

# IMPACTO DO LÍDER NA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES DA EMPRESA CASA DE SAÚDE E MATERNIDADE NOSSA SENHORA DE FÁTIMA S/A<sup>1</sup>

Patrícia Franciele de Sales<sup>2</sup>

Ana Paula Lara de Vasconcelos Ramos<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente estudo teve como objetivo geral identificar e analisar quais os estilos de liderança exercem o coordenador do setor da organização Casa de Saúde e Maternidade Nossa Senhora de Fátima S.A, com a finalidade de analisar como esse perfil de liderança impacta na motivação dos colaboradores e qual dos três estilos: autocrático, democrático e liberal é mais motivador para o grupo. O projeto do trabalho deu-se por meio de uma pesquisa descritiva, quanto aos meios de investigação foram um estudo de caso, pesquisas bibliográficas e de campo e a coleta de dados foi realizada através de um questionário, composto por questões fechadas correspondendo o perfil dos respondentes, a percepção dos funcionários acerca do estilo de liderança do gestor e como este perfil de liderança impacta na motivação dos colaboradores, onde os gráficos e análises foram realizadas pela Planilha do Excel 2013. Em resumo, na análise dos resultados 73,33% dos respondentes confirmam que o estilo de liderança democrático tem como base motivacional direcionado para a execução de tarefas e 66,67% dos funcionários afirmam que o estilo de liderança liberal influencia na motivação, devido ser relacionada a inovação e autoestima dos funcionários, porém discordam em relação a supervisão do líder.

**PALAVRAS-CHAVE:** Estilo de liderança, Motivação, Gestão.

**ABSTRACT:** The present study aimed to identify and analyze which leadership styles exercise the sector coordinator of the organization Casa de Saúde e Maternidade Nossa Senhora de Fátima S.A., with the purpose of analyzing how this leadership profile impacts the motivation of employees and which of the three styles: autocratic, democratic and liberal is more motivating for the group. The project of the work was carried out through a descriptive research, as to the means of investigation were a case study, bibliographic and field research and data collection was performed through a questionnaire, composed of closed questions corresponding to the profile of the respondents, the perception of the employees about the leadership style of the manager and how this leadership profile impacts on the motivation of employees, where the graphs and analyses were performed by the Excel Spreadsheet 2013. In summary, in the analysis of the results 73.33% of the respondents confirm that the democratic leadership style has as motivational basis directed to the execution of tasks and 66.67% of the employees state that the liberal leadership style influences the motivation, due to being related to innovation and self-esteem of employees, but disagree in relation to the supervision of the leader.

**KEYWORDS:** Leadership style, Motivation, Management

---

<sup>1</sup> Trabalho apresentado na área temática 1 – Novas Tecnologias e ferramentas para gestão empreendedora do Fórum Gerencial, realizado de 17 a 19 nov. 2020.

<sup>2</sup> Estudante de Graduação 8º período do Curso de Administração do UNIPAM. E-mail: [patriciafranciele@unipam.edu.br](mailto:patriciafranciele@unipam.edu.br).

<sup>3</sup> Docente Mestre UNIPAM. E-mail: [anapaula@unipam.edu.br](mailto:anapaula@unipam.edu.br).

## 1 INTRODUÇÃO

Devido às mudanças e o mercado competitivo, é necessário a máxima eficiência dos profissionais que ocupam cargos de liderança. Assim, para se manter estável no mercado, é exigido das organizações que se aprimorem e organizem seus processos, buscando excelência na qualidade e superação das expectativas de seus clientes, obtendo vantagem competitiva à frente de seus concorrentes. Neste contexto, destacam-se o papel do líder e seu estilo de liderança para desenvolver e influenciar o clima organizacional, contribuindo para a motivação da equipe, a confiança na organização, a segurança e o sentimento de valorização do funcionário, conquistando seu respeito e credibilidade, além de, o comprometimento do mesmo.

O objetivo geral da pesquisa consiste em identificar os estilos de liderança e o impacto na motivação dos colaboradores, da organização Casa de Saúde e Maternidade Nossa Senhora de Fátima S.A, no setor PA, Pronto Atendimento, objeto de estudo da pesquisa. Para alcançar este objetivo geral, é preciso dar respostas à diversos objetivos específicos, que se apresentam em seguida: realizar estudos teóricos com a finalidade de contextualizar temas como organização, liderança e motivação; analisar os estilos de liderança, avaliando a liderança prevalente; explicar as características do líder em uma organização e a motivação dos colaboradores. Diante disso, o problema que norteia a pesquisa é: “Como os estilos de liderança influenciam na motivação dos colaboradores no setor de Pronto Atendimento da organização Casa de Saúde e Maternidade Nossa Senhora de Fátima S.A?”. A finalidade deste estudo deu-se por meio de estudo de caso e pesquisa de campo, com metodologia de cunho quantitativo, de forma a servir como processo de aprendizagem do curso de Administração e contribuir como referencial teórico em pesquisas futuras, para empresas e líderes que procuram desenvolver suas competências e habilidades.

