

## A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E A MOTIVAÇÃO EM UMA EMPRESA DE TRANSPORTE LOCALIZADA EM CHAPECÓ/SC

Viviane Ramos Ribeiro<sup>1</sup>  
Juliano Corrêa Daleaste<sup>2</sup>  
Claiton Rogério Zardo<sup>3</sup>

### RESUMO

Em um cenário onde o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, e os colaboradores estão à procura de um ambiente com mais qualidade de vida, o estudo tem como objetivo compreender a importância da liderança e a motivação em uma empresa de transporte localizada em Chapecó/SC. Buscando enfatizar que a liderança e os colaboradores são especiais para a empresa, liderar é como uma forma de espelho para quem tem a preocupação de melhorar a qualidade do trabalho, e a junção da motivação como um símbolo de sucesso sempre buscando os objetivos impostos com ajuda do trabalho em equipe para o alcance das metas. A metodologia utilizada para a criação deste artigo foi o método indutivo, de caráter descritivo através de um estudo de caso. Para a obtenção dos dados foi aplicado questionário e entrevista com os colaboradores e gestores da empresa. A população-alvo definida foram os colaboradores da empresa. A técnica de análise e interpretação dos dados foi qualitativa. Entre os resultados obtidos, destaca-se a importância do incentivo do líder para o trabalho em equipe, assim buscando os objetivos em conjunto, sempre se comunicando com respeito. A importância de capacitar líderes para a melhoria no desempenho na organização, envolvendo os colaboradores e motivando-os com benefícios, sem deixar de exigir as obrigações e afazeres de cada um. Além disso, se importando com a estrutura e a imagem da organização, valorizando as tarefas liderando e motivando para um trabalho eficaz.

**Palavras-chave:** Liderança. Motivação. Trabalho em equipe.

### 1 INTRODUÇÃO

Se considera a Revolução Industrial como o início da evolução dentro das organizações, trazendo uma nova forma de motivação para um começo promissor, onde mesmo se tornou um dos maiores marcos da história industrial. Antes da Revolução Industrial, o trabalho dentro das organizações era desvalorizado. O trabalho era algo contínuo, mecanizado, e a forma de motivação consistia em punições físicas e mentais e também financeiras, gerando medo e discórdias entre os colaboradores. Dessa forma, os colaboradores não conseguiam expressar as suas ideias perante seus superiores.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Administração, UCEFF. E-mail: viviane.ramos.ribeiro@hotmail.com.

<sup>2</sup> Mestre em Administração, UCEFF – Faculdades, docente, economista, daleaste@hotmail.com

<sup>3</sup> Docente da UCEFF. E-mail: claitonz@gmail.com.

De acordo com Dalmau e Tosta, (2009), o trabalhador era simplesmente controlado pelo setor de Recursos Humanos, os processos de contratações, demissões, pagamentos e as partes legais da empresa, sendo a única atividade desenvolvida deixando desvalorizar seus colaboradores.

Com o avanço da globalização, a Revolução Industrial foi um dos principais acontecimentos para o mundo, obtendo a facilidade na produção industrial, e a globalização se fortaleceu com a ajuda da evolução tecnológica, portanto, com o aumento da competitividade entre as organizações, havendo a melhoria do desempenho dos colaboradores.

Com o tempo às organizações tinham como objetivo descobrir o que se deveria fazer para motivar os colaboradores. Mas cada ser humano tem a sua própria motivação, sendo assim, as organizações devem procurar formas para que seus colaboradores não a percam sempre procurando o melhor ambiente dentro das organizações, para que o trabalho seja feito com qualidade e prazer.

Então, cabe a importância do setor de Recursos Humanos dentro das organizações e o desenvolvimento crescente de metas e ações, com foco nos resultados empresariais para desenvolver os processos, visando os objetivos das organizações. Esse setor foca na busca de pessoas comprometidas com seu trabalho, que saibam trabalhar em equipe e compartilhem seus conhecimentos com a organização, essa estratégia é fundamental para ter vantagens competitivas no mercado (PEREIRA, 2014).

É fundamental a motivação para os colaboradores dentro das organizações, os líderes procuram melhorar os resultados, e para isso é necessário prestar atenção na satisfação dos seus colaboradores, para obter os objetivos e metas organizacionais.

