

# Motivação e Liderança Dentro das Empresas

## Motivation and Leadership inside the Companies

Michelle da Rosa Lopes<sup>ab\*</sup>; Waleska Neves Pinheiro Oliveira<sup>c</sup>; André Felipe Queiroz<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Uniderp, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional. MS, Brasil.

<sup>b</sup>Centro Universitário Anhanguera de Campo Grande. MS, Brasil.

<sup>c</sup>Universidade Anhanguera Uniderp, Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas. MS, Brasil.

\*E-mail: michelle.rosa@anhanguera.com

---

### Resumo

Este artigo busca demonstrar a importância da liderança no processo de motivação dos funcionários dentro das empresas, a motivação como meio para o líder exercer sua função. Para tal, a pesquisa apresenta um resumo de diversas teorias dos principais autores que trabalham com o processo de motivação e de autoestima, visando que os funcionários efetuem suas atividades com eficiência e com satisfação, ajudando-os a chegarem onde desejam dentro da empresa, com isso trazendo resultados positivos para a organização. O trabalho foi realizado por meio de um levantamento bibliográfico utilizando-se de livros, artigos e materiais disponibilizados na internet. A pesquisa conclui que os líderes devem procurar se utilizar da motivação para incentivar o trabalho em equipe e gerar um bom relacionamento entre os funcionários. O líder também deve identificar problemas comportamentais para poder auxiliar na resolução dos problemas de cada funcionário, e assim não gerar a desmotivação dos mesmos. A empresa tem a responsabilidade de investir em treinamentos para motivar seus funcionários a desempenhar suas atividades com qualidade em um ambiente de trabalho agradável. Conclui-se, também, que os fatores monetários não são os únicos responsáveis por ocasionar a motivação nos colaboradores, sendo o reconhecimento, o ambiente, e a necessidade de realização de fatores eficientes neste processo.

**Palavras-chave:** Motivação. Liderança. Eficiência. Autoestima.

### Abstract

*This article aims at demonstrating the importance of leadership in the process of employee motivation within companies, motivation as a means for the leader to perform his or her function. For this, the research presents a summary of several theories of the main authors who work with the process of motivation and self-esteem, aiming for employees to carry out their activities efficiently and with satisfaction, helping them to reach where they want within the company, and thus producing positive results to the organization. The work was carried out by means of a bibliographical survey using books, articles and materials made available on the Internet. The research concludes that leaders should seek to use motivation to encourage teamwork and generate good relationships among employees. The leader must also identify behavioral problems in order to help solve the problems of each employee, and thus not generate the employees' demotivation. The company has a responsibility to invest in training to motivate its employees to perform their activities with quality in a pleasant work environment. It is also concluded that the monetary factors are not the only ones responsible for motivating the employees, being the recognition, the environment, and the need to perform efficient factors in this process.*

**Keywords:** Motivation. Leadership. Efficiency. Self-Esteem.

---

## 1 Introdução

Com os avanços tecnológicos e o avanço das informações houve uma grande revolução no meio da comunicação, ou seja, a globalização está tomando conta. E com toda essa globalização as empresas estão exigindo cada vez mais de seus gerentes, pois estes precisam estar atentos com a modernização.

Para que as empresas tenham elevado nível de produtividade, e para que isso ocorra, é necessário que seus funcionários estejam capacitados e motivados, ou seja, a motivação é um dos maiores fatores que se tem para que um funcionário seja produtivo e comprometido com a empresa. Gostar do que faz, com dedicação e ética faz muita diferença.

Motivação é algo que força as pessoas a agirem. Só se tem motivação, quando se tem alguma necessidade. E com

isso não se consegue motivar outra pessoa, pois é um fator interno. Mesmo com esta conclusão, não se pode dizer que um líder não possa motivar seus empregados, mas ele pode estar atento às atitudes do mesmo para que ele possa identificar as necessidades do outro e ajudá-lo a despertar o fator motivação.