## 2 CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO

Razão Social: Casa de Saúde e Maternidade Nossa Senhora de Fátima S/A

Nome Fantasia: Hospital Nossa Senhora de Fátima-HNSF

Data de Fundação: 16 mar. 1958

CNPJ: 23.338.387/0001-96 Inscrição Estadual: Isento

Endereço: Rua Padre Caldeira, 386, Bairro Centro, Patos de Minas – MG

Telefone: (34) 38201000 (34) 38201090

Principal Atividade Econômica: Prestação de serviços, predominante no ramo hospitalar.

## 3 REFERENCIAL TEÓRICO

Este tópico consiste em um resumo de discussões feitas por diversos autores sobre os temas abordados que conduzem o objetivo deste estudo. Dessa maneira, serão analisadas as principais referências nas áreas de liderança, motivação e a relação entre ambas.

### 3.1 ORGANIZAÇÃO

A origem da palavra organização vem do grego, *organon*: ferramenta, significa o arranjo e a disposição dos recursos organizacionais para alcançar objetivos estratégicos. Dentre isso, as organizações são um sistema cooperativo racional, onde as pessoas combinam de se cooperar entre si, a fim de, atingirem seus propósitos e proporcionar resultados que isoladamente não teriam nenhuma condição. As organizações mais avançadas estão tentando privilegiar e enfatizar as diferenças individuais das pessoas dentro da organização, buscando o aproveitamento de suas competências e habilidades (CHIAVENATO, 2014).

Segundo Lacombe (2009), é indispensável a troca dos bens e serviços produzidos pelos especialistas, onde os consumidores não consomem o que produziram, mas sim produzido por outro mais habilitado. A organização é uma combinação de esforços individuais dos indivíduos e que proporcionam um trabalho bem-sucedido e produtivo em equipe, fazendo com que, beneficiem com bons resultados a empresa.

Lacombe (2009, p. 16), complementa ainda, que “a especialização aumenta a produtividade, pois as pessoas podem se concentrar no que sabem fazer bem e, assim trocar os bens que produzem e os serviços que prestam pelos bens e serviços que consomem, abrindo mão da autossuficiência”.

### 3.2 LIDERANÇA

Atualmente, a liderança se tornou cada vez mais importante dentro das organizações, onde é o líder que ergue os resultados da empresa, mas para isso precisa compreender e saber liderar os colaboradores. Para Bergamini (2009), não é apenas o líder que tem papel importante na organização, mas sim o liderado, as contingências do momento e do ambiente, são considerados tão decisivos para obtenção de resultados organizacionais quanto o comportamento do próprio líder. O líder ideal é aquele capaz de influenciar, controlar e coordenar as ações de seus liderados no interior das organizações, além disso, conduzir os mesmos a crescerem e desenvolverem tanto pessoalmente quanto profissionalmente.

A liderança reflete uma determinada influência sobre o comportamento das pessoas e sobre as atividades do grupo na organização. Assim, reconhece que os líderes podem influenciar os membros da organização por meio do seu próprio exemplo. O líder surge como um meio para alcançar os objetivos desejados por um grupo para atingir as metas da organização, sendo assim, o líder é um estrategista que sabe indicar os rumos para as pessoas (CHIAVENATO, 2014).

### 3.3 ESTILOS DE LIDERANÇA

Os estilos de liderança são as diferentes maneiras de como o líder pode atuar, dependendo assim, do clima organizacional, dos subordinados e da situação em que está submetido.

O estilo de liderança é representado por uma combinação de filosofia, habilidades, traços e atitudes que é identificada no comportamento de uma pessoa. O autor também relata que os funcionários não identificam apenas ao que os líderes pensam, dizem e fazem, mas também percebem ao que seus líderes são (NEWSTROM, 2011).

Para Bergamini (2009) todos têm padrões de necessidades, portanto, existe uma série de comportamentos humanos. Sendo assim, os líderes precisam compreender e aceitar as diferentes necessidades de seus subordinados no sentido de apreciar e resolver dificuldades administrativas.

