



**FACULDADE DE TECNOLOGIA, CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO**  
**Graduação**

**GRADUAÇÃO EM NOME ADMINISTRAÇÃO**

**A importância do líder nas organizações: conceitos e a influência da liderança no mercado atual.**

**Nome das autoras: Gisvane Karine Scaggion  
Lucinéia Cordeiro do Amaral Scaggion  
Nome do orientador: Professor Miguel Mazza**

## RESUMO

O presente trabalho tem o intuito de mostrar o quanto é importante a figura do líder dentro das organizações. No cenário atual em que vivemos, onde a globalização, o avanço da tecnologia e vários outros fatores de ordem econômico e social que tem modificado o comportamento humano, fica cada vez mais evidente que as organizações precisam se adequar e evoluir para conseguirem uma vantagem competitiva. As mudanças nos dias de hoje ocorrem muito rápida e uma forma de se conseguir fazer com que as organizações tenham sucesso, é entender como os seus colaboradores podem contribuir para que ela consiga se sobressair. A forma como se consegue chegar a isso depende do quanto tais colaboradores consigam uma alta performance no desenvolvimento de seu trabalho. Eles conseguem se sobressair desde que tenham a orientação correta para o desenvolvimento de seu potencial. Para isso, eles precisam ter alguém para mostrar-lhes o caminho e mentorá-los na busca por resultados. Além disso, precisam que isso seja feito de uma forma onde se sintam motivados e incentivados. O relacionamento entre as pessoas na organização deve ser muito valorizado. O que hoje se tornou um diferencial nas empresas é a forma como se lida com as pessoas. Entende-se o quanto uma pessoa que é vista, valorizada, ouvida se dispõe melhor a cumprir com suas obrigações e se sente mais propensa a fazer coisas além do que lhe é proposto, de forma a estar mais entrelaçada ao intuito do crescimento da organização assim como o seu. Desta forma, investir na figura que é responsável por influenciar outras para que se consiga chegar neste patamar é o objeto de estudo deste trabalho, onde pudemos, através de várias pesquisas, relatar sua tão grande importância.

**Palavras-chave:** Liderança, Motivação, Organizações.

## ABSTRACT

This work aims to show how important the figure of the leader is within organizations. In the current scenario in which we live, where globalization, the advancement of technology and several other economic and social factors that have modified human behavior, it is increasingly evident that organizations need to adapt and evolve to achieve a competitive advantage. Changes nowadays occur very quickly and one way to make organizations successful is to understand how their employees can contribute to making them stand out. How this can be achieved depends on how well these employees achieve high performance in carrying out their work. They can excel as long as they have the correct guidance to develop their potential. To do this, they need to have someone to show them the way and mentor them in the search for results. Furthermore, they need this to be done in a way where they feel motivated and encouraged. The relationship between people in the organization must be highly valued. What has become a differentiator in companies today is the way they deal with people. It is understood how much a person who is seen, valued and heard is more willing to fulfill their obligations and feels more likely to do things beyond what is proposed, in order to be more intertwined with the aim of the organization's growth like yours. In this way, investing in the figure who is responsible for influencing others to reach this level is the object of study of this

work, where we were able, through various research, to report its great importance.

**Keywords:** Leadership, Motivation, Organizations.

## 1. Introdução

Grandes mudanças têm ocorrido nos últimos anos relacionadas ao tratamento dos colaboradores nas organizações. Tem se evidenciado que o grau de satisfação e motivação dos colaboradores implica diretamente nos resultados da empresa, sendo um dos fatores mais importantes que podem levar ao seu sucesso ou fracasso.

Isso pôde ser observado a partir de estudos durante as disciplinas ministradas no curso de Administração, tanto quanto em palestras e principalmente pela vivência profissional. Fato este que trouxe à tona, diversas questões acerca do motivo pelo qual tantas organizações têm dificuldade em conseguir com que seus colaboradores desenvolvam seu trabalho com maior entusiasmo e afinco.

Dentro desse contexto, percebeu-se que a figura do líder tem desempenhado um papel de suma importância para influenciar os colaboradores, tanto de forma positiva, quanto de forma negativa.

Dessa forma, o problema de pesquisa apresentado neste trabalho, pauta-se na importância do líder dentro das organizações e nas suas contribuições, tendo em vista o mercado atual onde o capital humano está sendo cada vez valorizado. Sendo assim, quais seriam as práticas que ele deveria desenvolver para influenciar de forma positiva e conseguir os melhores resultados?

