

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA**  
**CAMPUS GUARABIRA**  
**CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL**

**AMANDA EVELLY BARRETO SILVA SANTOS**

**O PAPEL DO LÍDER NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS DA  
REGIÃO DO BREJO**

**GUARABIRA, PB**  
**2025**

Amanda Evelly Barreto Silva Santos

**O PAPEL DO LÍDER NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS DA  
REGIÃO DO BREJO**

Projeto de Pesquisa apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – Campus Guarabira, como requisito obrigatório para a disciplina Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Orientador(a): Prof. Giovani Luiz da Silva.

**GUARABIRA, PB**

**2025**

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DO IFPB - GUARABIRA**

S237p

Santos, Amanda Evely Barreto Silva

O papel do líder no ambiente organizacional de empresas da região do brejo / Amanda Evely Barreto Silva Santos.- Guarabira, 2025.

32f.; il.; color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial). – Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2025.

"Orientação: Prof. Giovani Luiz da Silva."

Referências.

1. Administração de pessoa. 2. Liderança. 3. Colaborador. 4. Comunicação eficiente. I. Título.

CDU 658.3:316.46(0.067)

AMANDA EVELLY BARRETO SILVA SANTOS

**O PAPEL DO LÍDER NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS DA  
REGIÃO DO BREJO**

Projeto de Pesquisa apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – Campus Guarabira, como requisito obrigatório para a disciplina Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Defendido em: 21 / 03 / 2025

Documento assinado digitalmente  
 GIOVANI LUIZ DA SILVA  
Data: 28/04/2025 11:31:17-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Prof. Giovani Luiz da Silva

Orientador

Documento assinado digitalmente  
 JOSE AUGUSTO LOPES VIANA  
Data: 28/04/2025 18:29:51-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Prof. Me. José Augusto Lopes Viana

Membro Examinador Interno

Documento assinado digitalmente  
 JAIR DA SILVA ANDRADE  
Data: 28/04/2025 21:02:10-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Prof. Dr. Jair da Silva Andrade

Membro Examinador Externo

Guarabira, PB

2025

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de expressar minha profunda gratidão, primeiramente a Deus, por me dar forças e saúde para chegar até aqui, e a todas as pessoas que contribuíram de alguma forma para a realização deste TCC. Agradeço imensamente à minha família, que sempre esteve ao meu lado, oferecendo apoio e amor incondicionais. Um agradecimento especial ao meu pai, que, com paciência e dedicação, perdeu noites de sono me esperando voltar da faculdade, sempre acreditando em mim e me incentivando a seguir em frente. Às minhas amigas de faculdade, Andresa e Thaíse, que compartilharam comigo momentos inesquecíveis, desafios e vitórias, tornando essa jornada mais leve e divertida. Aos meus professores, que desempenharam papéis fundamentais em minha trajetória acadêmica, agradeço por todo conhecimento compartilhado. Um agradecimento especial aos professores Jair e Giovani, que se fizeram presentes em cada etapa deste processo, oferecendo orientação e apoio, e cuja experiência foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho. A todos vocês, minha eterna gratidão. Sem cada um de vocês, essa conquista não teria sido possível.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1 – Acessibilidade para o líder .....           | 19 |
| Gráfico 2 – Acessibilidade para o líder .....           | 20 |
| Gráfico 3 – Interação com o líder .....                 | 20 |
| Gráfico 4 – Interação com o líder .....                 | 21 |
| Gráfico 5 – Orientação do líder .....                   | 21 |
| Gráfico 6 – Orientação do líder .....                   | 22 |
| Gráfico 7 – Comunicação do líder.....                   | 22 |
| Gráfico 8 – Comunicação do líder.....                   | 23 |
| Gráfico 9 – Expectativas do líder .....                 | 23 |
| Gráfico 10 – Expectativas do líder .....                | 23 |
| Gráfico 11 – Líder e problemas pessoais da equipe ..... | 24 |
| Gráfico 12 – Líder e problemas pessoais da equipe ..... | 25 |
| Gráfico 13 – Ambiente de trabalho .....                 | 25 |
| Gráfico 14 – Ambiente de trabalho .....                 | 26 |
| Gráfico 15 – Resultados da equipe .....                 | 26 |
| Gráfico 16 – Resultados da equipe .....                 | 27 |
| Gráfico 17 – Competência para um líder.....             | 28 |
| Gráfico 18 – Competência para um líder.....             | 28 |

## **LISTA DE SIGLAS**

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

GBA - Guarabira

IFPB – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

PIB – Produto Interno Bruto

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

## RESUMO

A proposta da presente pesquisa consiste em uma análise dos colaboradores em relação ao seu líder e sua influência direta no atingimento das metas da empresa, pela percepção dos colaboradores. Para desenvolver e alcançar o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa entre duas empresas, onde obteve-se 12 respondentes na primeira empresa e 15 respondentes na segunda empresa, somando no total 27 respondentes. Em relação aos resultados, foi possível observar algumas características e comportamentos que os líderes de cada empresa possuem, e a importância e influência que os mesmos dispõem diretamente nos resultados obtidos na empresa. É por meio da comunicação eficiente, do bom relacionamento com a equipe e do planejamento, que o ambiente organizacional se tornará agradável e acrescentará valores à empresa. Líderes eficientes devem estar sempre atentos a esses pontos dentro da empresa, pois manter seus colaboradores motivados é de extrema importância para obter-se resultados positivos. Com a pesquisa citada, foi possível observar algumas dessas características positivas entre os líderes das duas empresas analisadas.

**Palavras chave:** líderes, colaboradores, comunicação eficiente, resultados.

## ABSTRACT

The purpose of this is to analyze employees' perspectives on their leader and the leader's direct influence on achieving the company's goals, based on the employees' perceptions. To develop and achieve the proposed objective, a study was conducted in two companies, where 12 respondents participated from the first company and 15 from the second, totaling 27 respondents. Regarding the results, certain characteristics and behaviors of the leaders in each company were identified, as well as the importance and influence they have on the company's overall outcomes. Through effective communication, good relationships with the team, and strategic planning, the organizational environment becomes more pleasant and adds value to the company. Efficient leaders must always be attentive to these aspects within the company, as keeping employees motivated is crucial for achieving positive results. The study allowed for the observation of some of these positive leadership characteristics in the leaders of the two analyzed companies.

**Keywords:** leaders, employees, effective communication, results.

## Sumário

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO .....</b>                    | <b>9</b>  |
| <b>2</b> | <b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>          | <b>11</b> |
| 2.1      | LIDERANÇA.....                             | 11        |
| 2.2      | ESTILOS E CARACTERÍSTICAS DE UM LÍDER..... | 12        |
| 2.3      | O LÍDER NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE.....        | 15        |
| 2.4      | FEEDBACK POSITIVO .....                    | 17        |
| <b>3</b> | <b>METODOLOGIA.....</b>                    | <b>17</b> |
| <b>4</b> | <b>RESULTADO DA PESQUISA .....</b>         | <b>18</b> |
| 4.1      | ANÁLISE.....                               | 18        |
|          | <b>CONCLUSÃO.....</b>                      | <b>28</b> |
|          | <b>REFERÊNCIAS.....</b>                    | <b>29</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Ao pensarmos sobre o líder em uma organização, remetemos seu papel a uma peça chave essencial para a eficiência do negócio. Sem eles, de certo não haveria organização, pois são eles que motivam, comunicam e contribuem com o sucesso organizacional da empresa. Goleman (1980, p. 35) descreve: "Líderes elaboram estratégias; eles motivam; criam uma missão; constroem uma cultura". As organizações são constantemente transformadas. Por isso, é importante analisar o desempenho da empresa como um todo, para que seja definido o modelo que mais se adequa à situação atual da empresa.