### **3.3.1 Liderança autocrática**

A liderança autocrática é aquela que o líder centraliza o poder e a tomada de decisões, ou seja, é apenas ele que tem autoridade de dar ordens. Dessa forma, o comportamento dos subordinados, tendem a apresentar frustração, tensão e agressividade e, de outro lado, não demonstra nenhuma iniciativa e nem formação de grupos de amizade.

Banov (2019) relata que na liderança autocrática o líder era uma pessoa dominadora e pessoal em seus elogios e, além disso, a atenção dada pelo mesmo era sempre individual e as avaliações muito pessoais, com críticas não realistas.

Desse modo, a liderança autocrática se volta ao líder que tem foco apenas no aumento da produtividade, enquanto deixa em segundo plano a motivação e qualidade de vida no trabalho.

### **3.3.2 Liderança democrática**

A liderança democrática ou conhecida comumente como participativa, é aquela onde as diretrizes e ideias são debatidas entre o grupo. Sendo assim, possui a interação entre líder e liderado, incentivando ambos a tomarem decisões benéficas para a organização.

De acordo com Chiavenato (2010), o líder descentraliza as atividades e incentiva todos os colaboradores a tomarem decisões, fazendo com que, conduza os grupos a participarem e darem o melhor de suas habilidades e conhecimentos à organização.

Segundo Banov (2019), na liderança democrática o líder fornecia apenas orientações e recomendações. As avaliações de desempenho dos colaboradores são objetivas e sempre justificadas, o próprio grupo dividia seus trabalhos e atividades e, por fim, o líder procurava ser um membro normal em relação aos funcionários.

O líder que adota esse tipo de liderança em seu cargo acredita que os colaboradores fiquem à vontade para executar suas tarefas e, dessa maneira, conseguindo a motivação dos mesmos para trabalhar. Este estilo de liderança se compara ao líder que não consegue impor condições severas em relação aos seus liderados pela amizade que inter-relacionam entre os mesmos.

### 3.3.3 Liderança liberal

A liderança *laissez-faire* ou liberal é onde o líder apenas fornece o material de trabalho e proporciona informações aos liderados quando procurado.

O líder não participa de atividades e tarefas na organização, deixando os funcionários dividirem as obrigações e procurarem os companheiros com os quais queriam trabalhar. Dessa forma, o líder não avaliava o grupo, somente fazia comentários aleatórios (BANOV, 2019).

Segundo Banov (2019), esse tipo de liderança deixa os colaboradores sem saber o que fazer, pois as funções do líder se fazem necessárias para manter a ordem e a organização. Desse modo, os colaboradores apresentam agressividade pela falta de objetivos e orientação, assim, fazem com que surjam mais discussões pessoais, boatos e pouco respeito ao líder, além de, apresentarem pouca produtividade e satisfação no ambiente organizacional.

### 3.4 MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

A motivação está sendo uma das principais preocupações das organizações, impactando diretamente na produtividade dos colaboradores. O conceito da palavra motivação está relacionado com a vontade das pessoas em agir para atingirem suas metas e seus objetivos.

Para Oliveira (2010), o salário era a maior fonte de motivação para os colaboradores no período capitalista, porém, atualmente o salário não passa de uma necessidade do trabalhador e de sua família.

Segundo Robbins (2014), a motivação é a vontade de fazer algo, dessa maneira, o autor retrata que todos os indivíduos são diferentes, têm características distintas e que a motivação dos colaboradores está ligada à autoestima que é transmitida pelo líder dentro da organização. Assim, a motivação deve ser analisada cautelosamente nas organizações, pois é considerada um fator individual, onde cada pessoa se motiva através de algum motivo.

## 4 METODOLOGIA

O presente trabalho se baseou em uma pesquisa de campo, que por meio desta pesquisa é possível observar os fatos e coletar dados para analisar e interpretar, com o objetivo de compreender e explicar o problema de estudo de pesquisa.

Segundo Vergara (2016b, p. 49), pesquisa de campo “é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não”. Além desse método de estudo, foram utilizadas as pesquisas bibliográficas, que explica o assunto do trabalho através de referenciais contribuindo para o conhecimento da autora. De acordo com Vergara (2016b, p. 49), a pesquisa bibliográfica “é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público geral”. A abordagem metodológica proposta para este estudo foi utilizada a de cunho

quantitativo. De acordo com Marconi; Lakatos (2018), a abordagem quantitativa tem por objetivo medir o teste de hipóteses, evitando possíveis erros de interpretação, devido ao fato de lidar com números e expressar os resultados estatisticamente.

