comunicar com a equipe, mantendo um bom relacionamento com cada funcionário, promovendo a motivação e a participação de todos no trabalho diário dos funcionários.

Considerando a motivação como principal impulsionador da produtividade da empresa e comprometimento da equipe, ela contribui para o crescimento e desenvolvimento da empresa, proporcionando um ambiente de trabalho saudável e uma sensação de felicidade. É muito importante que os líderes interajam com a equipe e mantenham um bom relacionamento, sendo essencial avaliar e determinar as necessidades de cada pessoa para motivá-la a exercer as melhores competências.

Meireles (2016) aponta que, não valorizar o trabalho em equipe significa exaltar o individualismo fazendo com que, não haja troca de informações e experiências acarretando assim na desmotivação dos integrantes, considerando o trabalho em equipe importante no que diz respeito a solução de problemas. Analisando essa posição de Meireles sobre a importância das equipes na solução de problemas, Oliveira (2020, p.37) confirma que:

As equipes são a principal maneira de realizar tarefas coordenadas e integradas, sendo que as equipes eficazes são capazes de aplicar as suas diversas habilidades e perspectivas para atingir objetivos comuns, assim, os membros da equipe precisam uns dos outros e trabalham de forma interdependente para atingir tais objetivos.

Ainda na visão de Oliveira (2020), além do uso mais eficiente de tempo e recursos, o trabalho em equipe bem administrado pelos líderes também pode compartilhar ideias e responsabilidades. As coisas podem ser feitas mais rápidas, novas ideias podem ser estabelecidas e a duplicação de trabalho é reduzida. O bom desempenho de pessoas motivadas influencia o entendimento das pessoas sobre a qualidade de trabalho e de vida, a melhoria do desempenho da empresa só pode ser alcançada pelos colaboradores da empresa, que precisam estar envolvidos e motivados, em suma, funcionários motivados formam uma equipe eficaz com resultados efetivos.

### **3. METODOLOGIA**

Tendo em vista a obtenção dos objetivos anunciados anteriormente, será utilizada como metodologia pesquisa descritiva de natureza quantitativa, do tipo estudo de caso, onde será aplicado como ferramenta de pesquisa o questionário para coleta e posterior análise de dados.

Este estudo é de natureza descritiva, pois visa compreender e explicar a realidade sem interferir para modificá-la. Segundo Gil (2019, p.26), “as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou

o estabelecimento de relações entre variáveis”. A pesquisa é quantitativa, pois compreende técnicas estatísticas para avaliar os pontos de vista e informações de pesquisas específicas. Michel (2015, p .41) estabelece que: “a pesquisa quantitativa parte do princípio de que tudo pode ser quantificável, ou seja, que opiniões, problemas, informações serão mais bem entendidos se traduzidos em forma de números”.

Em relação ao tipo, é estudo de caso, com uma abordagem qualitativa que coleta e analisa informações sobre um ou mais casos, que inclui um estudo aprofundado para que tenha um conhecimento amplo e detalhado. “O objetivo é obter perspectivas múltiplas de uma única organização, situação, evento ou processo em um ponto no tempo ou por um período” (COOPER, SCHINDLER, 2016 p.168).

Para a realização do artigo será elaborado um questionário para ser aplicado numa empresa mineradora na cidade de Resende Costa em Minas Gerais. “Pode-se definir questionário como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações” (GIL, 2019, P.137). O questionário é utilizado como coleta dados através de um conjunto de perguntas, submetido ao respondente para obter informações referente ao estudo. Será entregue aos funcionários o questionário impresso contendo perguntas sobre liderança e motivação.