“A liderança é uma função, papel, tarefa, responsabilidade, que qualquer pessoa precisa desempenhar, quando é responsável pelo desempenho de um grupo” (MAXIMIANO, 2004 P. 306). A motivação e a liderança estão interligadas, pois, sempre há um processo de troca entre os líderes e liderados, um conduz a tarefa e os outros a realizam para o objetivo comum. Diante deste cenário, questiona-se: **Qual é a importância da liderança e da motivação dos colaboradores na empresa de transportes?**

O líder dentro da organização tem o poder de motivar as pessoas em seu redor trabalhando com mais empatia e de forma mais intuitiva preocupando-se com a felicidade e bem-estar dos seus liderados. Esse ato é importante para as organizações, pois gerenciar os

processos internos faz com que seus liderados se comprometam com os resultados da organização (PEREIRA, 2014).

Todas as organizações precisam de bons líderes para a sobrevivência e desenvolvimento do capital próprio da empresa. Essa liderança deve estar presente em todos os momentos, seja na vida pessoal ou organizacional.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

No referencial teórico foi abordado, inicialmente, alguns tópicos e conceitos de administração, como planejamento, organização e controle, seguindo dos conceitos de liderança e motivação, demonstrando pontos sobre o assunto com foco nas organizações e colaboradores e como esse processo é importante para o andamento das atividades. O artigo descreve vários autores com suas teorias, para demonstrar que cada indivíduo pode ser estimulado de diversas maneiras, cada um ao seu jeito, sempre mostrando a melhor forma de exercer as atividades impostas pelas empresas, dando os benefícios necessários para que os colaboradores conquistem o objetivo final.

### **2.1 ADMINISTRAÇÃO**

É fundamental que toda organização tenha um administrador (a), ele é responsável pelo planejamento de todos os setores e funções dentro das empresas, com a missão de visualizar todos os impactos de suas decisões.

Segundo Chiavenato (1987, p.1) argumenta que “a teoria geral de administração é o campo do conhecimento humano que se ocupa do estudo da administração em geral, não se preocupando onde ela seja aplicada, se nas organizações lucrativa (empresa), ou se nas organizações não-lucrativas”.

Segundo Maximiano (2004), o método de administrar ou administrativo é essencial a qualquer circunstância onde há pessoas que utilizam recursos para alcançar os objetivos. A finalidade do procedimento de administrar é aprovar a realização de práticas por meio de aplicação de recursos nas empresas com a tomada de aplicação da prática e decisões sobre os objetivos, para isso o método administrativo envolve quatro tipos principais de decisões que são importantes para o desenvolvimento da empresa.

A administração tem o conceito de prever o futuro sempre organizando as matérias e ideias necessárias, comandando e controlando as pessoas em seu alcance e controlando as atividades exercidas para concluir os objetivos.

O item planejar é fundamental na vida do administrador, pois a ferramenta planejamento significa traçar metas e objetivos para o bem da organização, sabendo administrar para que esses pontos sejam alcançados da melhor forma.

O procedimento de planejar é um instrumento que as pessoas e organizações usam para administrar suas relações com o futuro, é um aproveitamento do processo decisório, que buscam influenciar o futuro, ou que serão colocadas em prática no futuro são as decisões de planejamento (MAXIMIANO 2004).

O planejamento tático abrange cada setor envolvendo os departamentos, preocupando-se atingir os objetivos departamentais. Já o planejamento estratégico é mais amplo, ele abrange todos os recursos e áreas da organização. O planejamento operacional abrange cada tarefa ou atividade preocupando-se com o alcance de metas específicas. (CHIAVENATO, 2000).

O planejamento é uma definição das metas de uma organização, estabelecer uma estratégia para alcançar essas metas e desenvolver planos abrangentes para coordenar atividades e tarefas nas organizações para alcance desses objetivos (ROBBINS, 2000).

Como se pode observar é nessa etapa que ocorre a avaliação do cenário para planejar as metas das organizações com o trabalho de realizar os objetivos desejados pela empresa, com as atividades dos colaboradores, e a motivação para chegar ao resultado final.

A organização no ambiente de trabalho é muito importante para ter uma maior produtividade nas atividades exercidas, trabalhando com qualidade. Assim, define-se que, “Organização é o estabelecimento de uma estrutura formal de autoridade, mediante a qual se definem, dispõem e coordenam as faces e métodos de trabalho para se atingir um objetivo” (FARIA, 1994, p. 81).

Segundo Silva (1982), quem determina os cargos ou postos que devem ser ocupados é a estrutura organizacional, isso vem com a responsabilidade de desempenhar as funções ou serviços para cada pessoa, à organização estabiliza uma linha de obrigações que por sua vez é fazer e prestar contas das atividades feitas.

De acordo com o exposto, as organizações têm como propósito que todas as partes estejam em sintonia para chegar a um objetivo pretendido pela organização, desde tarefas que

cada indivíduo realizada, até o relacionamento interno e externo. Os diretores têm um papel fundamental dentro das organizações para que os objetivos sejam alcançados. Para isso, cabe à forma de coordenar as funções das pessoas para que os resultados das atividades sejam positivos.