A motivação é um dos principais fatores para o comportamento das pessoas em uma empresa, caso estas não estejam com boa autoestima nada irá fazer com que desempenhem suas atividades.

Em todas as empresas se têm gerentes, chefes, gestores. Apesar do nome, todos têm o papel de ser líder, ou seja, o líder tem o papel de orientar e liderar as pessoas que estão ao seu redor para que elas busquem o melhor resultado em um lugar onde há várias incertezas.

Todo líder precisa estar atento, pois ao assumir este

cargo ele tem que estar preparado para muitas competições e incertezas. No entanto, também precisa estar sempre atento em aumentar a competitividade, aceitar avanço tecnológico e, principalmente, ser humanista.

Este artigo tem como finalidade estudar a influência do líder na motivação de seus colaboradores dentro de uma empresa. Nas próximas seções serão expostas algumas teorias, baseadas em alguns dos melhores autores, que são aplicadas nas empresas para melhor desenvolvimento dos colaboradores dentro das empresas.

## 2 Desenvolvimento

### 2.1 Metodologia

O trabalho se caracteriza como uma pesquisa qualitativa que, segundo Kauark, Manhães e Medeiros (2010), ocorre quando existe relação dinâmica e subjetiva entre o mundo e o sujeito, de forma que não pode ser traduzida em números. A pesquisa, ainda, pode ser classificada como exploratória, conforme Gil (2007), esta tem como objetivo alcançar uma maior familiaridade com o que foi estudado, tornando-o explícito.

Foram utilizados manuais de administração, que abordam um compêndio de teorias motivacionais, além de materiais encontrados após uma investigação na internet, por meio de ferramentas de busca. O conteúdo destes materiais foi analisado e resumido neste trabalho, evidenciando as principais contribuições das diversas teorias motivacionais.

### 2.2 Evolução

As relações humanas constituíram um procedimento de relação dos funcionários com a empresa, fazendo com que aqueles fiquem satisfeitos com suas necessidades sociais e psicológicas.

Em consequência a esta nova relação entre funcionários e empresa, houve uma mudança nas condições de trabalho e benefícios aos trabalhadores. Esta melhora na condição de trabalho, os funcionários se tornaram mais motivados para concretizar seu trabalho e proporcionando maiores resultados. E esta motivação está sendo o principal motivo para a maior produtividade dos funcionários.

### 2.3 Administração de Recursos Humanos - ARH

A Administração de Recursos Humanos - ARH é uma característica que surgiu a partir do aumento da complexidade dos trabalhos organizacionais. A ARH surgiu no início do século XX após a Revolução Industrial. Após esta Revolução ela está conceituada de maneira em que as pessoas devam ser controladas, a partir das necessidades da organização ou pelo próprio ARH. Após toda a globalização, a tendência que se está presenciando, é que não se conduz mais com pessoas e sim as pessoas. ARH significa fazer com que cada um seja responsável dentro da organização.

Para Chiavenato (2001), a ARH se resume em

proporcionar um trabalho eficiente dos funcionários, e junto com este trabalho alcançar seus próprios objetivos.

Ultimamente, a gestão de pessoas vem tomando novos rumos e se tonando de muita importância nas organizações.

### 2.4 Liderança

Liderança é saber lidar, orientar e estimular as pessoas a buscar novos resultados, mesmo sofrendo riscos e desafios.

além de influenciar os demais membros do grupo, a liderança envolve a aceitação voluntária dessa influência. A influência que caracteriza o líder é aquela aceita voluntariamente e que, assim, ajuda o grupo a caminhar em direção a seus objetivos (AGUIAR, 2005, p.383).

Em uma organização existem diferentes líderes, estes são designados de: chefe, gerente ou gestor. Estes possuem cargos que têm autoridade para representar, designar e comandar pessoas em uma organização. Nem todos os líderes têm a necessidade de ter como atributos traços físicos, intelectuais e sociais, pois alguns se mostram capazes de liderar.