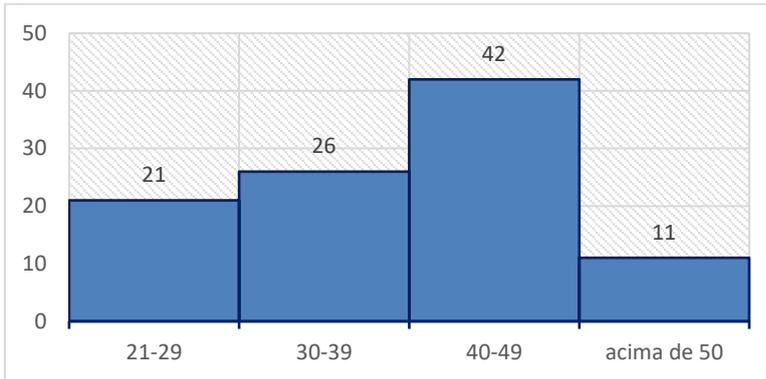
A análise dos dados, será feita através da análise do conteúdo abordado no questionário obtido na pesquisa de campo, que visa analisar, interpretar e explicar os resultados. Marconi e Lakatos (2003, p.167) afirmam que “a importância dos dados está não em si mesmos, mas em proporcionarem respostas às investigações”. Sendo assim é possível compreender através das respostas obtidas as opiniões e experiências vividas pelos participantes do questionário.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Após a realização de pesquisa e aplicação do questionário, as informações obtidas foram organizadas para serem analisadas de acordo com as ideias abordadas no referencial teórico comparando com a realidade. As alternativas apresentadas foram de múltipla escolha, no qual os funcionários escolheram o que era de acordo com sua vivência. Bem como seu grau de concordância de 1 a 4 nas demais, onde que 1 (concordo), 2 (indiferente), 3 (concordo), 4 (não se aplica).

O presente estudo teve como objetivo analisar o estudo da liderança como fator motivacional das equipes de trabalho, mais precisamente numa mineradora de Resende Costa-MG, os resultados foram obtidos de acordo com a respostas de 19 funcionários conforme gráficos abaixo.

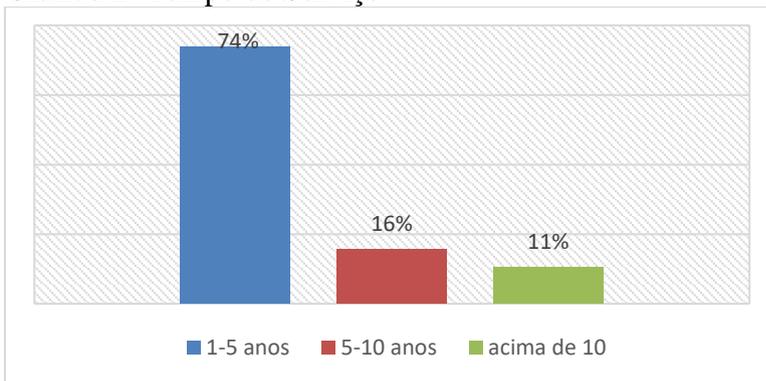
Gráfico 1- Faixa Etária



Fonte: Dados da Pesquisa

Conforme o Gráfico 1, podemos verificar que mais da metade dos funcionários têm acima de 40 anos. Percebe-se também que a empresa possui funcionários de diferentes faixas etárias, o que pode acarretar a relação entre diferentes gerações no ambiente de trabalho.

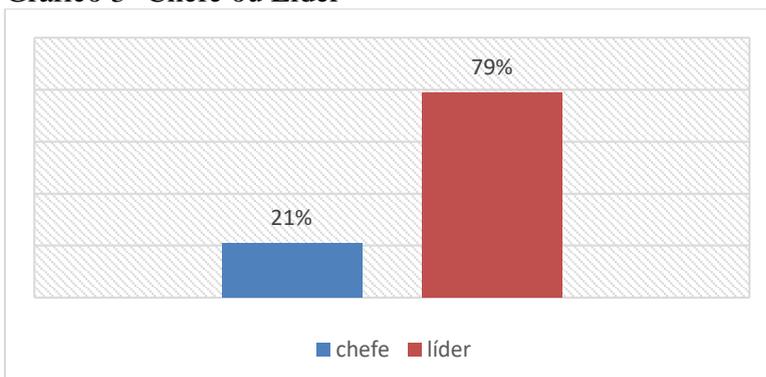
Gráfico 2- Tempo de Serviço



Fonte: Dados da Pesquisa

Quanto ao tempo de serviço na empresa, de acordo com o gráfico 2 verificamos que a grande maioria dos funcionários está na empresa a menos de 5 anos, o que indica uma baixa permanência dos funcionários. Considerando as faixas etárias, podemos observar que a empresa contrata indivíduos de diferentes idades.