Cada colaborador tem suas atividades dentro da organização, um setor depende do outro, cabe destacar o papel importante da coordenação, pois é através dela que se pode direcionar e dividir as atividades para os colaboradores, obtendo maior aproveitamento na execução das tarefas. Segundo Chiavenato (2000), enquanto as funções, planejar, organizar e controlar são impessoais, a direção é um processo interpessoal que determina relação entre os indivíduos.

Observa-se que as funções de direção também estão ligadas no processo de gestão de pessoas, já que, essa atividade exige liderança diante dos liderados e para que esse fator se desenvolva positivamente, a confiança é fundamental para os dois lados. Controlar é a função do administrador, além de proporcionar satisfação aos desejos dos funcionários, saber liderar, guiar seus subordinados, buscar monitorar e controlar os processos estabelecidos pelo planejamento direcionando o controle em todos os processos.

Segundo Silva, (1982), controle seria um processo do administrativo que tem como tarefa verificar se todas as atividades estão sendo desenvolvidos de acordo com o que foi planejado, para controlar os erros e faltas para então repará-los e evitar a repetição de novos erros.

De acordo com Faria (1994), o controle para ser efetivo deve-se adquirir alguns princípios básicos para a garantia do objetivo, que por sua vez, deve-se contribuir para a realização dos planos e programas da organização, de forma eficaz que o controle deve reduzir os riscos previstos, princípio da ação corretiva adotando somente os controles que efetivamente permitam a tomada de correção dos erros, controle da economia tendo o controle e evitar supostos riscos e não prejudicar a organização e o posto de estratégia que exige atenção para os fatos para a avaliação do desempenho.

O processo de controlar está ligado ao ato de alcançar os objetivos esperados, e para realizar esses objetivos é preciso ordenar os próprios objetivos e também sobre as atividades que procura concretizar (MAXIMIANO, 2004). Como se pode observar controlar faz parte do método administrativo com a ajuda do planejamento, estabelecer metas e controlar as atividades dentro da organização, para chegar ao um objetivo já planejado.

## 2.2 LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO

Liderança é a forma de conduzir as atividades em uma organização. Ela é necessária para direcionar as funções e liderar para que cada procedimento seja finalizado positivamente. “Liderança é o processo de conduzir ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas” (MAXIMIANO, 2004, p. 303).

Segundo Faria (1994) liderança e direção andam juntas, essas funções também cabem em caso de mudança e reformas em uma dinâmica reestruturada e pode mudar o comportamento do grupo, essa estratégia da mudança consiste em acalmar as duvidadas da satisfação. “Liderança é o processo de dirigir e influenciar as atividades de pessoas no sentido de alcançar os objetivos de uma organização” (SILVA, 2013, p. 236).

A motivação é necessária para controlar e incentivar as pessoas a darem o melhor de si para atingir os objetivos. Assim o administrador tem o dever de motivar cada pessoa, desempenhando comportamentos dentro da organização. Para isso, é fundamental que o administrador conheça a equipe de trabalho que possui em sua organização (FARIA, 1994).

A “motivação é alguma força direcionada dentro dos indivíduos, pela qual eles tentam alcançar uma meta, a fim de preencher uma necessidade ou expectativa” (SILVA, 2013, p. 208). A liderança é uma forma de articular e inspirar às possibilidades de crescimento e mudanças. Líderes possuem grande facilidade de estabelecer o convívio exercendo uma autoridade definida e buscando adaptar-se as mudanças da organização e do mercado interno e externo. Já o processo de gerenciar tem um esforço maior de solucionar problemas, ou seja, liderar é diferente de gerenciar, o gerente é semelhante a um sargento do exército, é totalmente apegado às regras e a disciplina (BRAVIN, 2013).

Segundo o contexto da liderança carismática, esta por sua vez, está mais ligada com o emocional do que com o racional, isso pode ser prejudicial se for com exagero podendo levar para o lado pessoal e confundindo o pensamento dos colaboradores. Por outro lado, sendo bem aplicado, esse estilo de liderança garante um colaborador feliz, motivado e fiel ao seu líder proativo.

Os tipos de liderança variam de pessoa para pessoa, cada um estuda seu ambiente de trabalho e procura da melhor forma trabalhar com seus liderados. Atualmente saber praticar a liderança é fundamental para o desenvolvimento das organizações.

