

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS**  
THE IMPORTANCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION IN PEOPLE MANAGEMENT  
LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

Ali Antonio Abrão Junior<sup>1</sup>  
Amanda Vital Ribeiro <sup>2</sup>  
David Eugenio Angelo de Lima<sup>3</sup>  
Julia Arcanjo Marques de Andrade<sup>4</sup>  
Kele Chaves Queiroz<sup>5</sup>

**RESUMO:** O artigo tem como tema “A importância da liderança e motivação na gestão de pessoas”. Portanto, evidenciar que o aspecto para que o líder consiga extrair o melhor desempenho possível de seus liderados é utilizando algumas características de um bom gestor, entre elas é realizar a aplicação como método de estratégia e diferencial, a gestão de pessoas. E desta forma, o dirigente terá como conseguir desenvolver um diferencial competitivo e obter um bom relacionamento com os seus colaboradores (as). O presente artigo trata-se de um trabalho quantitativo e foram utilizados para o levantamento de dados o método de pesquisa bibliográfica através de questionário encaminhado por e-mail para a empresa “Platolândia Embreagens”. O objetivo geral da pesquisa foi atingido com êxito, assim como os dois primeiros objetivos específicos. O material utilizado para a composição, foram dados obtidos através de livros, artigos, revistas e outros recursos. O estudo elaborado pode ser aplicado em empresas, indústrias do ramo automobilístico e semelhantes que necessitam que seus funcionários estejam animados para entregarem um bom desempenho e alcançarem metas propostas. Demonstraremos através do estudo a importância da liderança nos processos industriais e o perfil de liderança elegido como recomendável pelos colaboradores para executarem uma boa performance.

913

**Palavras-chave** Liderança e Motivação. Colaboradores. Relacionamento. Gestão de Pessoas.

**ABSTRACT:** The article's theme is “The importance of leadership and motivation in people management”. Therefore, to highlight that the aspect for the leader to be able to extract the best possible performance from their followers is to use some characteristics of a good manager, among them is to apply people management as a strategy and differential method. And in this way, the manager will be able to develop a competitive advantage and obtain a good relationship with his employees. This article is a quantitative work and the bibliographic research method was used to collect data through a questionnaire sent by email to the company “Platolândia Embreagens”. The general objective of the research was successfully achieved, as were the first two specific objectives. The material used for the composition was data obtained from books, articles, magazines and other resources. The study prepared can be applied to companies, automobile industries and similar industries that need their employees to be excited to deliver good performance and achieve proposed goals. We will demonstrate through the study the importance of leadership in industrial processes and the leadership profile chosen as recommended by employees to perform well.

**Keywords:** Leadership and Motivation. Employees. Relationships. People Management.

<sup>1</sup> Especialista em Direito Público com ênfase em Gestão Pública, Docente da Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba – FATEC - Itaquaquecetuba.

<sup>2</sup> Graduanda no Curso de Gestão Comercial da Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba – FATEC – Itaquaquecetuba.

<sup>3</sup> Mestrado em Políticas Públicas, Docente da Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba – FATEC – Itaquaquecetuba.

<sup>4</sup> Graduanda no Curso de Gestão Comercial da Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba – FATEC – Itaquaquecetuba.

<sup>5</sup> Graduanda no Curso de Gestão Comercial da Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba – FATEC – Itaquaquecetuba.

**RESUMEN:** El tema del artículo es “La importancia del liderazgo y la motivación en la gestión de personas”. Por tanto, destacar que el aspecto para que el líder pueda extraer el mejor desempeño posible de sus seguidores es utilizar algunas características de un buen directivo, entre ellas aplicar la gestión de personas como estrategia y método diferencial. Y de esta forma, el directivo podrá desarrollar una ventaja competitiva y obtener una buena relación con sus empleados. Este artículo es un trabajo cuantitativo y se utilizó el método de investigación bibliográfica para la recolección de datos a través de un cuestionario enviado por correo electrónico a la empresa “Platolândia Embreagens”. El objetivo general de la investigación se logró con éxito, al igual que los dos primeros objetivos específicos. El material utilizado para la composición fueron datos obtenidos de libros, artículos, revistas y otros recursos. El estudio elaborado se puede aplicar a empresas, industrias automotrices e industrias similares que necesiten que sus empleados estén entusiasmados para entregar un buen desempeño y alcanzar las metas propuestas. Demostraremos a través del estudio la importancia del liderazgo en los procesos industriales y el perfil de liderazgo elegido según lo recomendado por los empleados para desempeñarse bien.

**Palabras clave:** Liderazgo y Motivación. Empleados. Relaciones. Gestión de Personas.

## INTRODUÇÃO

As empresas de inúmeros segmentos têm sido incessantemente o centro de muitas inovações e transformações, o que culmina em um grande empenho das mesmas para uma recomposição do até então formato tradicional da gestão. Devido a isto, é visível a necessidade na composição de um líder que saiba praticar inter-relações sociais e obtenha uma boa convivência entre seus liderados, para fazer com que os colaboradores sigam motivados.