Os líderes precisam ter algumas habilidades como: reconhecer o valor das pessoas, reconhecer falhas, ser descontraído, ser humilde, compartilhar conhecimentos, ser otimista, servir como exemplo, saber inovar entre outros.

Ao assumir a função de líder, recebe-se o poder de dar ordens a outros funcionários e de cobrar resultados deles. Todo líder precisa ter visão, realidade, ética, voluntarismo, pois caso não tenha uma destas áreas ele não conseguira ser um bom líder e inclusive ser motivado. Para Diniz (2010, p.17): “liderança é a capacidade de inspirar, motivar e mobilizar pessoas a atingirem e superarem metas, ultrapassando aquilo que aparentava ser seus limites”

Um bom líder deve respeitar todos os seus funcionários para que eles possam retribuir também, e ter o diferencial de dar os feedbacks para o grupo em que faz parte. O líder também tem que ter a habilidade de diferenciar diferentes opiniões. Todo comportamento humano acontece por alguma coisa ou motivo, este motivo é que incentiva o comportamento da pessoa.

Segundo Conner, os líderes não estão se adaptando as atuais mudanças, pois estas não estão propiciando recursos para que os líderes possam ter condições de se ajustarem e poderem utilizá-las (BERGAMINI, 2009).

Este tipo de líder, mais exigente, está sendo cada vez mais exigido pelo mercado de trabalho, pois com a alta globalização e competitividade necessita-se de um líder eficaz e competitivo.

o líder é, portanto, todo aquele que não só tem seguidores, mas também interage de maneira satisfatória e complementar, fazendo, com isso, jus a percepção positiva que o seguidor tem dele. Fique evidente que o líder aceita o seguidor como uma pessoa integral, o que lhe permite a liberdade necessária para atingir o desenvolvimento pleno de sua individualidade (BERGAMINI, 2009, p.53).

## 2.5 Processo de motivação

É evidente que sempre existiram problemas referentes ao desempenho humano das pessoas nas empresas. Para Macêdo e Vasconcelos, muitos não têm estímulo e é por este motivo que as pessoas não se motivam e, com isso, surgem muitas frustrações (MACÊDO *et al.*, 2006).

empregados motivados para realizar seu trabalho, tanto individualmente quanto em grupo, tendem a proporcionar melhores resultados. A motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade na empresa (GIL, 2001, p.201).

Motivação é algo tão pessoal e está tão ligada com a felicidade interna, que determinados estímulos funcionam somente com o comportamento de algumas pessoas.

Um fator essencial é o comprometimento do funcionário com a empresa, e é este tipo de funcionário que as empresas estão contratando, pois estes são os mais motivados.

Byham (1992) cita três comportamentos que um gestor deve adotar na relação com sua equipe para facilitar a motivação das pessoas: 1) manter ou aumentar a autoestima: pessoas satisfeitas com elas mesmas são mais motivadas, produtivas e criativas; 2) ouvir e responder com empatia: procurar entender o que a outra pessoa está vivendo, mostrar ao outro que ele está sendo ouvido e entendido estimula a cooperação; e 3) solicitar ajuda para solucionar um problema: sugerir ideias cria um clima de cooperação que estimula a pessoa a apresentar sugestões.

as teorias motivacionais nos levam a concluir que as pessoas possuem necessidades, intenções e expectativas e são influenciadas por estímulos externos. O grau de compreensão dessas variáveis é fruto da capacidade que as pessoas possuem para compreender a si próprias, o trabalho que realizam, e o mundo que a cerca (MACÊDO *et al.*, 2006, p.101).

Motivação é dada como um incentivo para a pessoa fazer o que deseja. Geralmente, a motivação é externa, mas dependendo do estímulo da pessoa, ela pode ser interna (DINIZ, 2010).

Todos têm o entendimento de necessidades e objetivos, mas caso seja impossível alcançá-los haverá a desmotivação, assim a pessoa terá que descobrir novos objetivos dentro da organização. Motivação é algo que envolve comprometimento e reconhecimento em diversas categorias.