Anteriormente, considerava-se a liderança uma qualidade nata de algumas pessoas, já que não possui essas características de um bom líder se contentava em ser liderado. Atualmente se sabe que é possível treinar pessoas para exercerem a liderança dentro das organizações. As pessoas nascem com algumas características, personalidade, basta aflora-las (LACOMBE; HEILBORN, 2003).

De acordo com o Quadro 01, verifica-se que existem três principais estilos de liderança como autocrata, democrática e liberal cada uma com suas características.

**Quadro 01. Comparação das principais características de cada estilo de liderança**

<b>Autocrática</b>	<b>Democrática</b>	<b>Liberal</b>
Apenas o líder adverte as orientações, sem qualquer participação do grupo.	As orientações são debatidas e decididas pelo grupo, com a ajuda do líder.	Tem liberdade para tomada de decisões pela equipe ou individuais, com pouca participação do líder.
O líder determina as técnicas e tarefas para cada um executar de acordo com as necessidades de modo aleatório para o grupo.	O próprio grupo toma as providências e como fazer para atingir os objetivos, sugerindo melhorias ao líder quando necessário, para a melhoria das tarefas.	A participação do líder no debate é limitada, motivando a tomada de decisão da equipe.
O líder determina qual a tarefa e companheiro de trabalho para cada colaborador.	A divisão das tarefas fica a critério do grupo e cada colaborador tem liberdade de escolher os companheiros de trabalho.	O grupo escolhe seu companheiro de trabalho e a divisão das tarefas, sem participação do líder.
O líder é dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada colaborador.	O líder procura fazer parte do grupo, tenta ser objetivo em suas críticas e elogios.	O líder não faz nenhuma avaliação, ele somente faz comentários sobre as atividades quando perguntado.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (1987)

Já, Fujita (2013), argumenta que o líder visionário consegue aumentar a sua visão do mercado interno e externo, adquirir novas competências e melhorar habilidades, conhecer e exercitar suas paixões profissionais.

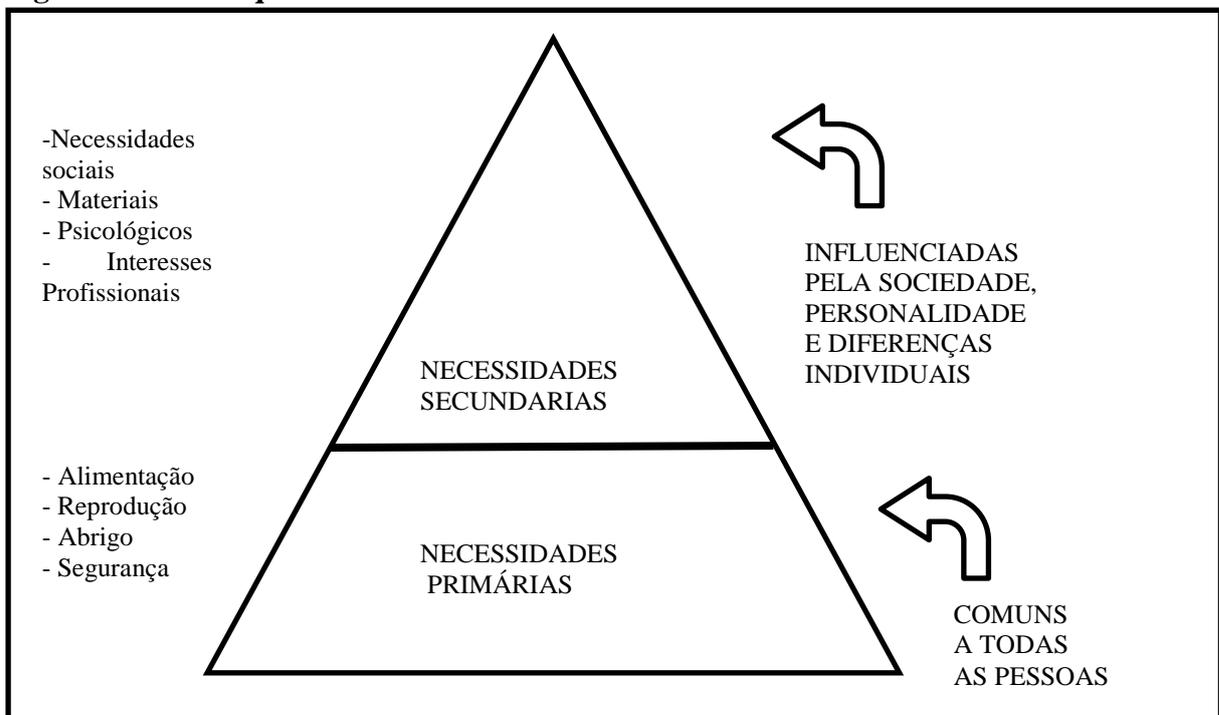
Segundo Newstrom, (2008), liderança é o papel de influenciar e apoiar outras pessoas para que elas trabalhem focando no alcance do determinado objetivo. Ela é um ponto importante para auxiliar seus colaboradores a identificar suas metas, motivando-os para ajudar nas conquistas dessas metas. Sem a liderança, em uma organização seria apenas confusão de pessoas e equipamentos, sem um direcionamento, sem um planejamento. Por isso a importância de ter pessoas com os aspectos de liderança para organizar e por em prática o conhecimento liderando uma organização.