Se não houvesse motivação, projetos, análise e eficiência, não haveria produtividade, sem produtividade não teria um ambiente organizado. Um bom líder não deve apenas escolher seu estilo de liderança baseado em sua personalidade, mas também identificar que estratégia pode ser utilizada para lidar com as exigências de determinada situação. As estratégias essenciais para o sucesso da organização vêm de um líder que analisa o ambiente, formula a estratégia mais adequada, implementa e avalia. Em seu livro, *Estratégia Competitiva* (1980), Michael Porter argumenta que para uma organização alcançar o sucesso, é fundamental adotar uma estratégia sólida, baseada em análises e pesquisas de mercado. Desse modo podemos dizer que para definir a melhor estratégia, esta precisa ser fruto de estudos e pesquisas e não apenas do ponto de vista.

Existem vários tipos de líderes, com métodos e comportamentos diferentes. As empresas que desenvolvem bons líderes tendem a alcançar o sucesso, pois eles possuem grande importância nos processos da empresa, direcionando e motivando seus profissionais a realizarem suas funções com excelência. Os estilos e habilidades abordados pelo líder tem influência direta com sua equipe e com o processo organizacional. Segundo Maxwell (2007), um líder eficaz não apenas conhece o caminho a se seguir, mas também o percorre e o demonstra para sua equipe. É de extrema importância que o líder saiba conduzir sua equipe ao sucesso e consiga se adequar a diferentes formas de liderar.

De certo, a motivação deixa os trabalhadores mais comprometidos com a organização. Sendo assim, torna-se mais que preciso que as empresas trabalhem para que não falem fatores motivacionais para seus colaboradores. A função motivacional do líder deve estar sempre ligada ao bem-estar dos seus profissionais. Dessa forma, o presente estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: Como o líder organizacional e seus estilos de liderança influenciam o desempenho de equipes em empresas da região do brejo? Portanto, com essa pesquisa, busca-se compreender como os líderes organizacionais impactam o desempenho das suas equipes, fornecendo informações essenciais para líderes e gestores sobre a otimização e o alcance de melhores resultados organizacionais.

A presente pesquisa busca identificar estratégias que auxiliem o líder a maximizar a eficiência organizacional de empresas, com ênfase no papel do líder dentro da organização e sua

influência na motivação da equipe.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 LIDERANÇA

O líder em uma empresa tem um papel fundamental. Os líderes guiam a equipe, definem a cultura da organização e ajudam a alcançar metas importantes. Além de gerenciar, os líderes inspiram e criam um ambiente onde a inovação e a colaboração são valorizadas. Tomar decisões estratégicas, motivar a equipe e se adaptar a mudanças são habilidades essenciais. Em um mundo empresarial em constante mudança, um bom líder equilibra a visão de longo prazo com a capacidade de resolver desafios do dia a dia, promovendo confiança e resiliência.

Liderança é a realização de metas por meio de colaboradores. A pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas é líder. Um grande líder tem essa capacidade dia após dia, ano após ano, em grande variedade de situações (Maximiano, 2008, p. 277).

Segundo Montana e Charnov (2000, p. 243), ‘‘A liderança é um processo pelo qual um indivíduo influencia outros a realizar os resultados desejados.’’ Para Maximiano (2007, p. 277), liderança é o ato de guiar as ações ou influenciar a conduta e o pensamento de outras pessoas. Chiavenato (1999, p. 588), define liderança:

Podemos definir liderança como uma influência interpessoal, exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos. Os elementos que caracterizam a liderança são, portanto, quatro: a influência, a situação, o processo de comunicação e os objetivos a alcançar.

Liderar uma equipe exige conhecimentos, habilidades e estratégias. O líder é o grande responsável pelo desempenho da sua equipe na execução de suas tarefas, é ele que direciona, planeja, motiva a equipe e precisa estar sempre disposto para enfrentar desafios e se adaptar às constantes mudanças que ocorrem dentro do ambiente organizacional. Bunn e Fumagalli (2016, p. 135) definem liderança da seguinte forma:

Liderar consiste na capacidade de influenciar pessoas em diferentes situações e contexto. Quando exercida com excelência, a liderança estimula o comprometimento dos membros da equipe, conduzindo a altos desempenhos e gerando certamente resultados positivos para a organização como um todo. Ela exerce influência direta sobre as pessoas, quando existe aceitação. Ela impulsiona a equipe aos objetivos propostos, promovendo ações para tornar a equipe eficaz e preparada para o trabalho, gerando resultado profissional e pessoal.

Os autores destacam a perspectiva essencial da liderança, deixando claro que vai além

de um simples cargo ou emprego. Os líderes são estimulados a orientar suas equipes, oferecendo suporte, preocupando-se com o desenvolvimento individual e coletivo, e colaborando na definição de caminhos e ações. Santos (2007, p. 2), diz:

Na organização, é a liderança que dá condição de existência a trabalho em equipe; é por meio do líder que sua ação obtém a cooperação entre as pessoas; estabelece, mantém e desenvolve uma direção aceita por todos; promove as convergências de diferentes percepções, interesses e objetivos.

De acordo com Rosa (2011), a liderança é um tema fundamental para os gestores devido ao papel fundamental que os líderes representam na eficácia do grupo e do ambiente organizacional. São os líderes os principais responsáveis pelo sucesso ou fracasso da organização. Sobral (2008, p. 216) também explica liderança:

Liderança é o processo social de dirigir e influenciar o comportamento dos membros da organização, levando-os a realização de determinados objetivos. Os líderes vão além da autoridade formal, motivando as pessoas a desempenhar tarefas além daquelas formalmente definidas.

Para Silva, Mesquita e Ferreira (2018), a liderança desempenha papel fundamental nas organizações, pois o líder é o responsável pela motivação da sua equipe e uma equipe motivada tem incentivo maior para desempenhar as funções a que são atribuídas, e conseqüentemente alcançar suas metas.

Com isso, entende-se que os conceitos de liderança nas organizações demonstram que o líder possui papel indispensável no ambiente organizacional. Pois, ele é o responsável pela motivação, influência, desenvolvimento de seus e liderados e o sucesso ou fracasso de sua empresa.

## 2.2 ESTILOS E CARACTERÍSTICAS DE UM LÍDER

Para Goleman (2018) muitos gestores supõem que o estilo de liderança tem mais a ver com a personalidade. Quando na verdade deveriam analisar qual estilo e estratégia se encaixa melhor em determinada situação. Em sua pesquisa, ele identificou que a maioria dos líderes bem-sucedidos, se destacam nas seguintes competências da inteligência emocional: autoconhecimento, autocontrole, motivação, empatia e destreza social. O autor destaca seis estilos de liderança básicos, como se pode observar no Quadro 1, que fazem uso dessas competências, e como esses estilos podem influenciar no clima organizacional.