Afinal, sendo o líder o ponto intermediário entre o colaborador e o gestor, há a hipótese de que ele teria maiores condições de atender os dois lados para o bem comum.

Vários autores discutem sobre esse tema, porém os autores escolhidos para elucidar este trabalho são apontados como referência no assunto, por isso, a sua contribuição no trabalho, que é o caso de Idalberto Chiavenato, além de outros que foram encontrados em revistas e periódicos e abordam temas sobre

o perfil dos profissionais ligados a administração. Neste segundo caso, o critério para a escolha foi por se tratarem de pesquisas e conteúdo mais recentes.

Acredita-se que este trabalho possa contribuir para o melhor desenvolvimento de profissionais que estão inseridos no mercado e também de gestores que desejam melhores performances de seus líderes.

### **1.1. Objetivo Geral**

Tendo em vista a problemática do tema de pesquisa, esse trabalho tem como objetivo analisar, interpretar e compreender a importância do líder para as organizações, pontuando conceitos básicos a serem desenvolvidos ou aplicados pelos interessados no assunto.

### **1.2. Objetivos Específicos**

Como objetivos específicos, destacam-se:

- a) Realizar uma revisão bibliográfica dos principais estudos que discutem sobre os atributos de um líder, além de colher informações de depoimentos e entrevistas.
- b) Analisar os resultados encontrados durante a realização do objetivo anterior;
- c) Articular, interpretar e debater os resultados de experiências comprovadas nas pesquisas com o mercado atual.

### **1.3. Metodologia.**

De início, o que se pretende é realizar uma revisão bibliográfica pautados nos atores, Chiavenato, Maximiano e Peter Drucker, entre outros, que tiveram grandes contribuições nos estudos referentes ao tema. Segundo Amaral, a pesquisa bibliográfica

[...] é uma etapa fundamental em todo trabalho científico que influenciará todas as etapas de uma pesquisa, na medida em que der o embasamento teórico em que se baseará o trabalho. Consistem no levantamento, seleção, fichamento e arquivamento de informações relacionadas à pesquisa (AMARAL, 2007, p. 1).

Para uma análise baseada nos dias atuais, pretende-se levantar dados através de uma pesquisa de campo, onde serão feitas entrevistas e formulação de questões a trabalhadores em cargos de liderança, como também a liderados, que servirão de base para entender o cenário e solucionar a problemática em questão.

Pretende –se realizar a pesquisa de campo, pois:

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade, 2003, p. 185)

Busca –se também realizar entrevistas como método de coletar informações e relatos, já que:

A entrevista é importante instrumento de trabalho nos vários campos das ciências sociais ou de outros setores de atividades, como da Sociologia, da Antropologia, da Psicologia Social, da Política, do Serviço Social, do Jornalismo, das Relações Públicas, da Pesquisa de Mercado e outras. (LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade, 2003, p. 195)

## **2. Referencial teórico.**

### **2.1 Liderança: Conceitos e definições.**

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica exploratória a respeito do tema, abordando os conceitos de liderança para que, em um primeiro momento, haja um entendimento da visão de autores clássicos e se consiga perceber se houve ou não, mudanças em tais conceitos nos dias de hoje.

Dentro desse contexto, um dos autores que direcionou seus estudos sobre a Administração Geral e portando, tem inúmeros conteúdos sobre liderança foi Idalberto Chiavenato.

De acordo com Chiavenato:

A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da Administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar (2003, p.122),

A liderança dentro de uma organização faz com que se tenha um rumo, um caminho a seguir. Ela é importante para que haja ordem no sentido de arrumação e organização. Além disso, as pessoas têm necessidade de seguirem alguém, de serem conduzidas. O líder desempenha esse papel que é tão fundamental nas empresas.

É imprescindível que os líderes direcionem todo seu empenho em prol de levar a equipe a sua melhor performance. Segundo Maximiano:

A liderança é uma função, papel, tarefa ou responsabilidade que qualquer pessoa exerce, quando é responsável pelo desempenho de um grupo. Os líderes são essenciais para o desempenho, crescimento e gerenciamento de equipes dentro de uma organização. (2000,p.331)

Para Peter Drucker que foi considerado o pai da Liderança, um líder tem grandes responsabilidades com a missão da organização e deve transmitir confiança:

De outro modo, não haverá seguidores. Para se confiar num líder não é necessário gostar dele. Nem concordar com ele. Confiança é a convicção de que o líder fala sério. É a crença em sua integridade. As ações de um líder e suas crenças professadas devem ser congruentes, ou ao menos compatíveis. A liderança eficaz não se baseia em ser inteligente; ela se baseia principalmente em ser consistente. (DRUCKER, 1996, p. 75).