No contexto exposto, conclui-se que o estilo de liderança esta em todos os indivíduos, basta adquirir uma forma de liderar para que seus liderados o sigam para um bom comportamento e assim os resultados aparecem.

Motivar pessoas é uma tarefa difícil para ajudar no desenvolvimento das atividades nas organizações, focando nas necessidades de cada indivíduo, pesquisando este conceito das necessidades mais a fundo.

A teoria da hierarquia das necessidades propõe que os homens são motivados por necessidades e que são ordenadas de forma hierárquicas (DAFT, 2005). Conforme a figura 01 as necessidades humanas divide-se em duas partes necessidades primarias e secundaria.

**Figura 01. Hierarquia de Necessidades**



Fonte: Adaptado de Maximiano (2004).

“Hierarquia das necessidades é a teoria que afirma a existência de cinco necessidades, sendo, fisiológica, de associação, de estima e auto realização” (ROBBINS, 2000, p. 343).

De acordo com Robbins (2000) as necessidades fisiológicas são as necessidades de sobrevivência de cada pessoa, como, a fome, sede, abrigo, sexo, essa forma de necessidade é o primeiro item principal para um indivíduo sobreviver no dia-a-dia do mesmo.

Segundo Ribeiro (2004), como a fisiológicas também identifica a necessidade de segurança ela surge quando a necessidade fisiológica é razoavelmente satisfeita são

importantes no comportamento humano, quando seguro no ambiente de trabalho as atividades fluem, é a busca de proteção em qualquer ambiente

Conforme Daft (2005), essas são as necessidades para um ambiente físico e emocional, uma sociedade livre de violência. No ambiente organizacional reflete as necessidades das atividades seguras, como benefícios extras e segurança no trabalho. “Necessidades de segurança. Inclui segurança, estabilidade e proteção contra danos físicos e emocionais” (ROBBINS, 2000, p. 343).

Silva (2013), menciona que as necessidades sociais são aquelas que relacionadas à participação de grupos, e a participação pelos companheiros, amigos, afeto, amor convívio. E quando a frustração das necessidades de afeto e amor se conduz a solidão e a inadaptação social. Essas necessidades, quando são satisfeitas, são importantes para a motivação do comportamento dos indivíduos. “Necessidades de associação. Inclui a necessidade de interação social, afeição, companheirismo e amizade” (ROBBINS, 2000, p. 344).

Segundo Robbins (2000), após a realização social vem as necessidades de estima são os fatores internos de estima, como autor respeito, amor próprio, autonomia e realização, já nos fatos externos entraria como o status, reconhecimento e consideração.

Segundo Lacombe e Heilborn (2003), a satisfação da necessidade de autoestima traz um sentimento de poder, prestígio autoconfiança, o indivíduo influencia seu ambiente. E a insatisfação pode gerar o comportamento imaturo e perturbador, com acessos de raiva, discussões inúteis entre outras praticas de raiva.

Neste contexto, é possível analisar que as necessidades dos indivíduos é um sentimento necessário ao decorrer da vida, pois sonhamos com uma qualidade de vida elevada e é com a ajuda do trabalho que algumas dessas necessidades são realizadas. Para Ribeiro (2004, p. 80) “necessidades de realização do potencial: são as que estão no topo da hierarquia e estão ligadas ao autodesenvolvimento pessoal e profissional”.

### **3 METODOLOGIA**

O método de pesquisa foi o indutivo, de caráter qualitativo, que por sua vez, proporciona chegar a uma provável conclusão ao contrário do método dedutivo. Para o nível de pesquisa foi utilizado o método descritiva, no qual permite uma maior amplitude entre a

pesquisa e o tema em questão, uma vez que, permite analisar e descrever características de um determinado grupo.

Este artigo se denominou como delineamento, o estudo de caso, pois é uma das formas mais adequadas para coletar dados necessários sobre a população pesquisada obtendo um amplo e detalhado conhecimento do mesmo. Como instrumento de coleta de dados, foram utilizados o questionário e a entrevista, ambos necessários para atingir os objetivos da pesquisa. Com o intuito de levantar dados para a presente pesquisa o questionário será aplicado com os liderados da empresa Transportes Marvel, em Chapecó/SC e a entrevista aos diretores.