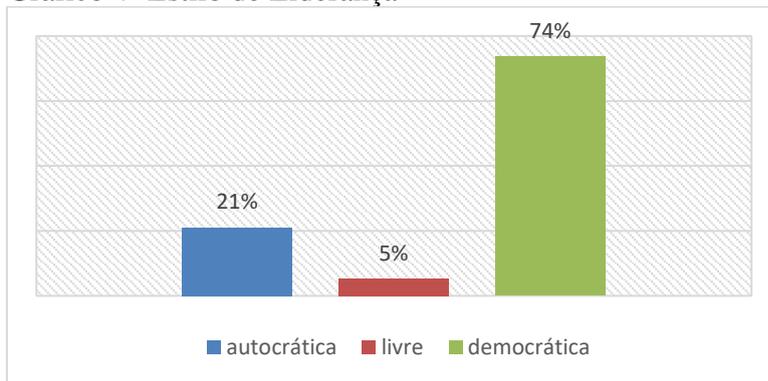
Gráfico 3- Chefe ou Líder



Fonte: Dados da Pesquisa

Segundo Gráfico 3, quando perguntado se reconheciam seu gestor como chefe ou líder, a maioria dos colaboradores marcou que considera seu gestor como líder. Os dados mostram como o posicionamento dos líderes diante de sua equipe, faz de fato ele ser reconhecido. Conforme abordado por Maximiano (2000), um líder é uma pessoa que assume um papel de poder e leva os funcionários a alcançar os objetivos comuns da equipe.

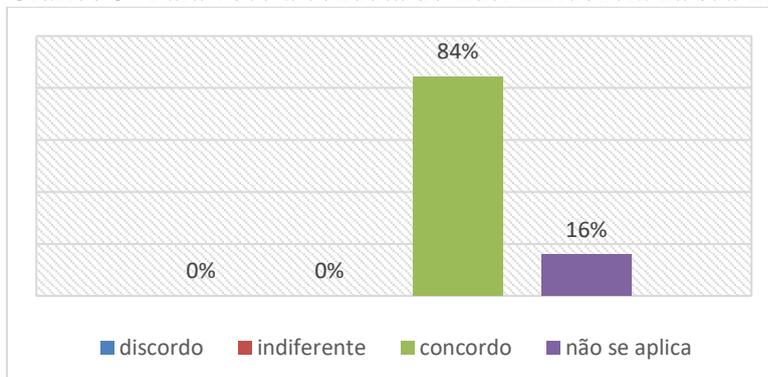
Gráfico 4- Estilo de Liderança



Fonte: Dados da Pesquisa

A análise do Gráfico 4 mostra que para 74% dos respondentes o estilo de liderança que predomina na organização é o democrático, percebe-se então que existe incentivo e participação dos colaboradores nas tomadas de decisões o que mostra que em sua grande maioria estão satisfeitos com o estilo de liderança atual. Nesse contexto Maximiano (2000), defende que a eficácia do estilo de liderança depende de seu impacto na execução da tarefa e na satisfação das pessoas afetadas, ou seja, a motivação de um indivíduo ou uma equipe se o resultado for positivo e o influenciado se mostrar satisfeito e com bom desempenho o estilo é eficaz.

Gráfico 5- Para você a conduta do líder influencia na sua motivação dentro da organização.