Podem ser citadas três fontes de motivação: 1) motivação financeira: unicamente vinculada com as recompensas financeiras. A organização incentiva o sucesso de suas necessidades, e por este motivo querem salários maiores; b) motivação individual: muitos são movidos pelo processo individual trabalhando em uma organização, na qual recompensas financeiras atendam seus objetivos; e 3) motivação institucional: ligada ao sucesso coletivo, não sendo satisfatórios resultados individuais.

Para ter bom desempenho, é necessário que o funcionário goste do que está fazendo e que seja valorizado. Portanto, a valorização pessoal pode trazer mais motivação do que a parte

financeira. Sendo que a motivação se refere às forças que dirigem e sustentam os esforços das pessoas em determinada direção (MACÊDO *et al.*, 2006).

### 2.5.1 Ciclo motivacional

Segundo Chiavenato (1997, p.84): “o ciclo motivacional começa com o surgimento de uma necessidade. A necessidade é uma força dinâmica e persistente que provoca comportamento”.

De acordo com Gil (2001), a motivação tem sempre origem em uma necessidade. Assim, cada um que dispõe de motivações próprias geradas por necessidades distintas e não se pode, a rigor, afirmar que uma pessoa seja capaz de motivar a outra.

O ciclo se inicia com uma necessidade, havendo uma força que gera determinado comportamento. Todas as vezes que se tem uma necessidade, esta rompe o estado de estabilização do organismo causando um desequilíbrio. Este equilíbrio pode ser eficaz ou ineficaz. Quando for eficaz, a pessoa irá ter a satisfação de suas necessidades. Como esta necessidade já está satisfeita, esta deixa de ser motivadora. Quando for insatisfeito, ou seja, quando um obstáculo surge no meio da sua necessidade.

### 2.5.2 Motivação para Freud

Esta teoria é baseada na ideia de que as pessoas não sabem definir seus próprios desejos. Diz também que a motivação é a maneira de como as pessoas se comportam com os estímulos externos.

Freud diz que não acredita que as motivações das ações humanas sejam todas conscientes. Ao relacionar a motivação do comportamento humano com os instintos, ele mostra que nem sempre as pessoas estão conscientes das motivações de suas ações, muitas vezes comandadas pela necessidade de satisfação dos instintos” (AGUIAR, 2005, p.353).

Segundo Freud, motivação é um instinto interno, que incentiva o comportamento, podendo e aceitando modificações (AGUIAR, 2005).

## 2.6 Tipos de motivação

Diversas pesquisas foram feitas para se entender sobre motivação. Com isso, diversas teorias foram regidas para caracterizar as diferentes visões do ser humano, apontando uma vasta complexidade de características de cada um.

Existem formas de agradar as pessoas para analisar o comportamento de cada um. A premiação é uma delas, em que o resultado do comportamento pode ser positivo e se tornando permanente ou negativo, em que é aplicada uma punição para incentivar a diminuição da frequência do comportamento. Alguns estudos feitos dizem que estas recompensas são formas de reconhecimento do seu esforço positivo e, com isso, combatendo resultados negativos. A este tipo de comportamento é chamado de motivação extrínseca, pois a motivação é sinônima de condicionamento.

Seria importante conhecer o que motiva, em vez de investigar como é o comportamento motivacional. Seria muito interessante distinguir principais fatores considerados para a satisfação no trabalho. O mais utilizado é a de estimular a motivação por meio de recompensas, estando ligada à produtividade do trabalhador.

A motivação pode estar unida ao desejo de cada um. Não se consegue motivar outra pessoa caso esta não tenha estímulo próprio. Uma pessoa só consegue motivar outra, quando a mesma realiza seu desejo (BERGAMINI, 1997).