O artigo se delimita á 30 liderados e 2 diretores, da empresa transportes Marvel de Chapecó/SC. A definição da amostra será a não-probabilística, que é uma fermente de amostra por uma seleção de conveniência de um determinado assunto. Observa-se que a amostra desta pesquisa será com uma parte dos colaboradores da empresa onde o resultado não sendo prejudicado. Está forma de coleta por elas ser intencional escolhendo na população a amostra para a aplicação do questionário.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Foi realizada entrevista com os diretores gerais da empresa transportes Marvel no período de setembro de 2017. Para auxiliar nos resultados da pesquisa foi desenvolvido um questionário de 6 (seis) perguntas e aplicada a 30 (trinta) colaboradores aleatoriamente selecionados do administrativo da empresa. A identidade dos pesquisados não será divulgada, respeitando a ética e a moral dos colaboradores.

A pesquisa foi realizada na empresa onde a própria pesquisadora trabalha para facilitar o desenvolvimento e andamento dos resultados esperados. O questionário é composto por 2 (duas) perguntas de informações gerais e 4 (quatro) perguntas de sobre liderança e motivação. O público alvo foi os colaboradores que trabalham na empresa, com o objetivo de conhecer as práticas adotadas na empresa e como ela funciona, a importância dos aspectos de liderança e motivação e o desempenho de cada colaborador para assim atingir os objetivos. A pesquisa conta com entrevista feita com diretores geral da empresa onde o assunto se baseia, na liderança e na busca da motivação como um impulso para sua equipe obter resultados

esperados. Para a condução da entrevista, foi elaborada 5 (cinco) perguntas relacionadas ao assunto e a informações gerais.

Os resultados são apresentados através de quadros com percentuais e a quantidade de pessoas pesquisadas. Na apresentação é identificada por quantidade, gênero e idade dos pesquisados, direcionando para o assunto de liderança e motivação. Para comparação final é apresentado tabelas com respostas da entrevista feita com os proprietários da empresa. A Tabela 01 apresenta o gênero dos colaboradores que trabalham na organização.

**Tabela 01: Gênero**

Item pesquisado	Quantidade	Percentual (%)
Masculino	16	53%
Feminino	14	47%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na empresa pesquisada foi selecionado aleatoriamente 30 (trinta) no total de 70 (setenta) colaboradores na parte administrativa da empresa, conforme o quadro 01, 53% da amostra pesquisada é de gênero masculino e 47% dos pesquisados são gênero feminino. Também, houve a importância de saber a idade média dos pesquisados de acordo com o gênero feminino e masculino da amostra.

**Tabela 02: Faixa etária**

Item pesquisado	Quantidade	Percentual (%)
Até 20 anos	8	27%
De 21 a 30	16	53%
De 31 a 40	6	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Como mostra a Tabela 02 à idade média dos pesquisados é de 53% com idade entre 21 à 30 anos, 27% com idade até 20 anos, com apenas uma porcentagem de 20% dos pesquisados entre 31 a 40 anos.

**Tabela 03: Felicidade dos pesquisados**

Item pesquisado	Quantidade	Percentual (%)
Sempre	9	30%
Quase sempre	18	60%
Às vezes	3	10%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A Tabela 03 que 60% dos pesquisados estão quase sempre felizes trabalhando na empresa, cerca de 30% sempre estão felizes e somente 10% dos pesquisados dizem que às vezes se sentem felizes na organização.

**Tabela 04: Orientações á metas e objetivos**

Item pesquisado	Quantidade	Percentual (%)
Sempre	18	60%
Quase sempre	7	23%
Às vezes	3	10%
Raramente	1	3%
Nunca	1	3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Com base na Tabela 04 se observa que o maior porcentual, ou seja, 60% dos colaboradores sempre tem a orientação do líder para atingirem as metas e objetivos, cerca de 23% dos pesquisados tem quase sempre essas orientações, 10% às vezes e somente 3% raramente ou nunca tem orientação dos seus líderes.

**Tabela 05: Analisar os problemas**

Item pesquisado	Quantidade	Percentual (%)
Sempre	12	40%
Quase sempre	10	33%
Às vezes	6	20%
Raramente	2	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Observa-se que para uma orientação e execução eficaz das atividades laborais, o trabalho do líder também é de analisar os problemas que estão presentes no mercado interno e externo e para comprovar essa importância a Tabela 05 apresenta que 40% dos pesquisados responderam que seus líderes sempre analisam os problemas, outros 33% quase sempre e cerca de 20% dos pesquisados responderam às vezes, somente 7% opinaram que seus líderes raramente analisam os problemas se compreende que os líderes sempre procura analisar os possíveis problemas no setor/empresa.