Quanto aos fins, a pesquisa foi estruturada de forma descritiva, como forma de analisar o estilo de liderança do coordenador detalhadamente e verificar a relação entre o perfil do líder e a motivação dos funcionários. De acordo com Gil (2016, p. 27) as pesquisas descritivas “objetivam descrever as características de uma população, ou identificar relações entre variáveis”. Sendo assim, é possível identificar essas variáveis através das características de um grupo, como sexo, idade, nível de escolaridade, procedência, nível socioeconômico, etc.

O estudo quanto ao meio foi baseado em um estudo de caso. De acordo com Gil (2008, p. 58) “o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados”. Esse estudo de caso tem como objetivo o estudo da amostragem. De acordo, com Matias-Pereira (2019) a amostragem é baseada como um subconjunto de elementos pertencentes a uma população, sendo assim, a amostra pode ser probabilística ou não probabilística. Contando que a amostragem não probabilística desejada na pesquisa, foi o perfil do líder em relação a motivação dos colaboradores.

A coleta de dados desse estudo, foi obtida através de questionário, segundo Nascimento (2012) o questionário deve apresentar clareza em todos os itens e fácil entendimento do informante para que atenda aos objetivos, assim, é de suma importância que haja orientações iniciais sobre como preencher o documento, a importância do trabalho e o prazo de devolução. Diante disso, o questionário foi composto por questões fechadas, que tem como principal objetivo analisar a motivação dos colaboradores em relação ao perfil do líder existente.

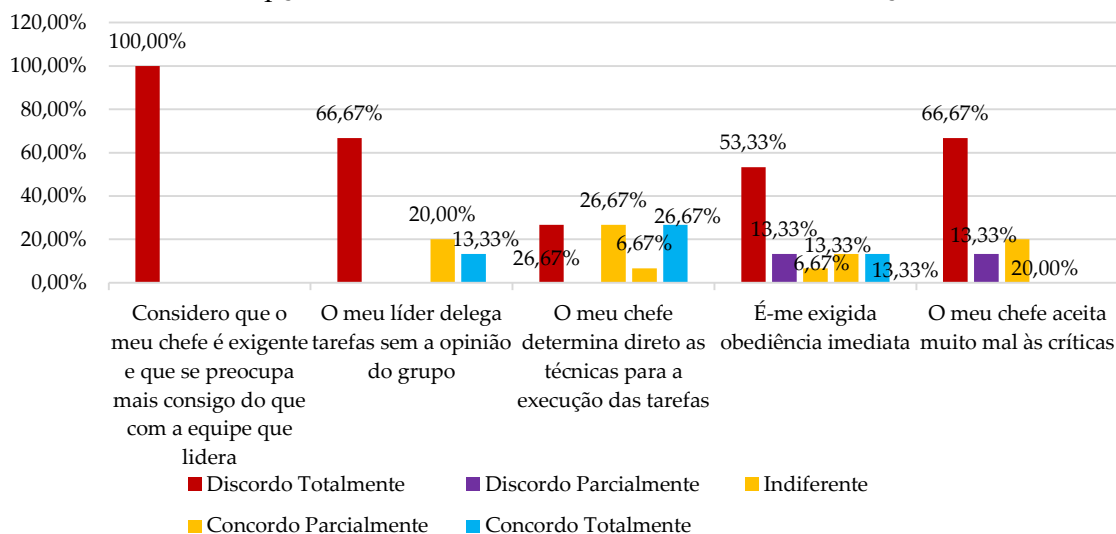
## **5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS**

Nesta seção apresentam-se as análises e discussões das informações coletadas através da pesquisa de campo, que visa identificar os estilos de liderança e analisar os fatores que influenciam na motivação dos colaboradores da organização. Desse modo, o referencial teórico serviu como base para o fundamento dos dados coletados, contribuindo para a efetividade dos resultados desta pesquisa. Como é demonstrado nos dados abaixo.

### **5.1.1 Percepção dos colaboradores sobre o estilo de liderança autocrático**

Nesta seção foram apresentadas a percepção dos funcionários sobre o estilo de liderança autocrático. Como demonstra o gráfico a seguir.