## 2.7 Tipos de teorias motivacionais

### 2.7.1 Teoria de Maslow

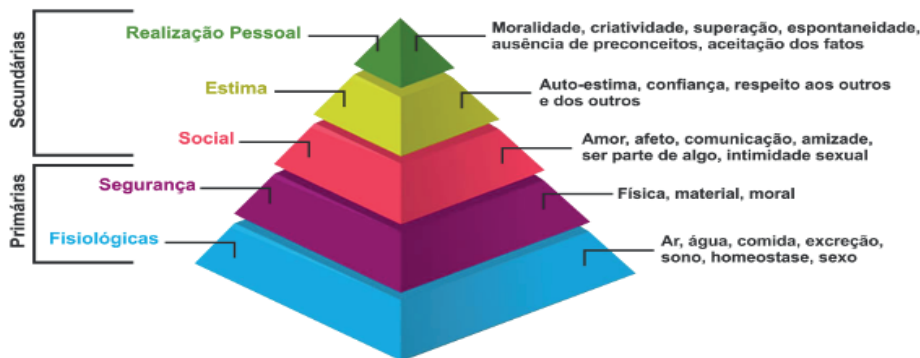
A princípio todos necessitam de estímulo para trabalhar com mais motivação e entusiasmo, e cabe ao líder saber quais são os estímulos para que os funcionários tenham mais motivação ao trabalho. As teorias das necessidades partem do princípio de que os motivos do comportamento

humano residem no próprio indivíduo: sua motivação para agir e se comportar deriva de forças, que existam dentro dele (CHIAVENATO, 1997).

O psicólogo Abraham Maslow (1987) constatou que as necessidades humanas apresentam diferentes níveis de força, e nesse sentido se estabeleceu uma hierarquia de necessidades, que se classifica em cinco grupos: fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização.

- 1) Fisiológicas: é fundamental para a vida, enquanto não estiver bastada ela não irá dar atenção aos outros níveis. Diz respeito à alimentação e roupa.
- 2) Segurança: é se sentir livre do perigo. Ela tornar-se visível, quando estiver contentada das necessidades fisiológicas.
- 3) Sociais: estando satisfeita com as necessidades anteriores, vem à necessidade de estar próximo a outras pessoas.
- 4) Estima: estando satisfeita com a social, ela passará a necessitar de estima, pois irá precisar de reconhecimento dos outros.
- 5) Autorrealização: ao estar satisfeito com a estima, irá necessitar de autorrealização que é chegar ao máximo de seu potencial, se tornar aquilo que sempre quis ser.

Figura 1 - Pirâmide das necessidades humanas de Maslow



Fonte: Rosenberg (2015).

Para Maslow, a teoria é particularmente importante no ambiente de trabalho, porque ressalta que as pessoas não necessitam apenas de recompensa financeira, mas também de respeito e atenção dos outros (GIL, 2001).

A teoria de Maslow se torna importante pelo motivo de mostrar que as pessoas não precisam somente de salário, e sim de respeito de valorização. A pirâmide demonstra que para chegar ao topo é necessário passar por todas as etapas, mas demonstra também que quando a pessoa não consegue chegar na autorrealização pessoal, ela se torna uma pessoa frustrada, ou seja, ela se torna desmotivada.

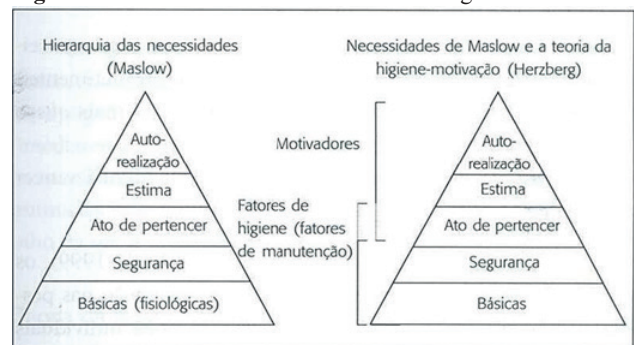
### 2.7.2 Teoria de Herzberg

Segundo Aguiar, o que aumenta a produtividade dos funcionários são as necessidades, pois quanto mais são atendidas, maior é o resultado para a empresa. Estas necessidades implicam melhores condições de trabalho (AGUIAR, 2005).