**Tabela 06: Comunicação entre diretores e colaboradores**

Item pesquisado	Quantidade	Percentual (%)
Sempre	14	47%
Quase sempre	10	33%
Às vezes	5	17%
Nunca	1	3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Observa-se que a organização trabalha com o feedback, líderes e liderados trabalham juntos para que cada processo seja melhorado, com isso 47% dos pesquisados recebem feedback de seus líderes, 33% quase sempre recebem feedbacks, 17% às vezes tem essa comunicação e apenas 3% dos pesquisados responderam que nunca tem essa comunicação.

A seguir apresentamos os resultados finais das entrevistas realizadas com os diretores gerais da empresa transportes Marvel de Chapecó. A entrevista aborda um breve histórico de como surgiu o empreendimento, partindo saber o assunto de liderança e a motivação para a organização.

Para dar suporte as entrevistas 5 (cinco) perguntas nortearam esta fase, que foi realizada em setembro de 2017, em etapas e gravado mediante autorização da direção da empresa.

### Quadro 02: Surgimento do empreendimento

Entrevistado A	Aos meus 10 anos de idade já trabalhava na roça com o pai, e tinha vontade de ser caminhoneiro. Com 17 anos compraram uma loja no interior começaram a trabalhar com caminhão viajando e a partir daí ouve um crescimento no mercado e começamos a evoluir
Entrevistado B	Trabalhava no interior de Chapecó no começo com transportes de animais, produtos agrícolas, então surgiu à ideia de transportes refrigerados e estamos até hoje com esse seguimento.

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Observa-se no Quadro 02 que a ideia do empreendimento começou muito cedo na família tanto que hoje ela é uma empresa familiar de pai pra filho e assim sucessivamente.

### Quadro 03: Satisfação dos líderes

Entrevistado A	Saber que quando chego à empresa e visualizo o patrimônio que criei com a família, e que tudo foi possível graças as pessoas que trabalham nela, dedicação e alegria isso que me dá mais satisfação
Entrevistado B	O que me dá mais satisfação é visualizar que dentro da empresa tem pessoas, famílias que se dedicam e gostam de estar aqui em busca do crescimento.

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Pode-se observar que a satisfação dos líderes estão nas pessoas que fazem o trabalho e sempre estão em busca de crescimento pessoal e profissional.

#### **Quadro 04: Alcance das metas**

Entrevistado A	Sim, sempre incentivo, pois, o trabalho em equipe funciona para o desenvolvimento das atividades um ajudando o outro e as metas é muito importante para os colaboradores garantem benefícios com a conquista das metas, assim os dois lados ganham.
Entrevistado B	Com certeza, o trabalho em equipe é o que fortalece o grupo a empresa, as pessoas trabalhando em equipe as ideias são somadas isso ajuda no alcance das metas.

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

No Quadro 04 podemos observar que o trabalho em equipe é incentivado pelos diretores, assim o processo das atividades ocorre com mais eficaz e cada colaborador garante metas como fator positivo.

#### **Quadro 05: Problemas do dia a dia**

Entrevistado A	Analisar, observar e sempre estou atento em saber como resolver os problemas procuro estar envolvendo com cada equipe cada encontrar uma solução.
Entrevistado B	Faço o possível mais nem todos os problemas consigo verificar a situação, por ter vários setores e tarefas distintas dentro da organização.

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Conforme o Quadro 05 os líderes da empresa sempre procuram estar atento com os possíveis problemas que ocorrem no dia-a-dia da organização trabalhando com a equipe para solucionar estes problemas que ocorrem.

#### **Quadro 06: Comunicação externa**

Entrevistado A	Sempre gosto de me comunicar com meus colaboradores, porque somos todos colegas cada um com sua função dentro da empresa isso é muito importante ter amizade um bom convívio com as pessoas, sempre motivando o colaborador.
Entrevistado B	Sim procuro sempre me comunicar tendo bom senso entre as partes existindo sempre respeito um com os outros.

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Podemos observar no Quadro 06 que a comunicação é fundamental para os líderes, pois, essa comunicação ajuda no desenvolvimento da confiança entre líder e liderados.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo possibilitou uma análise do assunto sobre a importância da liderança e a motivação no ambiente de trabalho. Diante do mercado de transportes que está em constante competitividade, e para estar à frente dos concorrentes um fator muito importante é o papel da liderança dentro da organização.