Poucos gestores levam em consideração o fato de o clima organizacional influenciar os resultados, podendo responder por cerca de um terço do desempenho financeiro. Por

sua vez, o clima organizacional é influenciado pelo estilo de liderança - pelo modo com que gestores estimulam os subordinados, reúnem e usam informação, tomam decisões, gerenciam iniciativas de mudanças e lidam com crises (Goleman, 2018, p. 10).

**Quadro 1 - Seis estilos de liderança.**

| <b>Estilos</b>     | <b>Definição</b>  |
|--------------------|---|
| Coercitivo         | Esta abordagem “faça o que eu digo”, onde o líder tende a ser mais ‘mandão’ pode ser muito eficaz numa situação de recuperação, numa catástrofe natural ou quando se lida com funcionários problemáticos. Mas, na maioria das situações, a liderança coercitiva pode ser um problema, pois prejudica a flexibilidade da organização e joga água fria na motivação dos funcionários.       |
| Visionário         | Um líder visionário adota uma abordagem de “Venha comigo”: deixa claro qual é o objetivo geral, mas deixa as pessoas livres para escolherem os próprios métodos para chegar lá. Este estilo funciona bem quando o negócio não está indo tão bem. É menos eficaz quando o líder está trabalhando com uma equipe de especialistas mais experientes do que ele.                              |
| Afetivo            | A marca do líder afetivo é o lema “As pessoas em primeiro lugar”. Este estilo é útil quando se trata de criar harmonia na equipe ou aumentar o ânimo. Mas, com seu foco voltado para o elogio, o líder afetivo tem dificuldades em corrigir seus funcionários. Além disso, eles raramente oferecem recomendações, o que muitas vezes deixa os funcionários indecisos.                     |
| Democrático        | O impacto deste estilo no clima organizacional não é tão forte quanto se possa imaginar. Ao envolver os colaboradores na tomada de decisões, os líderes democráticos permitem flexibilidade e responsabilidade organizacionais e ajudam a gerar novas ideias. Mas às vezes isso pode gerar conflitos internos, reuniões intermináveis e funcionários confusos, carentes de uma liderança. |
| Modelador          | Um líder que estabelece padrões de desempenho alto e oferece a si mesmo como exemplo tem um impacto muito positivo sobre funcionários automotivados e habilidosos. Mas outros colaboradores costumam se sentir sobrecarregados por essas demandas de excelência e a se ressentir de sua disposição para assumir o controle da situação.   |
| Treinador ou Coach | Este estilo concentra-se mais no desenvolvimento pessoal do que em tarefas relativas ao trabalho. Funciona bem quando os funcionários reconhecem suas fraquezas e desejam melhorar, mas não quando são inflexíveis em modificar seus próprios métodos.  |

Fonte: Goleman (2018).

Goleman (2018) também destaca que quanto mais estilos um líder praticar, melhor será seu desempenho e resultado, e que os líderes mais eficientes alternam entre os estilos com facilidade, de acordo com a necessidade.

Segundo Oliveira (2007), o que acontece hoje em dia nas organizações é que muitos administradores estão apenas gerenciando e se esquecendo de que liderar e aplicar um estilo de liderança nas organizações é fundamental, independentemente de seu porte.

É importante destacar também que as características que um líder possui também podem influenciar o ambiente organizacional e sua equipe. No Quadro 2 são apresentadas 7 características que um líder organizacional pode ter.

**Quadro 2** – Sete características de um líder.

|  |  |
|--|--|
| Ter visão clara sobre o negócio        | Um bom líder deve ter uma visão clara e precisa do seu negócio e dos objetivos da equipe. Isso contribui para a motivação e engajamento de seus liderados. Desse modo, todos se sentem confiantes e seguros em relação ao futuro da empresa.   |
| Conseguir se comunicar com eficácia    | Um líder que se comunica permite uma conexão com seus liderados e o alinhamento de seus objetivos e expectativas, além de inspirar a colaboração e a motivação. Essa comunicação é essencial para garantir que toda a equipe esteja ciente de quais caminhos devem seguir. Essa característica também dá espaço para que o líder resolva conflitos de maneira eficiente e profissional, que mantenha um ambiente de trabalho agradável e que receba feedbacks e sugestões de seus colaboradores. |
| Ser hábil na tomada de decisão         | Essa característica é uma das mais importantes, pois o processo de tomada de decisões faz parte da rotina de trabalho de todo gestor. Ela se inicia com a habilidade de identificar o problema ou a oportunidade. Em seguida, o líder deve fazer a análise, a busca por alternativas, a avaliação de cada opção e, por fim, tomar a decisão. Um bom líder precisa ter a habilidade de tomar decisões rapidamente.  |
| Incentivar o desenvolvimento da equipe | Outra característica essencial de um líder é conseguir elevar sua equipe e suas habilidades ao máximo. Ele também é capaz de fornecer aos liderados as ferramentas e recursos necessários para a evolução de seus resultados dentro da organização, por exemplo, com a realização de treinamentos, promoções e programas de desenvolvimento  |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | de carreira. Esses estímulos podem ajudar a aumentar a produtividade e a qualidade dos serviços prestados pelos colaboradores.   |
| Saber delegar funções             | Para que um líder saiba delegar funções é preciso que ele conheça as habilidades de cada membro de sua equipe. Essa característica pode trazer para a organização diversos benefícios, como: aumentar a capacidade de gerenciamento; potencializar a capacidade da equipe; fortalecer a confiança; aumentar a colaboração.   |
| Ter grande inteligência emocional | Essa característica permite que o líder possua a capacidade de controlar e expressar suas emoções e de lidar com as relações interpessoais. O líder com essa característica é capaz de: reconhecer e gerenciar conflitos; reconhecer as necessidades e motivações da equipe; comunicar-se de forma empática, clara e eficaz; tomar decisões baseadas no equilíbrio entre fatos e ações, criar um ambiente de trabalho positivo e saudável. |
| Desafiar a equipe                 | Um líder que desafia sua equipe permite que eles tenham a oportunidade de conhecer novos métodos e habilidades e aprendam a desenvolvê-las. Essa característica incentiva para que elas pensem além e tenham criatividade em suas sugestões e consigam assim melhorar seus processos. Também é muito importante para que eles aprendam a lidar com desafios.   |

Fonte: Sebrae (2023)

### 2.3 O LÍDER NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE

A motivação da equipe no ambiente organizacional é fundamental para o sucesso da empresa. Por isso, é extremamente importante que se tenha um líder que saiba motivar, incentivar e lidar com seus colaboradores. O líder organizacional deve estar sempre atento a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e agradável para seus profissionais. Maximiano (2000, p. 347) define que:

Motivação para o trabalho é o processo pelo qual o esforço ou ação que leva ao desempenho profissional de uma pessoa é impulsionado por certos motivos. Toda

ação orientada para algum tipo de desempenho (assim como, de forma geral, todo comportamento) sempre é motivada. A motivação pode produzir um desempenho positivo ou negativo.