Para Herzberg, a motivação está acoplada a dois fatores: 1) fatores higiênicos: que diz respeito às condições das pessoas, enquanto trabalha, envolvendo aspectos físicos, salários e

políticas da empresa e outros, ou seja, são fatores utilizados pelas empresas para motivar seus funcionários. Quando estes fatores são bem aplicados, eles evitam a insatisfação dos funcionários; e 2) fatores motivacionais: que dizem respeito às necessidades relacionadas ao cargo, aumento de produtividade. Neste fator, a motivação tem relação com crescimento e realização. Quando estes fatores são bem utilizados, eles elevam a motivação dos funcionários.

Figura 2 - Necessidades e motivos de Herzberg



Fonte: Macedo et al. (2007).

Segundo Herzberg, o que motiva os funcionários é a maneira de como estão sendo realizadas as tarefas, e com isso gerando maior produtividade e benefícios para a empresa (AGUIAR, 2005).

### 2.7.3 Teoria X e Y de McGregor

A teoria X define que a maioria das pessoas não gosta de trabalhar e, portanto, trabalha apenas pela gratificação e, com isso, estas pessoas são mais afastados das pessoas ao seu redor, ou seja, tradicional.

Os líderes adeptos da teoria X têm como perfil: afastar-se um pouco da equipe para manter o comando; dar um “impulso” nos funcionários com pouca ambição; tomar decisão sem ajuda de seus funcionários, este é motivado com incentivos salariais, ou seja, com estímulos externos.

McGregor acredita que as pessoas se comportam de acordo com a teoria X, ou seja, com resistência a mudanças e se beneficiam com a economia (CHIAVENATO, 1997).

A teoria Y define que as pessoas trabalham com satisfação e buscam melhores resultados, compartilhando com seus superiores as decisões, ou seja, moderna.

Os líderes da teoria Y têm como perfil: dar confiança aos seus funcionários; deixar seus funcionários tomarem conta de algumas decisões; estimular os funcionários a serem criativos.

A Teoria Y propõe um estilo de administração francamente participativo e democrático, baseados nos valores humanos:

dentro dessa concepção, administrar é um processo de criar oportunidades, libertar potenciais, remover obstáculos, encorajar o crescimento, proporcionar orientação. É uma administração por objetivos em vez de uma administração por controles (CHIAVENATO, 1997, p.143).

Figura 3 - Teoria X e Y de McGregor

A Administração pela Teoria X	A Administração pela Teoria Y
Vigilância e fiscalização das pessoas	Autocontrole e autodireção
Desconfiança nas pessoas	Confiança nas pessoas
Imposição de regras e regulamentos	Liberdade e autonomia
Descrédito nas pessoas	Delegação de responsabilidade
Centralização das decisões na cúpula	Descentralização das decisões na base
Atividade rotineira para as pessoas	Atividade criativa para as pessoas
Autocracia e comando	Democracia e participação
Pessoas como recursos produtivos	Pessoas como parceiros da organização

Fonte: Chiavenato (2013).

### 2.7.4 Teoria contingencial da motivação

Esta teoria foi preparada por Victor Vroom e explica quando as pessoas resolvem decidir um determinado objetivo. Essa teoria ajuda a explicar o porquê de muitos trabalhadores não serem motivados, em seus cargos, e fazem apenas o mínimo necessário para não os perder (MACÊDO *et al.*, 2006).

Esta tem como objetivo descobrir como as pessoas decidem com sensatez a se motivar para chegar a um determinado lugar ou alcançar seu próprio objetivo.

Assim a teoria de Vroom é denominada Modelo Contingencial de Motivação, porque enfatiza as diferenças entre as pessoas e entre os cargos. O nível de motivação de uma pessoa é contingente sob duas forças que atuam em uma situação de trabalho: as diferenças individuais e as maneiras de operacionaliza-las (CHIAVENATO, 1997, p.95).