Além disso, o trabalho desenvolvido pelos colaboradores deve ser valorizado e aperfeiçoado constantemente, pois, é com o trabalho de cada um dos colaboradores que compõem a equipe que o empreendimento se desenvolve. Este trabalho teve como objetivo geral, compreender a importância da liderança e a motivação em uma empresa de transporte localizada em Chapecó/SC, analisando os colaboradores da organização e a opinião dos seus líderes, liderar e motivar conduz a uma positividade das atividades exercidas. A pesquisa foi realizada com uma parte dos colaboradores e os dados foi obtido por meio de questionário e entrevista. Com base nos resultados obtidos, compreende que líderes e liderados tem uma visão semelhante acerca do tema de pesquisa.

Os líderes têm como principal característica, um estilo de liderança democrática procurando a comunicação aberta como um ponto positivo para conduzir seus liderados, assim, eles adquirem a confiança de seguir as sugestões impostas, incluindo personalidade para debater e decidir soluções com a ajuda da equipe e dos líderes no decorrer dos dias, como verificamos no questionário aplicado.

Percebeu-se que a visão dos líderes perante os liderados é que cada um deles fazem parte da empresa e que são fundamentais para o processo de crescimento da organização, pois, sem esses colaboradores o empreendimento não se desenvolve, e como líderes precisam se relacionar da melhor forma possível com cada liderado ajudando-o e sempre procurando estar presente nos processos. Foi possível ter esta análise com base na entrevista que foi aplicada diretamente aos líderes da organização.

A pesquisa relata que eles confiam nas atividades exercidas pelos seus colaboradores, pois cada liderado tem sua área de atuação e com experiências, executam processos e analisam possíveis problemas que ocorrem no dia-a-dia, atingindo as expectativas.

Os resultados encontrados com ajuda dos instrumentos de coletas de dados monitoraram os principais dados para a pesquisa, como o líder da organização orienta os colaboradores para atingirem metas e objetivos. Esse aspecto aponta se a ferramenta de comunicação é exercida pelos líderes e como esse processo de orientação conduz um andamento mais específico para concluir as atividades da melhor forma. Também pode

observar que os líderes da organização tratam todos com respeito, independentemente dos seus cargos. Esse ponto é fundamental para que o convívio no ambiente trabalho seja mais agradável. Outro fator que chamou mais atenção na pesquisa é que os colaboradores apontam que a estrutura e a imagem da organização são satisfatórias.

Através do questionário aplicado aos colaboradores, foi observado que o nível de satisfação está em alta, o que aponta que o trabalho administrativo da organização esta sendo desenvolvido positivamente perante os colaboradores. Estes dados apontados são fundamentais para o andamento das organizações.

Se conclui este estudo se ressalta que os resultados obtidos no que se refere à imagem, liderança e motivação fazem parte da história organizacional, fatores que ajudam no desenvolvimento e crescimento do empreendimento.

## REFERÊNCIAS

- BRAVIN, P. P. de. **Líder e Gerente: Quais são as diferenças entre os dois.** 2013. Disponível em: <http://geracaoempreende.com.br/v2/assuntos/gestao/lider-e-gerente-quais-sao-as-diferencas-existent-entre-os-dois/>. Acesso em: 29 jul. 2016.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**/Idalberto Chiavenato. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.
- \_\_\_\_\_. **I. Teoria geral da administração: abordagens prescritivas e normativas da administração.** 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1987.
- DAFT, R. L. **Administração.** São Paulo: Pioneiro Thomson Learning, 2005.
- DALMAU, M. B. L; TOSTA, K. C. B. T. **Estratégia de gestão de pessoas.**—Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2009.
- FARIA, J. C. **Administração: introdução ao estudo**/José Carlos Faria. — São Paulo: Pioneiro, 1994.
- FUJITA, W. **Liderança visionária.** 2013. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/lideranca-visionaria/71004/>. Acesso em: 29 jul. 2016.
- LACOMBE, F. J. M; HEILDORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendência.** São Paulo: Saraiva, 2003.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NEWSTROM, J. W. **Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

PEREIRA, M. C. B. **RH essencial**. São Paulo: Saraiva, 2014.

RIBEIRO, A. L. de. **Teoria da administração**. São Paulo: Saraiva, 2004.

ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**/Stephen Paul Robbins. São Paulo: Saraiva, 2000.

SILVA, R. O. **Teoria da administração**/Reinaldo Oliveira Silva. 3. ed. São Paulo: Pearson Eduardo do Brasil, 2013.

SILVA, A. T. da. **Administração e controle**. 4. ed. São Paulo, Atlas, 1982.