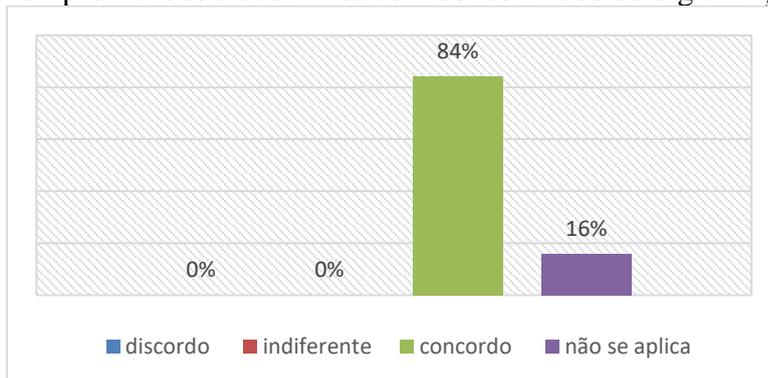


Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação ao Gráfico 5, sobre a conduta do líder, 84% dos entrevistados assinalaram a opção “concordam”, desse modo para a grande maioria a conduta do líder influencia na sua motivação. O líder deve sempre buscar por coisas que motivem sua equipe, a forma como ele se comunica, o reconhecimento dado aos seus subordinados é fundamental na motivação dos mesmos.

Da mesma forma, Magalhães e Soares (2019) destacam que a atitude que o líder deve transmitir ao liderado é que todos no grupo devem ter a noção da liderança para que possam assumir responsabilidades dentro de suas respectivas funções, é preciso ter em mente que o processo de aprendizagem é contínuo e sempre haverá algo que pode aumentar suas habilidades de líder.

Gráfico 6- Para você um líder deve motivar seus funcionários tornando-os mais comprometidos e dedicados com os resultados da organização.

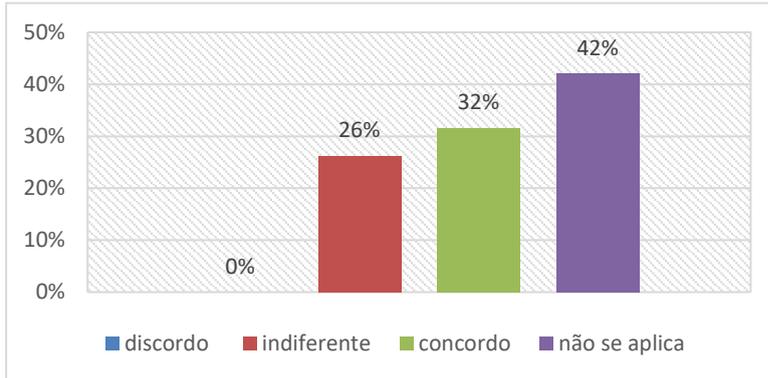


Fonte: Dados da Pesquisa

Segundo Gráfico 6, 84% concordam que, quando motivados pelo líder, respondem aos objetivos sendo mais comprometidos e dedicados com os resultados da organização. Uma equipe motivada tem melhor desempenho, compreendendo os interesses e as dificuldades dos seus liderados o líder pode adotar estratégias mais eficazes para alcançar os objetivos definidos.

Sob o mesmo ponto de vista Bolduan e Martins (2016), como capacidade de influenciar, comunicar-se diretamente com subordinados, liderança e motivação também estão diretamente relacionados, o líder tem papel fundamental na motivação das equipes de trabalho. Dessa forma torna-se importante a participação do líder enquanto gestor, no empenho pela motivação da equipe, a fim de conduzir seus liderados na busca de melhores resultados.