Drucker dizia que os líderes têm uma grande capacidade de formar seguidores e que isso é na verdade uma forma de influenciar.

Essa influência faz com que se viabilize as tomadas de decisão e que se aproxime ou chegue na realização dos objetivos que se quer atingir.

O líder deve sempre trabalhar de acordo a promover os valores e a cultura da empresa, deve agir com ética em todas as situações e ganhar a confiança de todos, principalmente através de um bom exemplo. Segundo Hunter(2006):

Liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente visando atingir objetivos comuns, inspirando confiança por meio da força do caráter. Planejamento, orçamento, organização, solução de problemas, controle, manutenção da ordem, desenvolvimento de estratégias

e várias outras coisas – gerência é o que fazemos, liderança é quem somos (p.18-19).

As definições de liderança demonstram o quanto um líder pode mover sua equipe de forma positiva, porém, se não estiver de acordo, com os valores e capacidade para tal, pode trazer transtornos e fazer um papel contrário ao que se deseja.

Para Weiss (1995, p. 16), a definição de um líder se dá pela forma como ele é percebido pelas pessoas de acordo com as características de um líder, com crenças, valores e atitudes, as quais são respondidas de forma positiva. Promovendo ainda admiração e vontade de emulação por seus seguidores.

## **2.2 Tipos e estilos de liderança.**

Existem vários tipos e estilos de liderança, porém o que se entende é que os líderes, com seu poder de influenciar podem proporcionar maior força para que as tarefas e atividades nas empresas sejam cumpridas com melhor desempenho. Isso para que a empresa tenha maior sucesso e destaque no mercado.

A ideia de liderança antigamente remete a ideia de pensar e decidir sobre a organização, enquanto que para os funcionários era de seguir ordem, cumprir deveres e agir de acordo com as normas e padrões estabelecidos, conforme Galbraith e Lawler (1995), e dizem ainda que tudo era feito de forma previsível ao cumprimento das tarefas. Trabalho duro e obediência eram os pontos principais em que se acreditava para terem resultados.

É certo dizer que algumas dessas ideias ainda são consideradas por certos tipos de líderes, porém, ao longo do tempo, foram acontecendo algumas mudanças em relação a esse conceito.

Com o tempo, a visão sobre este tipo de liderança foi sendo ultrapassada dando lugar a uma liderança onde haja práticas que exigem criatividade e flexibilidade do líder. Onde ele possa, segundo Drucker (1999), fazer com que seja despertado o potencial das pessoas e sua energia de modo que tenham conhecimento e sabedoria necessários para lidar com as mudanças.

Quanto aos estilos de liderança, dois estudiosos chamados de White e Lippitt desenvolveram a teoria mais conhecida até hoje que trata de três estilos de liderança: autocrática, liberal e democrática.

Segundo Chiavenato(2003), no estilo de liderança autocrática, as decisões são inteiramente tomadas pelo líder, sendo ele o centralizador e que ordena tudo sozinho. Os liderados apenas seguem as ordens e não tem liberdade de opinar.

Já na liderança liberal, ainda segundo Chiavenato(2003), é deixada aos liderados o poder de tomar as decisões, sem que ele tenha alguma participação. Porém isso faz com que desenvolva o individualismo, onde as pessoas defendem seus próprios interesses ao invés de pensar no grupo.

Quanto ao estilo democrático para Chiavenato(2003), o líder é o orientador e facilitador para que juntamente com o grupo, sejam tomadas as decisões. Dessa forma, os liderados têm a liberdade de participar das decisões, de mostrar seus pontos de vista e isso, proporciona melhor desempenho de suas tarefas.

No quadro abaixo, estão as principais características de cada estilo, mostrando as diferenças relacionadas a cada uma.