Silva e Rodrigues (2007, p. 9) também definem motivação:

A motivação depende de numerosos fatores para existir, dentre eles, o cargo em si, ou seja, a tarefa que o indivíduo executa as características individuais e, por último, os resultados que este trabalho pode oferecer. Portanto, motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa, estando geralmente ligada a um desejo. Dessa forma, suas fontes de energia estão ligadas a cada ser humano.

Também para Silva e Rodrigues (2007), a motivação não pode ser cedida, ela deve ser adaptada a necessidade de cada indivíduo, e cabe ao líder oferecer as ferramentas necessárias para que cada um busque sua própria motivação, pois o líder sabe exatamente quais são os interesses dos membros de sua organização.

Gomes e Michel (2007) acrescentam que a motivação surge do interior das pessoas, ninguém pode motivar ninguém, o que se pode tentar é, baseados em técnicas e sensibilidades, despertar a motivação de dentro das pessoas, mas para isso é preciso que se tenha um líder que desperte essa motivação, que mostre que as pessoas fazem parte da empresa, que trate os funcionários como se fossem uma família, e que saiba lidar com pessoas difíceis, seja simpático, alegre e que transmita segurança.

A motivação nos impulsiona sempre em todas as decisões que possamos tomar, quando um administrador apresenta ideias, ele pensa em termos de benefícios e em quais são as necessidades de seu pessoal. Um líder eficiente precisa mudar constantemente sua forma de se expressar para atingir os seus ouvintes. A linguagem que usa com as pessoas deve focalizar os benefícios a satisfazer a necessidade de participação, de reconhecimento, de segurança econômica e emocional (Mercho; Santos; Michel, 2007, p.5).

Líderes eficientes da atualidade vem adotando abordagens importantes para a motivação de seus colaboradores. Essas abordagens podem ser a realização de promoções e prêmios pelo bom desempenho de seus liderados e com o envolvimento de toda a equipe nos processos da empresa, realizando reuniões onde se é permitido opiniões e sugestões, fazendo com que toda a equipe compreenda qual a importância de se trabalhar em conjunto em busca do mesmo objetivo, o sucesso da organização.

## 2.4 FEEDBACK POSITIVO

O Feedback é uma ferramenta importante em nosso meio, pois proporciona ao líder e seus liderados um melhor relacionamento e entendimento em relação às atividades realizadas, aprimorando seus desempenhos e auxiliando na realização de seus objetivos. Essa troca de informações entre líder e liderados resulta em grandes benefícios e em um ambiente de trabalho harmonioso.

Gaudêncio (2009, p. 41) aponta que o feedback é “imprescindível no desenvolvimento do papel profissional”. Para Costa (2006), feedback pode ser definido como uma conversa entre líder e liderado, com parecer na avaliação sobre erros e acertos do liderado. Enquanto Willians (2005), define feedback como a base de todas as relações interpessoais.

O feedback positivo é um grande aliado para a organização em relação a motivação dos seus colaboradores. Esse processo é utilizado para o reconhecimento do desempenho de um colaborador. Sua realização é importante pois auxilia no engajamento da empresa, na relação entre líder e liderado, na produtividade e conseqüentemente em obter bons resultados.

Sendo assim, através do feedback o líder pode ajudar seus colaboradores no desempenho de suas atividades, promovendo mudanças e melhorias e colaborando com o sucesso do negócio.

## 3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada é de caráter descritivo e foi conduzida com o objetivo principal de analisar (a opinião dos colaboradores em relação ao seu líder) o papel do líder em uma empresa onde será destacado o desempenho organizacional e o desempenho dos colaboradores. Dessa maneira, a abordagem metodológica busca capturar informações objetivas e relevantes.

A coleta de dados foi analisada de forma descritiva através de um questionário online, composto de 11 perguntas objetivas, como mostrado no ANEXO A. Essa escolha tem como justificativa a necessidade de informações mensuráveis e sem margem para a interpretação subjetiva dos resultados.

O público alvo desses questionários foi composto por 27 colaboradores em empresas de setores distintos da região do brejo. Os participantes foram contatados através de convites eletrônicos, e o questionário foi realizado de forma online, por meio de um formulário criado no Google Forms.

## 4 RESULTADO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada entre duas empresas distintas da região do brejo. O questionário foi aplicado de forma on-line e foi possível obter um resultado positivo em relação aos líderes das duas empresas avaliadas.

### 4.1 ANÁLISE

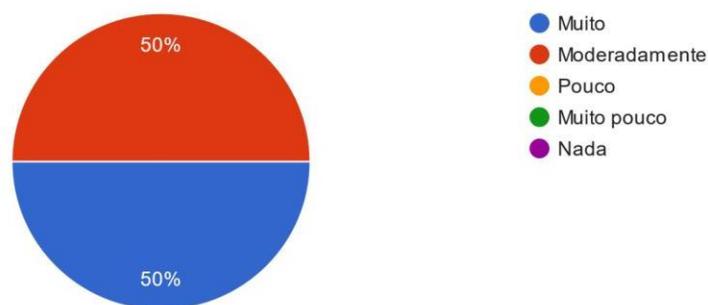
Na primeira empresa, participaram 12 colaboradores. A análise dos dados mostrou que a maioria dos entrevistados (53,8%) era do sexo feminino, e 92,3% tinham entre 21 e 30 anos. Na segunda empresa, foram entrevistadas 15 pessoas, sendo a maioria do sexo feminino (80%), e 80% com idades de 21 a 30 anos.

Em relação à acessibilidade do líder, 100% dos entrevistados, (como mostra o **Gráfico 1** e o **Gráfico 2**) afirmaram que o líder é "muito" ou "moderadamente" acessível, demonstrando que o líder é acessível e afável para com seus colaboradores. Ser um líder acessível é importante para a construção de uma relação de confiança, pois os colaboradores se sentem mais seguros sabendo que seu líder estará sempre disponível para ajudá-los.

Gráfico 1 e Gráfico 2 - Acessibilidade para com o líder.

3- Como é a acessibilidade para com o seu líder?

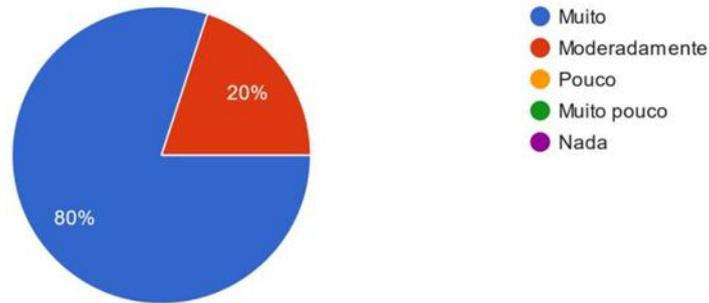
12 respostas



Fonte: Próprio autor (2024)

### 3- Como é a acessibilidade para com o seu líder?

15 respostas



Fonte: Próprio autor (2024)

No que diz respeito à interação do líder com a equipe, conforme ilustrado no o **Gráfico 3**, 58,3% dos colaboradores consideraram a interação "muito" positiva, enquanto 33,3% a classificaram como "moderadamente" positiva. Apenas 8,3% avaliaram a interação como "pouco" positiva. Enquanto na segunda empresa, ilustrada pelo **Gráfico 4**, 100% dos entrevistados responderam entre muito e moderadamente. Esses dados indicam que o líder mantém um bom relacionamento com a equipe, o que é fundamental para um ambiente organizacional saudável.