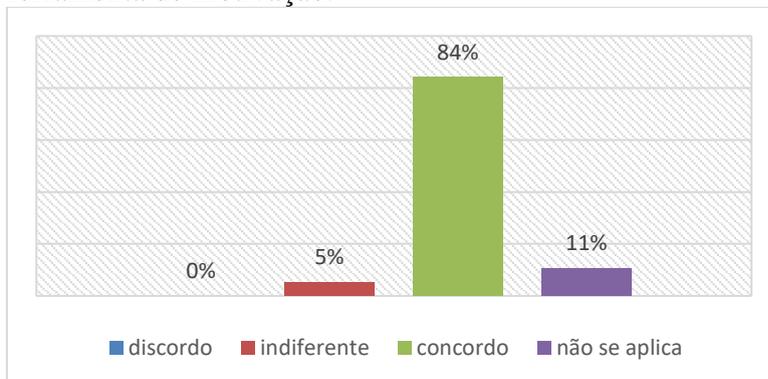
Gráfico 7- você considera que a motivação seja intrínseca, que vem do próprio indivíduo, dos seus desejos e satisfações.



Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação à motivação intrínseca, conforme Gráfico 7, apenas 32% dos respondentes concordam que ela vem do próprio indivíduo, ou seja, nós que nos motivamos. Portanto o líder deve estimular a motivação dos funcionários, pois ela que vai incentivar o indivíduo na direção dos objetivos que ele pretende alcançar, visto que para Voigtlaender, Beiler, Walkowski (2018) entusiasmo e dedicação não se compram. Não existe uma maneira clara de como realizar essa difícil tarefa, um dos principais desafios dos líderes é motivar os funcionários, não apenas exigir resultados.

Gráfico 8- Para você na relação entre líder e liderados a confiança é uma importante ferramenta de motivação.



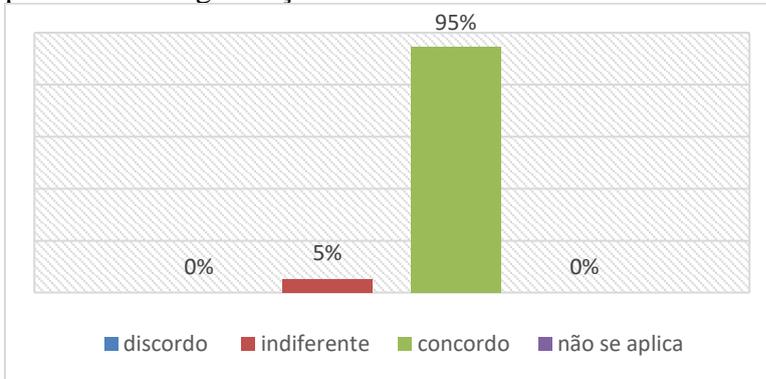
Fonte: Dados da Pesquisa

Segundo Gráfico 8, na relação entre líder e liderados observamos que a confiança é uma importante ferramenta de motivação visto que 84% concordam. Isso mostra que a proximidade dos líderes com a equipe é essencial no que diz respeito a liberdade para comunicação entre os mesmos, favorecendo as relações de trabalho, permitindo que os objetivos sejam atingidos, com cooperação de todos.

Analogamente Robins (2005) corrobora com o resultado encontrado quando afirma que a confiança é uma característica importante da liderança e considera que as pessoas não seguem

e procuram orientação de quem seja desleal e capaz de tirar proveito das situações.

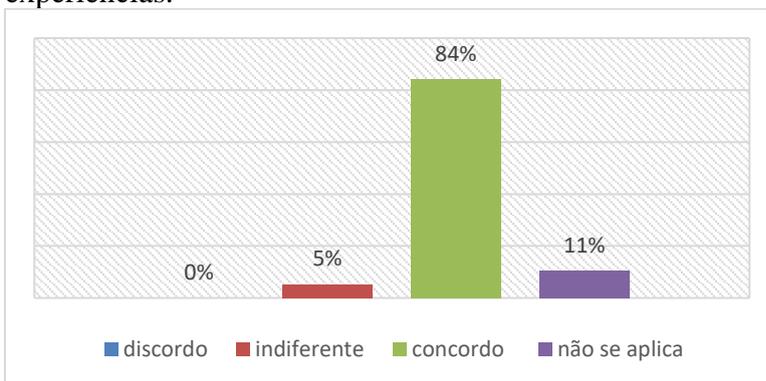
Gráfico 9- Para você o desenvolvimento de equipes através de treinamento, educação, interação social e experiência promove um desempenho positivo essencial para o aumento do potencial da organização