**Gráfico 1:** Percepção dos colaboradores sobre o estilo de liderança autocrático



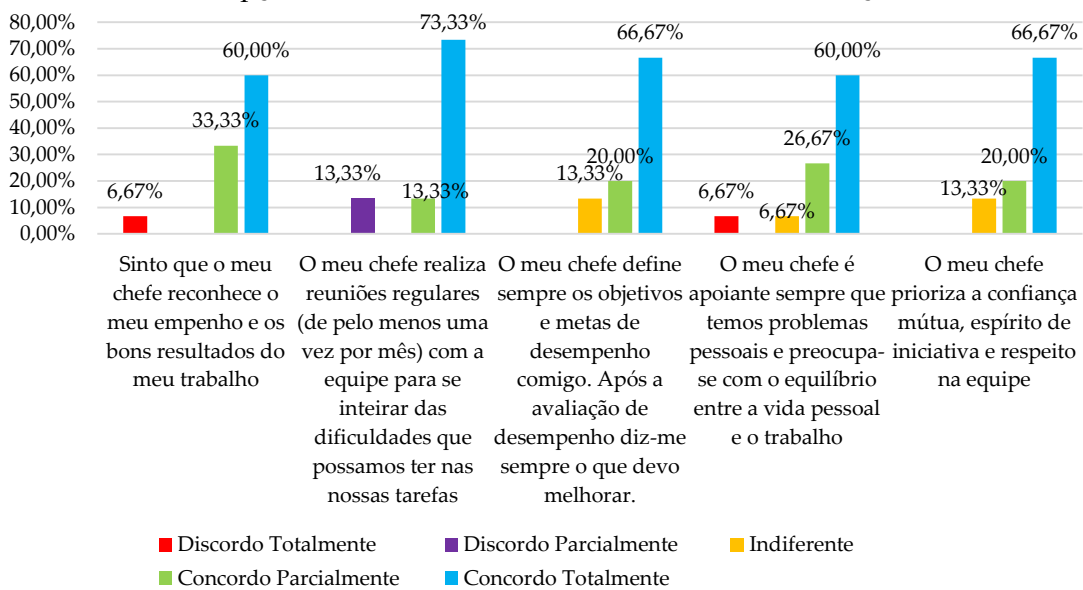
Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Nota-se que por meio do gráfico, 100% (15) dos colaboradores “discordam totalmente” que o gestor se preocupa apenas com um indivíduo do que com a equipe que lidera. Em relação ao líder delegar tarefas sem a opinião do grupo, 66,67% (10) dos funcionários “discordam totalmente” que isso acontece no setor. Em seguida, 26,67% (4) dos colaboradores “discordam totalmente”, 26,67% (4) “indiferente” e 26,67% (4) “concordam totalmente”, com o fato de o gestor determinar as técnicas para execução das tarefas sem a opinião do grupo. No que diz respeito a obediência exigida, 53,33% (8) dos funcionários “discordam totalmente” com o exposto de que o coordenador do setor não exige obediência imediata ao grupo. Na última análise, 66,67% (10) dos colaboradores “discordam totalmente” de o coordenador não aceitar bem as críticas que são feitas. Para Robbins (2014) a liderança autocrática delega funções sem a opinião do grupo, sendo também, um líder autoritário, onde tomam decisões que afetam o grupo e estipula regras a serem seguidas. Dessa forma, com base nos resultados da pesquisa respondida pelos colaboradores, observa-se que o coordenador não exerce a liderança autocrática, devido a algumas de suas atitudes no cotidiano.

### 5.1.2 Percepção dos colaboradores sobre o estilo de liderança democrático

O objetivo desta seção é apresentar as análises dos dados do questionário, referente a percepção dos funcionários acerca do estilo de liderança democrático do coordenador do setor da pesquisa. Dessa forma, será demonstrado os resultados no gráfico 2.

**Gráfico 2:** Percepção dos colaboradores sobre o estilo de liderança democrático



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Tendo em consideração que o coordenador do setor reconhece o empenho e os bons resultados dos funcionários, 60,00% (9) dos funcionários “concordam totalmente” que tem esse reconhecimento do gestor. Em relação às reuniões que o coordenador realiza (pelo menos uma vez por mês) com o grupo, 73,33% (11) dos colaboradores “concordam totalmente” que as reuniões são realizadas no setor para que a equipe possa se inteirar das dificuldades de realizar tais tarefas. De acordo, com os objetivos e metas definidos pelo coordenador, após a avaliação de desempenho, 66,67% (10) dos funcionários “concordam totalmente” de que o gestor diz sempre o que deve melhorar, após a avaliação de desempenho ser feita com o colaborador individualmente. Quanto ao gestor ser apoiador em relação aos problemas pessoais, 60,00% (9) dos colaboradores “concordam totalmente” de que o coordenador preocupa com o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho desenvolvido de cada um deles. E, por fim, 66,67% “concordam totalmente” de que o gestor prioriza a confiança, a iniciativa e o respeito na equipe de trabalho. O líder democrático incentiva o grupo a participar das decisões e idealiza propostas a serem debatidas em conjunto, ainda assim, descentraliza autoridade e limita seus elogios e críticas aos seus liderados (CHIAVENATO, 2010). Com relação aos dados obtidos nesta análise, conclui-se que o estilo de liderança do coordenador do setor é democrático, devido ao fato de apresentar maiores percentuais de concordância em razão de reconhecer o empenho dos colaboradores e priorizar o respeito na equipe que lidera.