Gráfico 3 e Gráfico 4 - Interação com o líder.

### 4- Como é a interação do líder com a equipe?

12 respostas

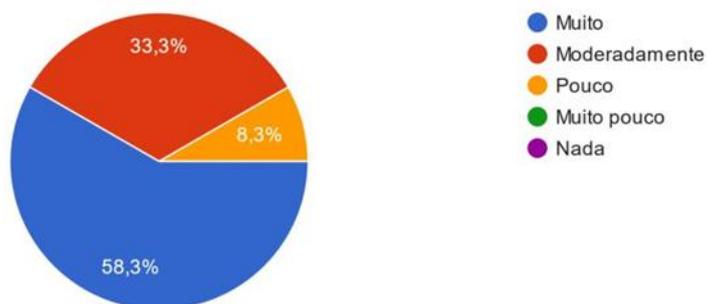
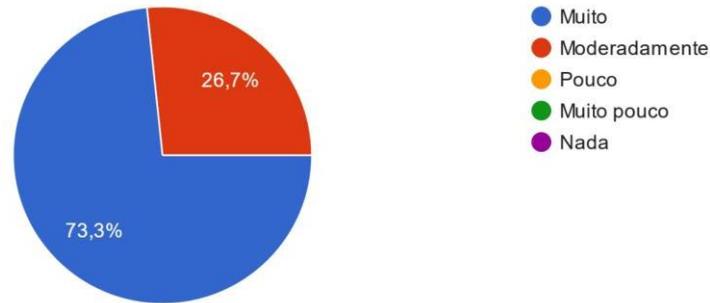


Gráfico 3

Fonte: Próprio autor (2024)

#### 4- Como é a interação do líder com a equipe?

15 respostas



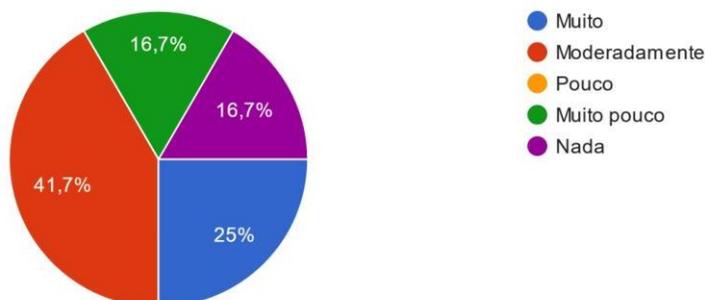
Fonte: Próprio autor (2024)

No entanto, em relação à orientação para o plano de negócio, 66,7% dos entrevistados afirmaram que o líder orienta "muito" ou "moderadamente", enquanto 33,4% consideraram que a orientação é "muito pouco" ou "nada" clara, como mostra o **Gráfico 5**. Esse resultado sugere que alguns colaboradores podem não estar totalmente alinhados com os objetivos estratégicos da empresa, o que pode impactar negativamente o desempenho da equipe. Já para a segunda empresa, 93,3% dos entrevistados responderam entre muito e moderadamente e 6,7% responderam pouco. Essa análise demonstra que os líderes são transparentes com seus liderados e estão desempenhando um bom papel no auxílio e orientação nas tarefas de seus colaboradores.

Gráfico 5 e Gráfico 6 – Orientação do líder.

#### 5- O líder orienta a equipe para o plano de negócio?

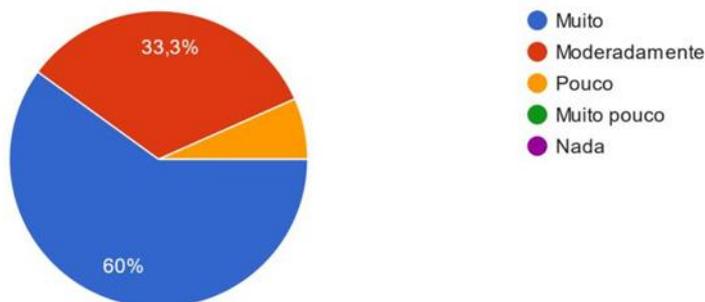
12 respostas



Fonte: Próprio autor (2024)

## 5- O líder orienta a equipe para o plano de negócio?

15 respostas



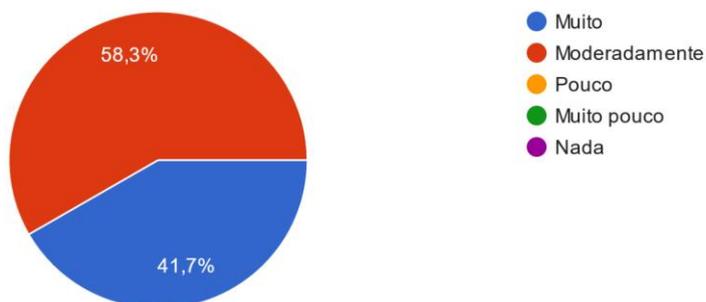
Fonte: Próprio autor (2024)

A comunicação do líder foi avaliada de forma positiva por 100% dos entrevistados, que a consideraram "muito" ou "moderadamente" eficiente, como ilustrado no **gráfico 7**. Também nessa questão 6, demonstrada pelo **gráfico 8** abaixo, 100% dos entrevistados avaliaram entre muito e moderadamente a comunicação do líder com a equipe. A boa comunicação do líder com o liderado é essencial para o relacionamento e para a convivência com a equipe. De acordo com Chiavenato (1979) a comunicação é fundamental tanto para garantir a organização das atividades do grupo quanto para a execução das funções administrativas. Segundo Humes (2002), ‘a arte da comunicação é a linguagem da liderança’. Assim, o sucesso de um líder (ou administrador) está relacionado a sua capacidade de se comunicar de maneira eficaz com os membros da organização.

## Gráfico 7 e Gráfico 8 – Comunicação com o líder.

## 6- Como é a comunicação do líder com a equipe?

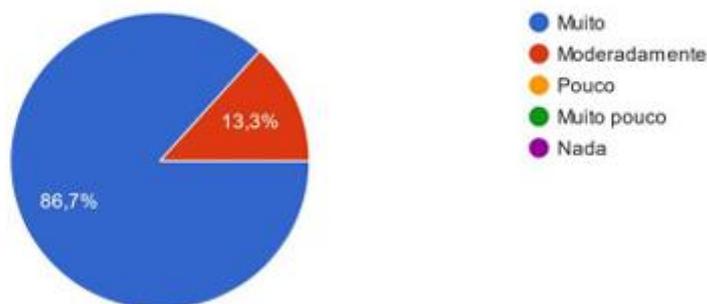
12 respostas



Fonte: Próprio autor (2024)