Fonte: Dados da Pesquisa

No gráfico 9, observamos 95% concordam com o desempenho positivo através do desenvolvimento de equipes. Este é um indicativo de que desenvolver as equipes estimula a motivação e faz com que elas assumam mais responsabilidades e tenham autonomia para tomar decisões desenvolvendo assim as habilidades presentes em cada indivíduo. Nesse caso Maximiano (2000) confirma o resultado obtido ao mencionar que o desenvolvimento de equipes é um processo utilizado para fortalecer e aperfeiçoar as capacidades dos membros do grupo, tornando-os uma equipe de alto desempenho.

Gráfico 10- Considera o trabalho em equipe importante para troca de informações e experiências.

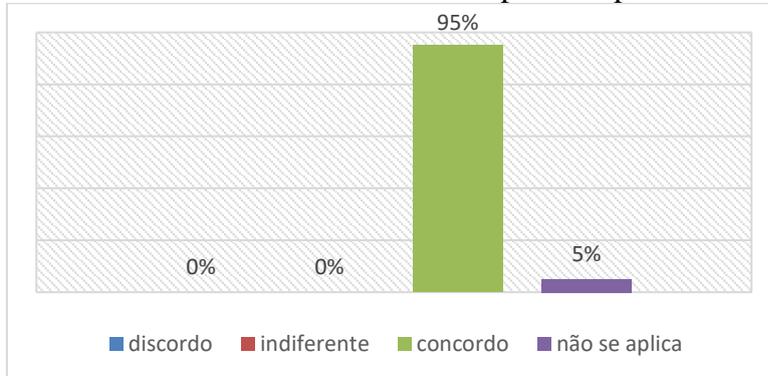


Fonte: Dados da Pesquisa

No Gráfico 10, quando questionado sobre o trabalho em equipe, 84% concordaram, validando que o trabalho em equipe é importante para troca de informações e experiências. Demonstrando que os seus diferentes conhecimentos e habilidades contribuem para o bem comum que é alcançar melhores resultados para organização através de suas atribuições como

destaca, Oliveira (2020), além do uso mais eficiente de tempo e recursos, o trabalho em equipe bem administrado pelos líderes também pode compartilhar ideias e responsabilidades.

Gráfico 11- Considera seu trabalho importante para os resultados da organização.



Fonte: Dados da Pesquisa

A análise do Gráfico 11 mostra que 95% consideram seu trabalho importante para os resultados da organização, o que indica que o colaborador está envolvido nos objetivos da organização, desempenhando suas atividades com mais responsabilidade e melhorando o desempenho da empresa. O capital humano é muito importante para agregar valor aos resultados. As organizações dependem de pessoas para atingir metas e objetivos. Portanto, fazer com que essas pessoas participem de um objetivo comum é um dos grandes desafios de qualquer gestor, ou seja, construir uma equipe de trabalho capaz, organizada e motivada pode ser um grande diferencial para a empresa (GARCIA, BARBOSA, e DE OLIVEIRA 2020).

## 5. CONCLUSÕES E PROPOSTAS

Por meio da realização da pesquisa proposta neste artigo foi possível obter alguns dados, que permitiram analisar e compreender como a liderança pode influenciar na motivação da equipe de trabalho em mineradora no município de Resende Costa MG.

Tendo em vista os diversos aspectos de liderança e motivação observados nesta pesquisa, conclui-se que, como a análise demonstra, diante do exposto o estilo de liderança predominante na mineradora, e o efeito desse perfil na motivação dos funcionários. O estilo que prevalece, é a liderança democrática. Considerando os resultados da maioria dos respondentes em que as atitudes do líder correspondem às suas expectativas, a influência na motivação é, por sua vez, positiva.