Quadro 1 – Os três estilos de liderança

<b>AUTOCRÁTICA</b>	<b>LIBERAL</b>	<b>DEMOCRÁTICA</b>
O líder toma as decisões sozinho, não há envolvimento do grupo.	O grupo toma as decisões com participação mínima ou nenhuma do líder.	O líder orienta e incentiva o grupo para que eles próprios tomem as decisões.
O líder é que decide como proceder a execução das tarefas, conforme as necessidade e previsões.	O líder limita-se a apenas fornecer informações ou os materias quando solicitado.	Todas as providências em relação as tarefas são debatidas para juntos decidirem como proceder.
A divisão das tarefas também é feita somente pelo líder, que decide também quem trabalha com quem.	O líder não interfere na divisão das tarefas e nem dá palpite sobre os membros que trabalharão juntos.	O grupo tem a liberdade de escolher suas próprias tarefas e parceiros no trabalho.
O líder se difere do grupo não tendo vínculo pessoal. É um tipo	O líder dá sua opinião sobre o desempenho apenas se perguntado. Não avalia o	O líder faz críticas e elogios quando julga ser necessário,



dominador que não se restringe ao fazer críticas ou elogios.	grupo, deixa que eles mesmo se julguem.	porém age como integrante normal do grupo.
--	---	--

Fonte: Chiavenato (2003, p. 125).

Esses estilos são comumente usados até hoje e muitas vezes um líder não se distingue em ser totalmente pertencente a um único estilo.

Para Chiavenato (2003):

O líder tanto manda cumprir ordens, como consulta os subordinados antes de tomar uma decisão, como sugere a maneira de realizar certas tarefas: ele utiliza a liderança autocrática, democrática e liberal. (p.125)

Muitas vezes o estilo do líder sofrerá influências, por isso, não devem ser taxados como melhores ou piores. De acordo com o Blog Sebrae, cada estilo de liderar pode ser mais ou menos adequado, o que vai definir são os objetivos e a cultura da empresa, a área de atuação do negócio ou de acordo com o perfil da equipe.

### **2.3 Habilidades que um líder deve ter.**

Dentre todas as perspectivas considera-se que os líderes tenham certas habilidades que os diferenciam dos demais.

Para Hunter (2004), a habilidade pode ser aprendida e desenvolvida, desde haja o desejo e se pratique as ações necessárias.

Dentre algumas das habilidades de um bom líder podemos citar, de acordo com Maxwell (2008, p.109):

1. Adaptabilidade: São capazes de se adaptar rapidamente às mudanças.
2. Discernimento: Eles entendem quais são as questões mais importantes.
3. Visão: Eles veem além das circunstâncias.
4. Comunicação: Interagir com pessoas de todos os níveis da organização.
5. Segurança: Eles acreditam em quem são, não na posição que ocupam.
6. Dispostos a servir: Farão o que for necessário.
7. Iniciativa: Eles encontram maneiras criativas de fazer as coisas acontecerem.
8. Maturidade: Colocam a equipe em primeiro lugar.

9. Persistência: Mantenha a consistência de caráter e habilidades a longo prazo.

10. Confiabilidade: Eles são confiáveis nas coisas que mais importam.

Um das habilidades mais importantes consideradas nos dias de hoje pode estar relacionada a capacidade de se adaptar as mudanças, pois elas são muito frequentes, principalmente no cenário atual, devido a globalização, aos avanços da tecnologia, sem contar os fatores políticos, econômicos e sociológicos.

Outra importante habilidade de um líder é saber lidar com pessoas. Para isso, é muito importante que o líder se aprofunde em questões relacionadas a Gestão de Pessoas, pois ele precisa conhecer esse universo de fatores que correspondem aos pensamentos e motivações internos que norteiam as ações e comportamentos humanos.

Uma citação do antigo presidente dos EUA, Abraham Lincoln, encontrada em um artigo escrito por José Antonio Franco Ferrari, professor associado da Fundação Dom Cabral, ilustra claramente o importante papel dos líderes de hoje: “A maior capacidade de um líder é cultivar as capacidades extraordinárias das pessoas comuns”. Esta é uma tarefa bastante desafiadora, portanto deve ser encarada com bastante afinco.

José Antonio enfatiza ainda que existem algumas práticas para se tornar um bom líder. São elas:

- Buscar conhecer cada colaborador individualmente. Ser um bom ouvinte e estar sempre atento. As pessoas com problemas tendem a ter um rendimento menor. Muitas vezes, uma boa conversa pode fazer toda diferença.
- Ser verdadeiro sempre. Isso farpa com que ele tenha mais credibilidade e desperte confiança nos seus liderados.
- Faça o que foi falado ou combinado. Na década de 1980, surgiu uma expressão amplamente utilizada em todo o mundo para simplificar o conceito de “agir conforme planejado ou acordado”. A expressão é: “Walk-to-talk”, que significa faça o que você fala. O exemplo é o melhor meio de ensinar.
- Nunca prometa nada que não possa ser cumprido ou que tenha baixa chance de ser realizado. Isso trai a confiança e o torna uma pessoa contraditória.