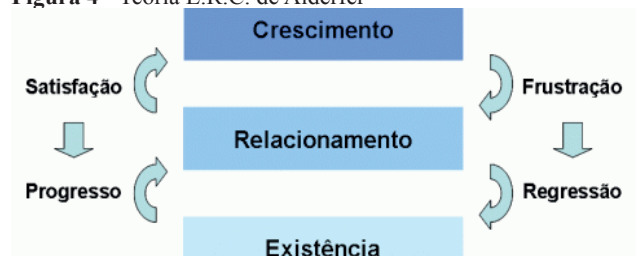
Esta teoria foca três fatores: Valência: é o valor de uma recompensa; Expectativa: os esforços estão ligados ao desempenho; e Instrumentalidade: o desempenho está ligado à recompensa. Estes três itens resultam na motivação. As pessoas só aplicam uma ação se o desempenho acabar na

recompensa. Objetivos que não podem ser alcançados são desmotivadores.

### 2.7.5 Teoria E.R.C. de Alderfer

A teoria de Clayton Alderfer, conhecida como E.R.C (existência, relacionamento e crescimento) defende que o homem é motivado por três necessidades: 1) Necessidade de existência: que envolve as necessidades fisiológicas necessárias para a sobrevivência; 2) Necessidade de relacionamento: é a necessidade de compartilhar seus sentimentos e pensamentos; 3) Necessidade de crescimento: é a necessidade de mostrar seu potencial e competência na solução de problemas.

Figura 4 - Teoria E.R.C. de Alderfer



Fonte: Giuliasenni (2013).

### 2.7.6 Teoria das necessidades de realização

Para McClelland, o dinheiro não é tão importante e sim a necessidade de realização, pois desta maneira a pessoa segue sempre motivado para estar sempre realizado (AGUIAR, 2005). Esta teoria busca explicar a realização das necessidades das pessoas, ou seja, necessidades que aparecerão no decorrer do tempo. A teoria tenta explicar que as pessoas precisam estar motivadas para conseguirem seus objetivos.

### 2.8 Discussão

O levantamento bibliográfico possibilitou verificar que diversos autores concordam sobre a importância dos líderes, e que na literatura existem diversas classificações de líderes.

É possível identificar uma convergência dos autores para a ideia de que liderança é um processo que tem influência nos indivíduos de um grupo. Para liderar, gerentes se utilizam da motivação, que é o ato de motivar uma determinada ação, por meio de determinados procedimentos. A motivação possui diferentes abordagens teóricas, que contribuíram para o desenvolvimento da temática.

Freud não considerava que a motivação era exclusivamente algo consciente, mas que ocorria, também, por meio dos comportamentos inconscientes.

Herzberg dividiu a motivação em dois grandes grupos, os fatores intrínsecos e extrínsecos, esta teoria evidencia que fatores monetários não são os únicos agentes de motivação nos indivíduos, fatores internos e o ambiente no qual o trabalho é exercido também possui impacto nas pessoas.

McClelland corrobora que o dinheiro não é tão importante, mas a necessidade de realização, pois desta maneira o colaborador segue sempre motivado para estar sempre realizado.

Maslow, em sua pirâmide das necessidades, criou uma hierarquia de cinco níveis para as necessidades humanas, em que cada necessidade necessita ser sanada para o surgimento de outra. Este trabalho foi modificado por Alderfer em uma hierarquia de apenas três níveis, que permitia a ocorrência de necessidades em níveis distintos.

Vroom, em sua teoria da expectância, demonstra que cargos diferentes necessitam de motivações diferentes.

McGregor, em sua teoria X e Y, evidencia as diferentes visões e comportamentos dos gerentes, possibilitando sua identificação nas organizações.

### 3 Conclusão

Conforme evidenciado no trabalho, é possível concluir que uma excelente solução para as organizações é investir em motivação para seus funcionários, pois essa se trata de uma maneira eficaz de chegar aos resultados que as empresas pretendem alcançar. É necessário que as empresas forneçam treinamentos adequados para que seus funcionários permaneçam preparados e motivados em suas funções.