A motivação tem sido primordial para o desenvolvimento das equipes de trabalho, associada a liderança tem contribuído para o fortalecimento da organização. Várias são as maneiras e motivos que levam as pessoas a estarem motivadas ou não, e isso varia de indivíduo

para indivíduo, portanto, o bom líder consegue identificar o que motiva os integrantes de sua equipe sabendo explorar e gerenciar a motivação de modo que possa extrair as melhores habilidades de cada liderado.

Independentemente do estilo de liderança adotado, as condutas do líder compreendem ações como planejar, informar, avaliar, controlar, estimular, desenvolver, recompensar, e devem ajudar a equipe e seus integrantes a atingirem seus objetivos e atender às suas necessidades. Portanto, os líderes devem evoluir juntamente com seus liderados, transmitindo confiança através de contribuição e apoio para superar os obstáculos que surgem ao longo do processo, mostrar que estão buscando os mesmos objetivos.

Sendo assim, é importante que a organização saiba preservar seus funcionários, valorizando seu desempenho, elaborando planos de carreiras treinamentos e desenvolvimento. Isso se faz acontecer diante da figura do líder que vai impulsionar as pessoas a desempenhar suas funções de forma com que seus interesses estejam inseridos nos objetivos da empresa de modo que contribuam para o crescimento da organização.

Diante do conteúdo apresentado, podemos concluir que o líder tem papel fundamental dentro da organização e tem forte influência na motivação dos colaboradores tornando evidente a importância da liderança no que se refere ao comportamento humano e na tomada de decisões dentro das organizações.

## REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C.W. **Motivação nas Organizações**, 7ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2018. 9788597017670. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597017670/>> Acesso em: 08 May 2021

BOLDUAN, R; MARTINS, R. M. Estilos de liderança e sua influência na motivação do funcionário: um estudo de caso. **Estação Científica-Juiz de Fora**, n. 16, 2016. Disponível em: < <https://portal.estacio.br/media/3727390/estilos-de-lideran%C3%A7a-e-sua-influ%C3%Aancia-na-motiva%C3%A7%C3%A3o-do-funcion%C3%A1rio-um-estudo-de-caso.pdf> > Acesso em 04/05/2021

CAMPOS, M. V.K. O papel da liderança na motivação das pessoas em ambientes organizacionais. **Revista de Gestão Pública**, v. 2, n. 2, p. 31-45, 2008. Disponível em: <[https://sagres.org.br/artigos/lideranca\\_motivacao.pdf](https://sagres.org.br/artigos/lideranca_motivacao.pdf) > Acesso em: 12/04/2021

CHIAVENATO.I. **Comportamento Organizacional - A Dinâmica do Sucesso das Organizações** São Paulo: Grupo GEN, 2021. 9788597027778. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027778/>> Acesso em: 04 May 2021a

CHIAVENATO.I. **Administração nos Novos Tempos - Os Novos Horizontes em Administração**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788597025729. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597025729/>> Acesso em: 09 May 2021

CHIAVENATO.I. **Introdução à Teoria Geral da Administração** - Edição Compacta. São Paulo: Grupo GEN, 2021. 9788597027525. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597027525/>> Acesso em: 09 May 2021b

COOPER, D.; SCHINDLER, P. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Grupo A, 2016. 9788580555738. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580555738/>> Acesso em: 17/04/2021

FABOSSI, M. **O fator confiança**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. 9788557173392. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788557173392/>>. Acesso em: 13/05/2021

FREITAS, N.G.; DE EMPRESAS, Administradora; RODRIGUES, M. G. **Uma reflexão sobre liderança e motivação sob enfoque organizacional**. 2008. Disponível em: <[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/32\\_Nati\\_publicacao-final.pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/32_Nati_publicacao-final.pdf) > Acesso em: 13 mar. 2021

GARCIA, B. A; BARBOSA, R.C; DE OLIVEIRA, J P. L. O papel da liderança para a melhoria de resultados e das equipes comerciais. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 10, p. 7658-56572, 2020.Acesso em: 24/05/2021

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, 7ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2019. 9788597020991. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>> Acesso em: 18 Par 2021