## 6- Como é a comunicação do líder com a equipe?

15 respostas



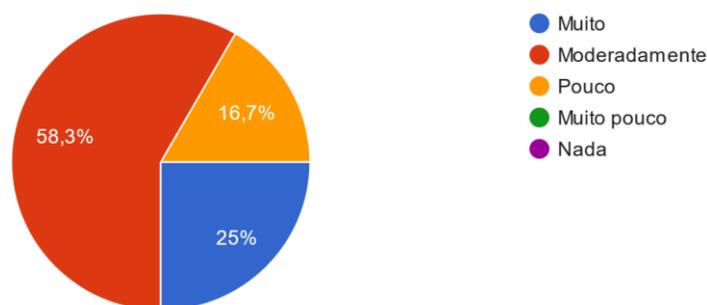
Fonte: Próprio autor (2004)

Além disso, 83,3% dos colaboradores, como ilustrado no **gráfico 9**, afirmaram que o líder apresenta expectativas positivas em relação aos resultados, o que reflete confiança na capacidade da equipe. E 93,4% responderam entre muito e moderadamente, como observado no **gráfico 10**. Essa confiança não apenas fortalece a relação entre o líder e a equipe, como também desenvolve um ambiente de trabalho mais motivador, onde os colaboradores se sentem valorizados e mais engajados em suas tarefas. Chiavenato (2005) afirma que, motivação e satisfação são fatores importantes para o aumento da produtividade e do desempenho da organização. Essa percepção positiva sobre a competência dos liderados pode impulsionar a produtividade, a satisfação e o desempenho eficiente dos colaboradores dentro da organização.

## Gráfico 9 e Gráfico 10 – Expectativas do líder.

## 7- O líder apresenta expectativas positivas em relação aos resultados?

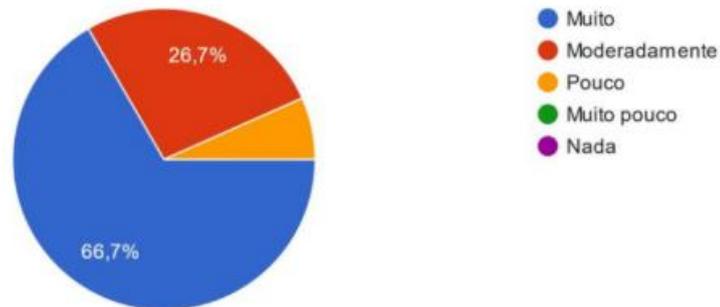
12 respostas



Fonte: Próprio autor (2024)

### 7- O líder apresenta expectativas positivas em relação aos resultados?

15 respostas



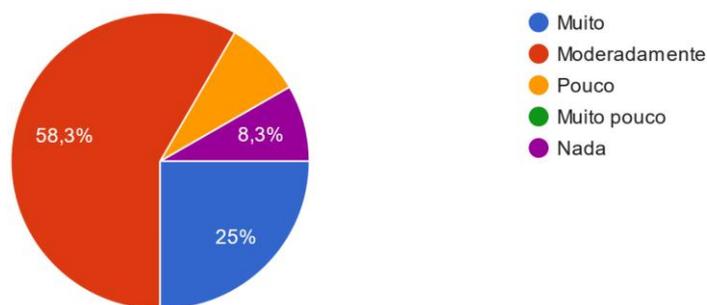
Fonte: Próprio autor (2024)

Outro aspecto relevante foi a forma como o líder lida com os problemas pessoais da equipe: 83,3% dos entrevistados avaliaram essa habilidade como "muito" ou "moderadamente" positiva, na primeira empresa. Na segunda empresa, 93,4% dos entrevistados responderam entre muito e moderadamente e tendo apenas 6,7% dos respondentes respondido pouco, como é possível observar nos **Gráficos 11 e 12**. Isso demonstra que o líder tem sensibilidade para lidar com questões pessoais, o que contribui para um ambiente de trabalho mais harmonioso.

### Gráfico 11 e Gráfico 12– Líder e problemas pessoais da equipe.

### 8- Como o líder lida com os problemas pessoais da equipe?

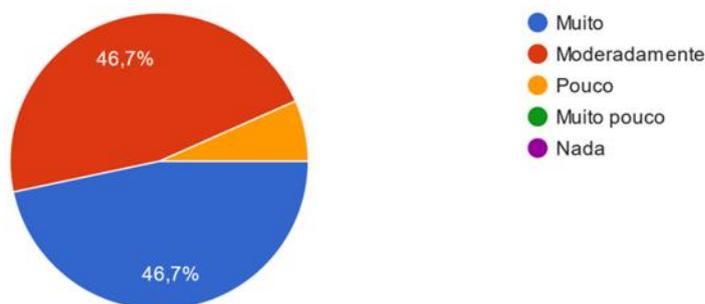
12 respostas



Fonte: Próprio autor (2024)

## 8- Como o líder lida com os problemas pessoais da equipe?

15 respostas



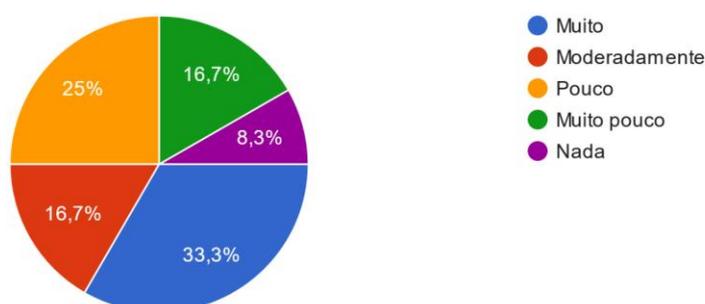
Fonte: Próprio autor (2024)

Também foi avaliado na questão 9 se o ambiente de trabalho contribui no atingimento das metas, e na primeira empresa, 50% dos entrevistados responderam entre muito e moderadamente, e 50% responderam entre pouco e nada. Esse resultado demonstra que possam existir alguns conflitos ou insatisfações entre os colaboradores, mas que podem ser resolvidos de forma eficiente pelo próprio líder se utilizadas algumas habilidades importantes que um líder organizacional deve ter, como: a inteligência emocional, ela auxilia o líder a conduzir suas próprias emoções e as emoções de seus colaboradores; tomar decisões estratégicas e saber delegar, é essencial que o líder saiba tomar decisões estratégicas diante de qualquer situação, pois ele deve saber analisar e considerar escolher o melhor caminho que atende as necessidades da sua equipe. Já na segunda empresa foi possível obter um resultado positivo, onde 93,4% dos entrevistados responderam entre muito e moderadamente. O que reflete em uma empresa de valores que se compromete com a qualidade do ambiente e bem-estar de seus funcionários. Conforme os resultados demonstrados nos **Gráficos 13 e 14**, abaixo.