### 5.1.3 Percepção dos colaboradores sobre o estilo de liderança liberal

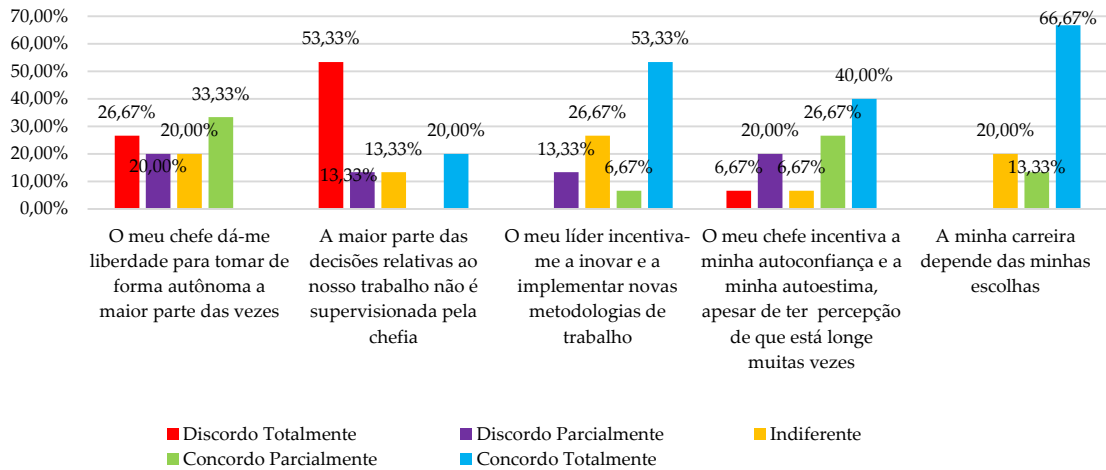
A seguir apresenta-se o gráfico 3, relacionado com a análise dos colaboradores em relação ao estilo de liderança liberal do coordenador do setor.



Sendo Chiavenato (2010) o líder liberal não faz nenhuma avaliação ou regulação de ações do grupo, deixa os colaboradores totalmente à vontade para realizarem as tarefas no trabalho, além de, participar da tomada de decisões e não obter supervisão total do líder.

Robbins (2014) relata que após o líder estabelecer objetivos e orientações ao grupo, eles estão livres para estabelecer seus próprios planos para alcançar seus objetivos, mas não significa que há uma falta de liderança.

**Gráfico 3:** Percepção dos colaboradores em relação ao estilo de liderança liberal



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Identifica-se no gráfico que 33,33% (5) “concordam parcialmente” de que o coordenador do setor dá liberdade para que os colaboradores tomem decisões autônomas a maioria das vezes. Em relação às decisões que não são supervisionadas pelo gestor, 53,33% (8) “discordam totalmente” quanto a essa questão, sendo a maior parte das decisões supervisionadas pelo coordenador. Devido às questões de incentivos a inovar e implementar novos métodos de trabalho, 53,33% (8) “concordam totalmente” de que o gestor aplica essa teoria no setor e que 40,00% (6) “concordam totalmente” de que o coordenador do setor incentiva a autoconfiança e a autoestima dos colaboradores. E, por fim desta análise, 66,67% (10) dos funcionários “concordam totalmente” de que a carreira tanto profissional quanto pessoal depende das escolhas de cada um deles.