Conhecer bem as pessoas com quem ele lida, faz com que ele consiga descobrir os desejos e a motivação que leva seus liderados a desempenhar seus papéis e suas tarefas com visão dos resultados. Segundo os autores BEZERRA e SILVA (2016), a motivação reage de forma diferente para cada pessoa sendo revelada de acordo com sua particularidade, portanto, as organizações devem estar preparadas para lidar com isso.

#### **2.4 A importância do líder nas organizações.**

Sabe –se da grande importância do líder para a organização. Seu papel é fundamental, pois as pessoas precisam ser norteadas e guiadas, mas acima de tudo, precisam que sejam reconhecidas, cada uma de acordo com o que se julga valioso para sua vida e precisam ser incentivadas com isso.

Dessa forma, os resultados da empresa ganham muito mais chances de serem cada vez melhores e ela conseguir evoluir.

As organizações precisam de líderes que saibam conduzir uma equipe, que saibam conquistar sua confiança e assim, conseguir que tenham comprometimento com o seu trabalho e com a sua empresa.

O líder que possui o entendimento e conhece a sua equipe saberá os meios de motivá-la e de uni-la para que se consiga, não só o cumprimento de obrigações e tarefas, mas a vontade, a luta, o ideal de trabalhar juntos e de acordo com os valores da empresa, que serão os seus valores também.

Segundo os autores Romani e Dazzi (2002, p. 47) “Um dos grandes desafios nas organizações do futuro é de saber usar o conhecimento de cada um, saber somá-los e saber criar um ambiente de sinergia para alavancar os negócios”.

Conseguir líderes que realmente façam a diferença e que contenham as habilidades necessárias que o mundo de hoje exige, como ter facilidade de adaptação às mudanças, saber ouvir as pessoas, saber servir e saber resolver conflitos diversos, entre tantas outras tarefas que envolvem os líderes nos dias de hoje, é algo que as organizações precisam enfrentar e estar atenta.

Muitas vezes, os líderes terão certas habilidades, outras não. A organização precisa saber que ela também é responsável na formação de seus líderes. Que ela precisa investir em Treinamento e Desenvolvimento daqueles que terão o cuidado e a responsabilidade de tantas outras pessoas.

### 3. Apresentação da coleta de dados.

De acordo com a metodologia utilizada para a confecção deste trabalho, fizemos uso de questionários com o intuito de arrecadar informações importantes de como é o líder nos dias de hoje.

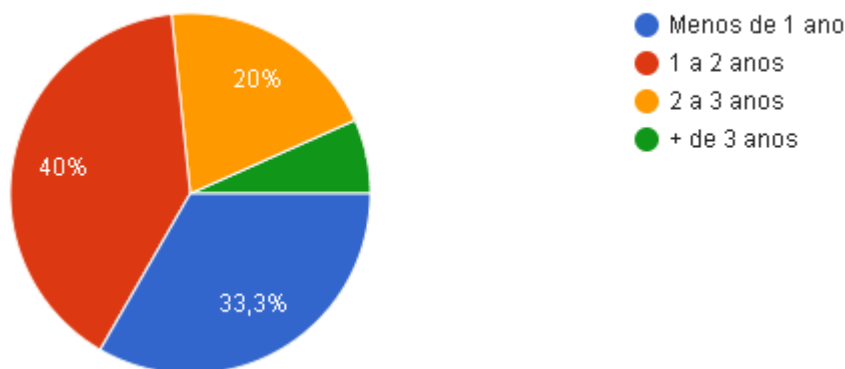
Para efetivar essa intenção, foram formulados dois questionários. Um direcionado para o líder na forma de uma entrevista com questões que possam identificar e prever o seu estilo de liderança e modo de liderar e outro direcionado para seus liderados, com questões no mesmo sentido, porém, com intuito de identificar se tais respostas do líder são alcançadas pelos seus liderado.

Nossa pesquisa foi realizada em uma empresa no ramo financeiro na cidade de Pirassununga, interior do Estado de São Paulo que conta com o total de 21 colaboradores.