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Fundamentos de metodologia científica** 1- 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

MAGALHÃES, C.; SOARES, N. M. Estilos de Liderança e sua Importância no Ambiente Organizacional. Revista Interface Tecnológica, [S. l.], v. 16, n. 1, p. 618-628, 2019. Disponível em: < <https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/view/578> > Acesso em: 10/05/2021

MAXIMINIANO, A.C.A **Introdução à administração** - 5 ed: São Paulo- Atlas 2000 Disponível em:<<https://docente.ifrn.edu.br/paulogomes/disciplinas/conteudos-1-bimestre/introducao-a-administracao-antonio-cesar-amaru-maximiniano-5-edicao/view> >. Acesso em 08/05/2021

MEIRELES, R. B. **Gestão de Pessoas: Princípios para o desenvolvimento humano**-São Paulo:

SENAI-SP Editora, 2016.

MICHEL H. M. Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais, 3ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2015. 978-85-970-0359-8. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-970-0359-8/>> Acesso em: 14 nov. 2021

OLIVEIRA, GM **Gestão de pessoas e liderança: o novo papel dos recursos humanos e da liderança nas organizações**- Florianópolis, SC,2020.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional** – 11.ed.- São Paulo, 2005. Disponível em: <<https://docero.com.br/doc/xvex5ve>> Acesso em: 04/05/2021

SANTOS, K.; FIGUEIREDO, G. L. A. S. Liderança e Motivação no Trabalho: Um Estudo de Caso na Empresa São José Materiais Para Construção. **Facit Business and Technology Journal**, v. 1, n. 21, 2020. Acesso em:24/05/2021

VERGARA, S.C. Gestão de Pessoas, 16ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2016.9788597007985. Disponível em: <[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007985 />](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007985/) Acesso em: 09 May 2021

VOIGTLAENDER, K.; BEILER, G.; WALKOWSKI, M. Liderança e motivação nas organizações. 2018. Disponível em:

<[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38825068/lideranca\\_e\\_motivacao.pdf?1442703168=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DVIII\\_Convibra\\_Administracao\\_Congresso\\_Vi.pdf&Expires=1620588486&Signature=AKqG9jLTcwpw--pi096UhPuWg8aOoecwlRsrcqgvn5FsggBXGdkxWfoQos2ywidY53dpd-P7JDAT93Fab0LUp33fvp8~PspMAfFR6RvaHrxodk~mHFRT102K1z-hAg8zMF7MDzYtsQDzhK6m~qEkldCmS7EStjkLMyb~aZeKJeZUj6EZ89LLLe0sk20EK0JoNLhARPAi198G5BL81pat8Aq9fu~GHmHFKDj0F4N-0UKEyXXMYwHor6aJ47twNIHHE-s27So-11YaKP~~-lG88iyOogJbb8jZbbSkT-FXLJeLkAP11poI1sR2fDxz-lk2-ykkBmmxSOMHN3qZ79-fgQ\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38825068/lideranca_e_motivacao.pdf?1442703168=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DVIII_Convibra_Administracao_Congresso_Vi.pdf&Expires=1620588486&Signature=AKqG9jLTcwpw--pi096UhPuWg8aOoecwlRsrcqgvn5FsggBXGdkxWfoQos2ywidY53dpd-P7JDAT93Fab0LUp33fvp8~PspMAfFR6RvaHrxodk~mHFRT102K1z-hAg8zMF7MDzYtsQDzhK6m~qEkldCmS7EStjkLMyb~aZeKJeZUj6EZ89LLLe0sk20EK0JoNLhARPAi198G5BL81pat8Aq9fu~GHmHFKDj0F4N-0UKEyXXMYwHor6aJ47twNIHHE-s27So-11YaKP~~-lG88iyOogJbb8jZbbSkT-FXLJeLkAP11poI1sR2fDxz-lk2-ykkBmmxSOMHN3qZ79-fgQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)>. Acesso em 08/05/2021