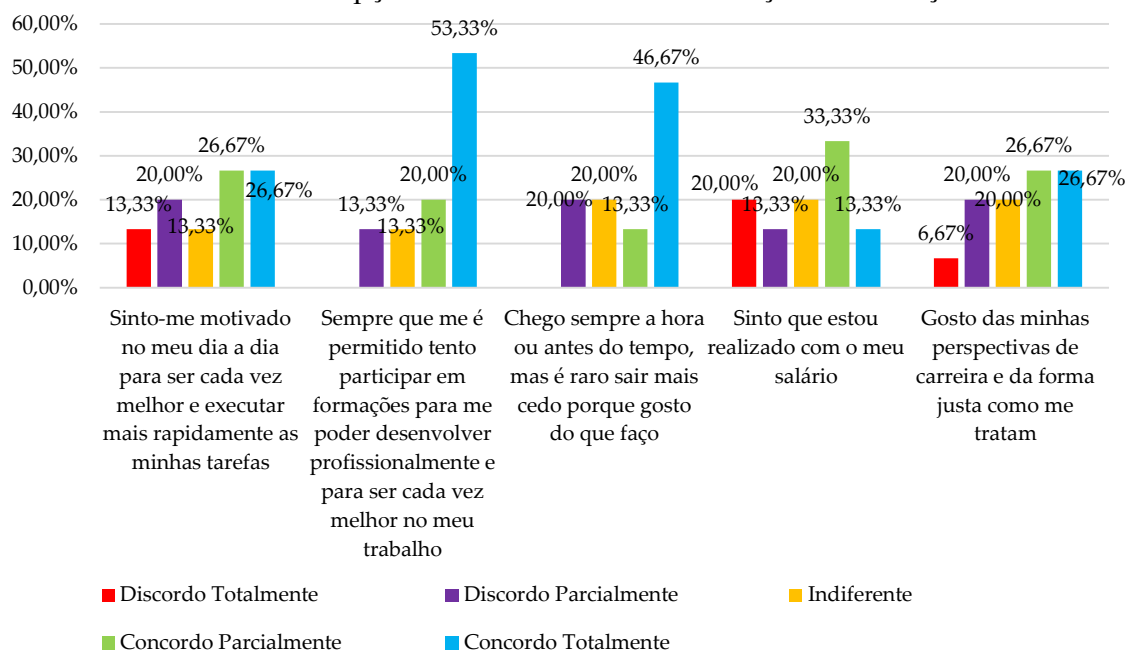
No entanto, o coordenador do setor também apresenta o estilo de liderança liberal, em parte de incentivos à inovação e a autoestima dos colaboradores, porém em questões como supervisão, não se ausenta de suas obrigações e tarefas.

### 5.1.4 Percepção dos colaboradores em relação à motivação

A proposta desta seção foi identificar a percepção dos colaboradores a respeito da motivação, sendo este, um dos pontos mais importantes do trabalho de pesquisa. Esta parte do questionário foi composta por cinco questões, referente a motivação de

cada colaborador em realizar as tarefas do cotidiano no trabalho e nas perspectivas da vida profissional. Como mostra o gráfico 4 a seguir.

**Gráfico 4:** Percepção dos colaboradores em relação a motivação



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Conclui-se que 26,67% (4) dos colaboradores “concordam parcialmente” que se sentem motivados para melhorar cada vez mais e executar com mais agilidade suas tarefas, porém 26,67% (4) “concordam totalmente” quanto à essa questão. Em relação à participação em formações para desenvolverem profissionalmente, 53,33% (8) dos colaboradores “concordam totalmente” para se desenvolverem tanto profissionalmente quanto no trabalho. 46,67% (7) “concordam totalmente” que chegam horas antes e que é raro sair mais cedo, pois gostam do que fazem. 33,33% (5) dos funcionários “concordam parcialmente” em relação a satisfação e realização do salário que recebe. Relacionado com as perspectivas de carreira e a maneira como o colaborador é acolhido na empresa, ocorre um empate, 26,67% (4) “concordam parcialmente” e 26,67% (4) “concordam totalmente”. O desempenho das pessoas na organização depende da motivação que possuem, e o desempenho da organização depende do desempenho das pessoas, sendo assim, o desempenho no trabalho ou em qualquer tarefa é influenciado por muitas forças (CHIAVENATO, 2014).

No entanto, os colaboradores sentem-se motivados a serem cada vez melhores no trabalho e, assim, executar as tarefas mais rapidamente, mas inseguros parcialmente ao estar realizados com o salário que é proporcionado.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a finalidade de atingir o objetivo geral, foram utilizados os objetivos específicos relacionados com a definição dos temas de organização, liderança e