Dentre os colaboradores investigados, foram quinze no total, de ambos os sexos e com idade que varia de 19 a 26 anos. Eles responderam a um questionário online através da Plataforma Google Forms, onde não precisaram se identificar.

As questões foram formuladas para saber sobre o líder dentro da sua empresa e como é o relacionamento com ele.

Em um primeiro momento identificamos o tempo em que elas trabalham na empresa. Segue dados coletados, conforme gráfico:



Fonte: Formulários Google

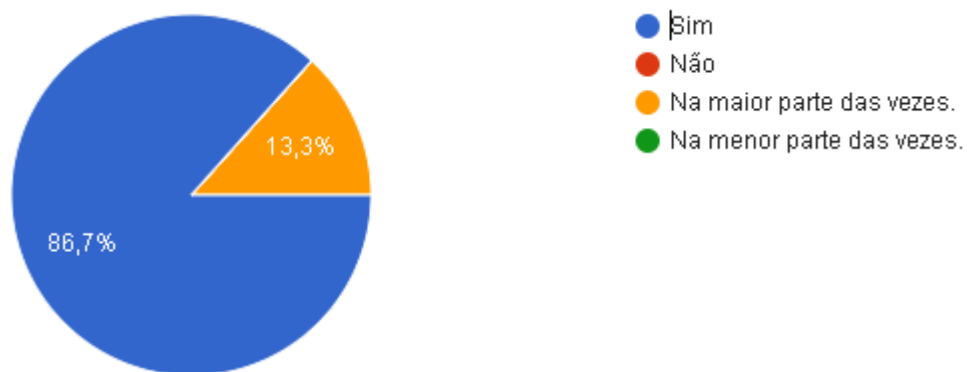
Outras questões foram:

- Como você caracteriza seu(sua) líder?

- Como um líder deve ser?
- Quais os desafios enfrentados por você em relação ao seu(sua) líder?
- Você percebeu ou percebe mudanças no perfil de liderança de seu(sua) líder?

As respostas foram muito parecidas levando a figura do líder como alguém que é empática, motivadora, preocupa-se com os colaboradores e está sempre buscando melhorar, como deve ser.

Segue o gráfico com a mensuração sobre a questão: A equipe se sente à vontade para expressar preocupações ou desafios com o(a) líder?



Fonte: Formulários Google

Em relação a entrevista feita com o líder da empresa, constatou-se que está no cargo há pouco mais de três anos e que o seu maior desafio é manter a equipe motivada e conseguir ter equilíbrio entre a razão e a emoção.

#### 4. Resultados e discussão.

Mediante a coleta de dados, temos por resultados dessa pesquisa que os liderados de forma geral têm uma relação muito boa com seu líder.

Foi evidenciado o quanto o líder se esforça para conseguir melhorar no seu desempenho para com eles e que tem buscado se qualificar mais para isso.

Outro ponto que também chamou a atenção foi em relação a uma preocupação com o desenvolvimento pessoal e profissional que o líder tem para com sua equipe. O que se assemelha ao que diz o autor Chiavenato (2004, p. 403):

Os subordinados requerem atenção e acompanhamento, pois enfrentam várias contingências internas e externas e estão sujeitos a problemas pessoais, familiares, financeiros, de saúde, preocupações diversas, dificuldade de transporte ou de atendimento a compromissos, problemas com drogas, fumo ou álcool. São problemas variados que afetam o desempenho das pessoas.

Em sua maioria relataram o quanto é importante para eles que o líder esteja aberto a ouvir os seus feedbacks e que esteja sempre disposto a buscar meios de incentivá-los e valorizá-los.

Todos afirmaram que se sentem à vontade para falar com o líder e isso implica em uma excelente forma de liderar, pois dessa forma fica muito mais fácil desenvolver um trabalho harmonioso, onde se consiga superar os desafios encontrados e realizar as metas propostas.

Em relação as respostas do líder, além de ficar evidenciado o quanto o líder entende o seu papel no desempenho dos colaboradores, o quanto ele é responsável pelo comportamento, pelo grau de motivação e satisfação deles, também percebeu-se o quanto ele é desafiado todos os dias no sentido de ser apto a responder a tantas mudanças que ocorrem nesse meio.