## Gráfico 13 e Gráfico 14 – Ambiente de trabalho.

## 9- O ambiente de trabalho contribui para o atingimento dos resultados?

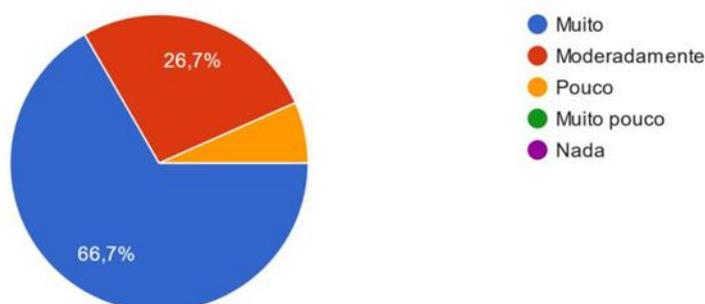
12 respostas



Fonte: Próprio autor (2024)

## 9- O ambiente de trabalho contribui para o atingimento dos resultados?

15 respostas



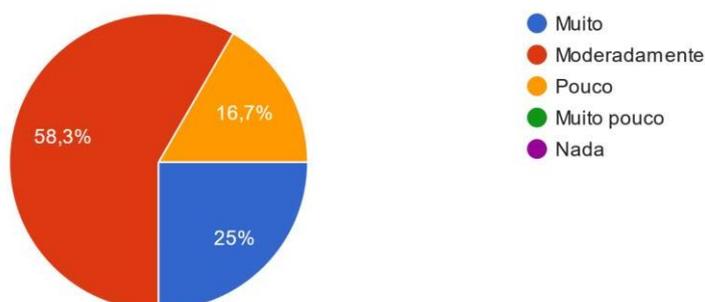
Fonte: Próprio autor (2024)

Foi analisado na questão 10 os atingimentos dos resultados pela equipe, onde 83,3% dos entrevistados responderam entre muito e moderadamente. Apesar dos resultados registrados na questão 9 (**Gráfico 13**), que demonstra algumas discordâncias, as metas da equipe, da primeira empresa, estão sendo atingidas. Tais discordâncias devem ser analisadas pelo líder, pois ele está ligado diretamente a influência dos resultados e bem estar no ambiente de trabalho. Já na segunda empresa, obteve-se um resultado positivo de 100% entre muito e moderadamente. Esses resultados estão demonstrados nos **Gráficos 15 e 16**, abaixo.

## Gráfico 15 e Gráfico 16 – Resultados da equipe.

## 10- Os resultados estão sendo atingidos pela equipe?

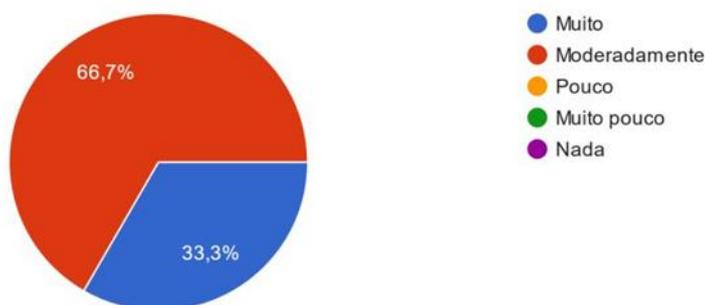
12 respostas



Fonte: Próprio autor (2024)

## 10- Os resultados estão sendo atingidos pela equipe?

15 respostas



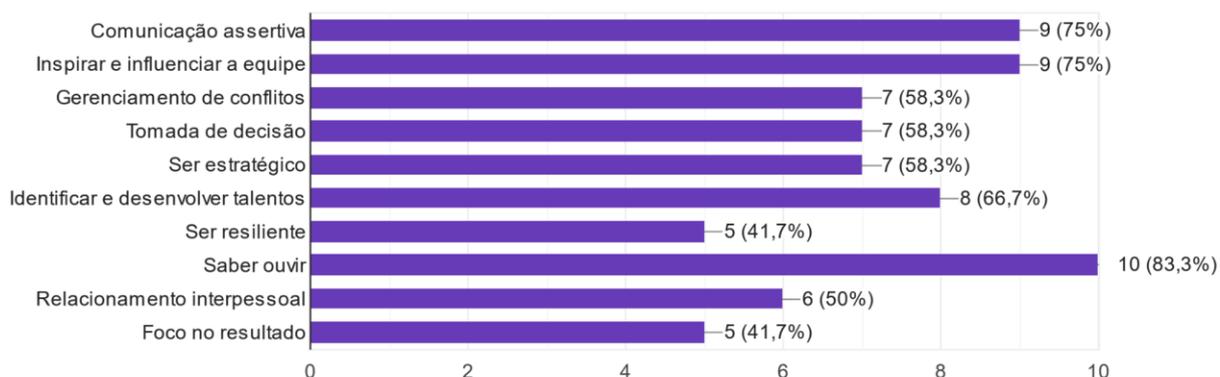
Fonte: Próprio autor (2024)

Na questão 11 e última deste questionário os entrevistados puderam escolher entre algumas características que consideram importantes em um líder. Essa questão foi de múltipla escolha, ou seja, os entrevistados tinham a liberdade de escolher entre 1 ou mais opções. Dentre as 10 opções de escolha, para entrevistados da primeira empresa, 83,3% responderam que saber ouvir é uma competência importante que o líder deve ter; 75% escolheram a comunicação assertiva e inspirar e influenciar a equipe; 66,7% escolheram a opção identificar e desenvolver talentos; 58,3% escolheram as opções gerenciamento de conflitos, tomada de decisão e ser estratégico; 50% consideram relacionamento interpessoal; e 41,7% escolheram as opções ser resiliente e foco nos resultados, como ilustrado no **gráfico 17**. E para os entrevistados da segunda empresa, 66,7% responderam comunicação assertiva; 60% consideram inspirar e influenciar a equipe; 53,3% dos entrevistados responderam saber ouvir; 46% escolheram as opções gerenciamento de conflitos e ser resiliente; 40% em ser estratégico; 33,3% responderam foco no resultado e tomada de decisão e 20% dos entrevistados responderam que consideram relacionamento interpessoal e identificar e desenvolver talentos como competências importantes de um líder. Esses dados também foram demonstrados no **gráfico 18**, abaixo. É necessário que um bom líder saiba ouvir, incentivar, valorizar e seguir a visão e valores da empresa, ele precisa estar apto para realizar uma liderança eficaz e que siga os padrões de uma organização de sucesso.

Gráfico 17 e Gráfico 18 – Competência para um líder.

### 11- Qual a competência mais importante que o líder deve ter?

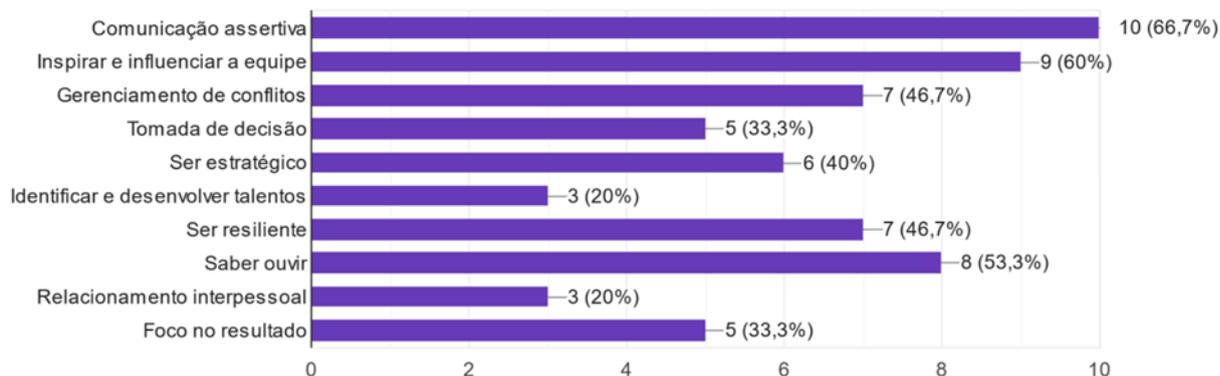
12 respostas



Fonte: Próprio autor (2024)

### 11- Qual a competência mais importante que o líder deve ter?

15 respostas



Fonte: Próprio autor (2024)

Com base nos dados coletados com a pesquisa, foi possível observar que os líderes, descritos pelos entrevistados, possuem algumas habilidades e características essenciais para o desenvolvimento da organização e para a formação de seus colaboradores. Para uma liderança eficaz é necessário que o líder organizacional possua competências fundamentais que agregam valores para a organização e para seus colaboradores, pois o líder é a peça chave da empresa e o mesmo precisa estar apto para enfrentar qualquer desafio, tomar decisões de forma ágil e estratégica.

## CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a percepção dos colaboradores em relação ao papel do líder e sua influência no ambiente organizacional. Os resultados obtidos demonstraram que os líderes das empresas analisadas possuem habilidades e características essenciais para o desenvolvimento da organização e para a motivação da equipe.

Foi possível observar que a acessibilidade, a comunicação eficiente e a capacidade de interação são aspectos fundamentais para uma liderança eficaz. Além disso, a forma como o líder lida com os problemas pessoais da equipe e sua habilidade de orientar os colaboradores em relação ao plano de negócio são fatores que contribuem significativamente para o sucesso organizacional.

No entanto, alguns pontos de melhoria foram identificados, como a necessidade de maior clareza na orientação estratégica e a resolução de possíveis conflitos no ambiente de trabalho. Esses aspectos devem ser trabalhados pelos líderes, utilizando habilidades como inteligência emocional, tomada de decisão estratégica e gerenciamento de conflitos.

Em síntese, um bom líder deve ser capaz de inspirar, motivar e guiar sua equipe, criando um ambiente de trabalho saudável e produtivo. A liderança eficaz não apenas contribui para o atingimento das metas organizacionais, mas também promove o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. Portanto, é essencial que os líderes busquem aprimorar suas competências e se adaptem às necessidades da equipe e da organização, garantindo assim um desempenho sustentável e resultados positivos.

## REFERÊNCIAS

- BUNN, F.; FUMAGALLI, L A. W. A importância do líder na organização: influenciando pessoas para o atingimento dos resultados. **Revista da FAE**, [S.I], v. 19, n. 2, p. 132-147, 2016. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/173>. Acesso em: 3 nov. 2023.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. Ed. Barueri, SP: Manole, 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 5a ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p. 167-180.
- COSTA, José E. Por que você ainda patina nisso. **Revista Você SA**, p. 48-50, ago. 2006.
- DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. Tradutores James Sunderland Cook, Marta Malvezzi Leal. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- GAUDÊNCIO, Paulo. **Super dicas para se tornar um verdadeiro líder**. 2a ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- GOMES, Eliane Dias e MICHEL, Murilo. A motivação das pessoas nas organizações e suas aplicações para obtenção de resultados. **Revista científica eletrônica de administração**, vol. 7, n.13. 2007. Disponível em [http://faef.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/kC7xKUQpezmWbO8\\_2013-4-30-10-35-34.pdf](http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/kC7xKUQpezmWbO8_2013-4-30-10-35-34.pdf)&gt;.
- HUMES, James C. **Speak like Churchill, stand like Lincoln: 21 powerful secrets of history's greatest speakers**. New York: Three Rivers Press, 2002.
- MAXIMIANO, Antonio C. A. **Teoria Geral da Administração**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: Revolução Urbana à Revolução Digital**. 6. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a Administração**. 5a ed. São paulo: Atlas, 2000, p. 260.
- MERCHO, Leandro; SANTOS; Marcelo Pedroso; MICHEL, Murilo. **LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO E SUAS APLICAÇÕES EM EMPRESAS**, 2007.
- MONTANA, Patrick J; CHARNOV, Bruce H. **Administração**. São Paulo: Saraiva, 1999.
- OLIVEIRA, Odair José . O Administrador e a Liderança. In: **Revista Multidisciplinar da UNIESP**. n. 03. presidente Prudente, 2007.

PORTER, M. E. **Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors**. 1980.

SANTOS, A. FABIANA. **A capacidade de liderar e os estilos de liderança**. Faculdades NetWork, Nova Odessa, SP. 2007.

SILVA, Walmir Rufino da. RODRIGUES, Cláudia Medianeira Cruz. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

SOBRAL, Filipe. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

ROSA, I.S.M. **Liderança Organizacional: Mulheres Líderes nas Organizações Não Governamentais**. Estudo de caso - OMCV. 2011.48p. Monografia (Curso de Relações Públicas e Secretariado Executivo), Praia, 2011.

TONELI DA SILVA, W.; DE MESQUITA, E. O.; CARVALHO FERREIRA, S. K. Positive impacts of leadership in manufacturing process. e3 - **Revista de Economia, Empresas e Empreendedores na CPLP**, [S.I], v. 1, n. 2, p. 74-95, 2018. DOI: 10.29073/e3/article/view/64. Disponível em: <https://www.revistas.ponteditora.org/index.php/e3/article/view/34>. Acesso em 2: dec. 2023.

WILLIAMS, Richard L. **Preciso saber se estou indo bem!**. 1a ed. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 2005.

**ANEXO A – QUESTIONÁRIO**

## 1. Gênero

 Masculino Feminino

## 2. Idade

 Até 20 anos De 21 a 30 anos De 31 a 40 anos Acima de 40 anos

## 3. Como é a acessibilidade para com o seu líder?

 Muito Muito Pouco Moderadamente Nada Pouco

## 4. Como é a interação do seu líder com a equipe?

 Muito Muito Pouco Moderadamente Nada Pouco

## 5. O líder orienta a equipe para o plano de negócio?

 Muito Muito Pouco Moderadamente Nada Pouco

## 6. Como é a comunicação do líder com a equipe?

 Muito Muito Pouco

- Moderadamente  Nada  
 Pouco

7. O líder apresenta expectativas positivas em relação aos resultados?

- Muito  Muito Pouco  
 Moderadamente  Nada  
 Pouco

8. Como o líder lida com os problemas pessoais da equipe?

- Muito  Muito Pouco  
 Moderadamente  Nada  
 Pouco

9. O ambiente de trabalho contribui para o atingimento dos resultados?

- Muito  Muito Pouco  
 Moderadamente  Nada  
 Pouco

10. Os resultados estão sendo atingidos dentro da empresa?

- Muito  Muito Pouco  
 Moderadamente  Nada  
 Pouco

11. Qual a competência mais importante que o líder deve ter?

- Comunicação assertiva

- ( ) Inspirar e influenciar a equipe
- ( ) Gerenciamento de conflitos
- ( ) Tomada de decisão
- ( ) Ser estratégico
- ( ) Identificar e desenvolver talentos
- ( ) Ser resiliente
- ( ) Saber ouvir
- ( ) Relacionamento interpessoal
- ( ) Foco no resultado