motivação, através de grandes nomes da literatura. Posteriormente, realizou-se uma pesquisa, onde foram definidos quais eram os estilos de liderança do coordenador do setor, levando em consideração a visão dos funcionários. E, por fim, colheu-se as concepções de todo o grupo acerca da motivação relacionada com a liderança dentro da organização. Logo, este estudo baseou-se em uma pesquisa descritiva, do tipo bibliográfica e de campo, de cunho quantitativo, com uma amostra composta por 15 funcionários. Desse modo, foi utilizado o método não probabilístico, com o objetivo de todos os funcionários responderem o questionário. Visando esses interesses, o trabalho buscou por informações com o objetivo de responder ao seguinte problema de pesquisa: Como os estilos de liderança influenciam na motivação dos colaboradores no setor de Pronto Atendimento da organização Casa de Saúde e Maternidade Nossa Senhora de Fátima S.A? Portanto, para responder tal pergunta, foi preciso conhecer os sujeitos entrevistados, identificar os estilos de liderança presentes no setor da organização e, posteriormente, identificar o impacto da liderança na motivação. Quanto à percepção dos colaboradores acerca dos estilos de liderança do coordenador do setor, os resultados obtidos confirmam que o gestor do setor apresenta um perfil de liderança democrático, com uma tendência ao estilo liberal. Com base nas respostas de percepção dos colaboradores em relação à motivação, foi possível identificar que se sentem motivados a serem cada vez melhores e executar as tarefas mais rapidamente, mas não se sentem tão motivados acerca do salário que recebem.

Em relação a liderança e motivação, após as análises citadas anteriormente, como também as justificativas apresentadas, foi possível responder o problema de pesquisa. Assim, verificou-se que a grande maioria dos colaboradores revelaram que o estilo de liderança que mais motiva é o democrático e com uma tendência ao estilo liberal. Desse modo, 73,33% dos colaboradores, afirmam que o estilo democrático é mais motivacional para a execução de tarefas, devido ao fato do gestor definir as metas e objetivos com o grupo, além de, priorizar o espírito de iniciativa e o respeito na equipe. Em relação ao impacto do estilo de liderança liberal, 66,67% dos funcionários, acreditam que esse estilo de liderança influencia de forma positiva na motivação dos colaboradores, devido a razão do gestor incentivar a inovação e a autoestima dos liderados, o que gera um maior reconhecimento e a auto realização, porém em questões de supervisão não se ausenta de suas obrigações. Posto isto, o único que não foi considerado motivacional para todo o grupo do setor, foi o estilo de liderança autocrático. Assim, percebe-se que existe a predominância do estilo de liderança democrático, com uma propensão ao outro estilo de liderança, o liberal, o que resulta o entendimento que não existe um estilo de liderança ideal para cada organização, mas sim, a liderança situacional, onde o gestor deve observar o momento e a situação, sendo assim, estes fatores irão distinguir na escolha de qual comportamento e atitude será primordial para determinada condição. Diante do exposto, como limitação nesta pesquisa deve-se ressaltar que a mesma está sendo válida para este estudo, pois encontra-se o problema da generalização, pois devido ao motivo de ser um estudo de caso, os resultados podem ser diferentes, variando de acordo com a empresa e situação na qual está inserida.

Assim, pode-se concluir que as variáveis liderança e motivação estão justamente relacionadas entre si, por isso, as principais contribuições deste trabalho

para a empresa, foi de apresentar o assunto para o grupo entrevistado, com a finalidade de que saibam os conceitos de uma boa liderança, fazendo com que os colaboradores se sintam satisfeitos para executar as tarefas e realizados por estarem trabalhando naquela empresa. Já para a comunidade científica, o estudo foi importante, pois analisou como esses conceitos se relacionam e a importância de como os estilos de liderança e a motivação contribuem para com a organização. Ademais, o estudo também pode ajudar outros pesquisadores, tanto por meio do referencial teórico como da metodologia e dos resultados obtidos.

Por fim, o estágio é muito importante para a conclusão acadêmica, servindo como uma base para a escolha da área que os estudantes do curso de Administração irão se especializar e fazendo com que os mesmos tenham contato com a realidade das organizações, colaborando para a formação e qualificação de profissionais preparados para já atuarem no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BANOV, Márcia Regina. **Comportamento organizacional**: melhorando o desempenho e o comprometimento no trabalho. São Paulo: Atlas, 2019.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança**: administração do sentido. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio C. **Teoria Geral da Administração**: dos clássicos à pós-modernidade. São Paulo: Atlas, 2016.

LACOMBE, Francisco. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARCONI, Marina A.; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NASCIMENTO, Luiz P. **Elaboração de projetos de pesquisa**: monografia, dissertação, teste e estudo de caso, com base em metodologia científica. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional**: o comportamento humano no trabalho. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

OLIVEIRA, Marco A. **Comportamento organizacional para gestão de pessoas**: como agem as empresas e seus gestores. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A.; WOLTER, Robert M. **A nova administração**. São Paulo: Saraiva, 2014.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.