Também percebeu-se que o líder tem a necessidade de buscar conhecimentos para conseguir uma boa performance com a equipe e que ele deve liderar pelo exemplo, pois caso contrário, perde a confiança dos colaboradores. Além disso, seu trabalho é servir a eles de modo que propicie as condições necessárias para que consigam se desenvolver melhor. Segundo Hunter (2006, p.43):

Servir e se sacrificar pelos outros é algo que pode ser realizado de muitas maneiras diferentes. Quando nos dedicamos a identificar e atender as necessidades legítimas dos outros (servir), descobrimos que é preciso fazer alguns sacrifícios.

Contudo, o líder julga que fazer reuniões, treinamentos, melhorar o clima organizacional, trabalhar o desenvolvimento pessoal junto com o profissional e principalmente, conhecer bem o colaborador proporciona maiores chances de um trabalho eficiente e eficaz.

## **5. Considerações finais.**

Ao término deste trabalho, conseguimos entender o quanto o papel do líder é importante dentro da organização.

Conseguimos identificar o conceito de liderança e como ela é nos dias de hoje. Vimos também que, de acordo com as mudanças ocorridas ao longo do tempo, onde se fez necessário a valorização do ser humano, não observando somente suas habilidades técnicas, mas também o seu comportamento e a sua motivação para desenvolver um trabalho melhor, o líder tem sido indispensável.

Vale ressaltar também que a organização precisa investir mais em sua liderança, já que é através dela que consegue-se chegar a influenciar os colaboradores a ter um desempenho melhor, e levar adiante seus valores e princípios e assim, ter cada vez mais sucesso em suas metas e objetivos.

Isso pode ser feito através de treinamento, incentivos de valores que estejam de acordo com o seu objetivo, e principalmente propiciar condições em que eles tenham um maior aprimoramento nos quesitos que envolvam Gestão de Pessoas. Para que eles possam saber lidar cada vez melhor nessa área.

Por fim, independentemente do tamanho da organização, se ela é familiar ou empresa de vários sócios, do ramo ou onde ela se localiza, o que concluímos é que para uma organização ter destaque no mercado atual, ela deve entender o papel do líder e promover uma boa liderança.

### **Referências:**

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: E o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DRUCKER, P.F. **Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século**. São Paulo: Pioneira, 1996.

DRUCKER, P.F. **Desafios gerenciais para o século XXI**. Tradução de Nivaldo Montigelli Júnior. São Paulo: Pioneira, 1999.

GALBRAITH, J.R.; LAWLER III, E, E. (Orgs.). **Desafios à ordem estabelecida. In: Organizando para competir no futuro: estratégia para gerenciar o**

**futuro das organizações.** Tradução de James F. Sunderland Cook. Revisão técnica de Luciano Sabóia Lopes Filho. São Paulo: Makron Books, 1995

HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor – Os princípios de liderança de o monge e o executivo.** Tradução de A. B. Pinheiro de Lemos. 2ª edição. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

HUNTER, James C..**O Monge e o executivo.** Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2003.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração.** 5 ed. São Paulo: Atlas 2000.

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

ROMANI, C; DAZZI, M.C.S. **Estilo Gerencial nas Organizações da Era do Conhecimento.** In: ANGELONI, Maria Terezinha (coord.). Organizações do Conhecimento: infraestrutura, pessoas e tecnologias. São Paulo: Saraiva, 2002

WEISS, Donald. **Como tornar-se um verdadeiro líder.** Tradução de Reinaldo Guarany. São Paulo: Nobel, 1995.

AMARAL, J. J. F. **Como fazer uma pesquisa bibliográfica.** Fortaleza, CE: Universidade Federal do Ceará, 2007. Disponível em: <<http://200.17.137.109:8081/xiscanoe/courses-1/mentoring/tutoring/Como%20fazer%20pesquisa%20bibliografica.pdf>> Acesso em: 01 de ago.2023

BEZERRA, I. V; SILVA, E. L. Campanhas de incentivo a vendas como fator de motivação organizacional. Educação, Gestão e Sociedade, v. 6, n. 22, p. 01-17, 2016. Disponível em: <<http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170509162817.pdf>>. Acesso em 07 de nov. de 2023.

<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/estilos-de-lideranca-qual-e-o-seu,61255505f8cb6810VgnVCM1000001b00320aRCRD> <Acesso em 05 de nov. de 2023



Ferrari, José Antonio Franco. Professor associado da Fundação Dom Cabral. Publicado em 7 de agosto de 2022, 08h0 <<https://exame.com/negocios/nao-basta-ser-lider-e-preciso-agir-como-tal-como-agir-como-um-lider/>> Acesso em 05 de nov. de 2023