O mundo está sofrendo mudanças com muita rapidez.

E, com isso, as empresas estão cobrando cada vez mais dos líderes, pois estes precisam estar atualizados com a modernização, para desenvolver um trabalho de qualidade com seus funcionários.

Esta pesquisa buscou demonstrar a importância da motivação como um fator decisivo dentro das empresas. Para tal fim, apresentou, em uma visão geral, a importância de um líder, pois este também tem que buscar resultados positivos de seus funcionários, fazendo com que estes resultados sejam motivo para incentivar e ter maior motivação dos mesmos.

Um outro ponto é que a empresa precisa valorizar o ambiente de trabalho, pois se este ambiente não estiver em plena harmonia com seus funcionários não haverá confiança dos mesmos e nem dos seus clientes. Um líder também tem o trabalho de mostrar para seus funcionários, que eles são capazes de fazer e que podem melhorar a cada dia mais, mas não esquecendo que este é um desafio constante dentro da empresa. Isso faz com que os funcionários também descubram que eles têm capacidades que, muitas vezes, não descobriram ainda.

Liderar é um modo de operar e inspirar seus funcionários a seguirem e a chegarem ao objetivo dele e da empresa, ou seja, o líder tem que desenvolver a competência que cada um tem. Não é fácil manter a motivação dos funcionários, e o dinheiro não é o único fator determinante para eles, envolvendo também o reconhecimento pessoal de cada um, aspecto que traz motivação para que estes continuem a desenvolver um trabalho eficiente. E este é tido como o verdadeiro papel de um líder. O líder deve identificar problemas comportamentais para poder auxiliar na resolução dos problemas de cada funcionário, e assim não gerar a desmotivação dos mesmos, um funcionário desmotivado pode ampliar a desmotivação para outros pertencentes ao grupo.

### Referências

- AGUIAR, M.A.F. *Psicologia aplicada a administração*. São Paulo: Saraiva, 2005.
- BARDINE, R. *Teorias da motivação: Maslow e Herzberg*. Disponível em <<http://www.coladaweb.com/administracao/motivacao>> Acesso em: 20 jan. 2016.
- BERGAMINI, C.W. *Motivação nas organizações*. São Paulo: Atlas, 1997.
- BERGAMINI, C.W. *O líder eficaz*. São Paulo: Atlas, 2009.
- CHIAVENATO, I. *Recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 1997.
- CHIAVENATO, I. *Teoria geral da administração*. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- CHIAVENATO, I. *Teoria geral da administração*. São Paulo: Manole, 2013.
- DINIZ, A. *Líder do futuro*. São Paulo: Espaço Editorial, 2010.
- GIL, A.C. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas, 2001.
- GIL, A.C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2007.
- GIULIASENNI, C. *Alderfer: teoria da motivação*. 2013.

Disponível em <<https://psychoartigo.wordpress.com/2013/05/22/clayton-alderfer-teoria-de-motivacao/>> Acesso em: 9.dez. 2016.

KAUARK, F.S.; MANHÃES, F.C.; MEDEIROS, C.H. *Metodologia da pesquisa: um guia prático*. Itabuna: *Via Litterarm*, 2010.

MACÊDO, I.I. *et al. Aspectos comportamentais da gestão de pessoas*. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

MARRAS, J.P. *Administração de recursos humanos*. São Paulo:

Saraiva, 2009.

MASCARENHAS, A.O.; VASCONCELOS, F.C. *Tecnologia na gestão de pessoas*. São Paulo: Thomson, 2004.

OLIVEIRA, J.F. *Profissão líder*. São Paulo: Saraiva, 2007.

ROSENBERG, M. Pirâmide das Necessidades Humanas de Maslow. 2015. Disponível em <<http://abacoti.com.br/cnv/?p=25>> Acesso em: 21 dez. 2016.