Nas organizações contemporâneas a motivação dos funcionários converte-se em um elemento determinante para o progresso e expansão da empresa, com isto é perceptível que não é apenas um alto salário que consegue estimular as pessoas a entregarem uma boa performance, e sim a possibilidade de seus esforços serem reconhecidos e terem as chances de maximizarem sua competência o transformando em um destaque profissional.

Com o objetivo geral identificar as contribuições da liderança e motivação na gestão de pessoas na Platolândia Embreagens, a empresa pode ter um melhor desenvolvimento com o passar dos anos, “A melhor maneira de fazer com que alguém se anime de uma ideia é você mesmo se animar. E demonstrar isso” (Carnegie, 2019, p.70). Os objetivos específicos que constitui o desenvolvimento deste estudo de caso são: compreender o impacto da liderança em meios a processos industriais no setor de autopeças; mapear os perfis de liderança e seus impactos na produtividade; identificar a motivação para produtividade no setor de compras; como intuito mostrar que tendo uma boa liderança a organização consegue ter um melhor retorno na produção.

Com a finalidade de demonstrar a importância da implementação de liderança e motivação dentro da “Platolândia Embreagens” a evidenciar que com uma boa orientação é

possível ter um trabalho mais eficiente e mostrar os pontos positivos na gestão de pessoas e os seus benefícios, deste modo, demonstrar a liderança como forma capaz de retratar de maneira que ela é entendida em teoria e na prática. (Judge, 2010).

É um tema da atualidade visto que observa o reconhecimento e qualidade dos colaboradores, este artigo pode ser aplicado nas grandes empresas e nas indústrias automobilística, com o auto crescimento da indústria e a produção de embreagens, a procura pela determinada peça tem uma alta demanda com isso os colaboradores precisam estarem motivados para alcançar bons resultados.

Notando que a empresa pesquisada atua no ramo de embreagens temos como possíveis interessados fábricas automobilísticas, os compradores em potencial e a própria empresa estudada, (Arellano; França, 2010) acredita que o poder é o estímulo na orientação dos sistemas e ocorrências sociais pelo meio de receitas organizacionais.

Mediante a importância da liderança e motivação na organização, o líder deve estar atento ao liderado para poder identificar possíveis pontos que requer melhoria no sentido de melhorar o clima na empresa, tendo como base, a companhia poderá prever um futuro mais prospero. Impacto está relacionado as necessidades de satisfação da organização para perceber o liderado em seu ambiente de trabalho, a essência e o relacionamento com satisfação das pessoas no seu cotidiano (França, 2006).

O artigo tem como proposito atender as necessidades dos colaboradores e compradores devido o descontentamento com preços ou atendimento, o projeto desenvolvido busca como contribuição um possível auxílio no pós-venda. Com a finalidade de um impacto social onde a liderança e motivação conduz a equipe ao alcance das metas com êxito e continuem dedicados em suas atividades, investir em liderança tem uma importância muito vasta no ambiente organizacional.

## MÉTODOS

Este artigo utiliza-se, dados numéricos, que será coletado através de questionários, essas informações serão utilizadas para mapear os perfis dos líderes da organização, portanto tratar-se de uma pesquisa quantitativa, de acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 69) “Pesquisa quantitativa: considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas...” O material utilizado para a elaboração deste artigo são fontes e informações obtidas em artigos, livros, revistas e outros meios sendo o conteúdo produzido por terceiros.

De acordo com Severino (2003, p.122) “a pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir de registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc.” O objetivo geral deste estudo é comprovar a importância do líder e do estímulo motivacional como podem contribuir para uma melhor produtividade da sua equipe. O local de pesquisa sucedeu-se em uma empresa do ramo de embreagens para carros nacionais e importados, caminhões, ônibus, empilhadeira, embreagens especiais para carro turbinados, está localizada em Itaquaquecetuba. A pesquisa conta com amostra de funcionários e liderança que trabalham na empresa para responder o questionário, para Lakatos e Marconi (2003, p. 224) “esta maneira permite a utilização de tratamento estatístico, que possibilita compensar erros amostrais e outros aspectos relevantes para a representatividade e significância da amostra”. Portanto o levantamento de dados para a elaboração da pesquisa: bibliográfica é através de questionário enviados via e-mail.

Sendo assim, com este estudo visa observar quais métodos foram adotados para manter o desempenho dos funcionários, possibilitando assim, compreender a estratégia adotada pelos líderes. Apontar quais são os perfis dos líderes da organização através da análise comportamental individual e coletiva, ou seja, o estudo da liderança é motivação proporcionam uma maior conectividade.

## RESULTADOS

Com base na pesquisa voltada para a liderança e motivação na Platólândia, busca-se compreender qual o perfil predominante na empresa, qual a frequência que é dado o feedback e qual as características deve ter um bom líder. Na questão 1 processos são acompanhados pelo líder?

**Gráfico 1:** Característica “acompanhamento pelo líder”.

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2022).

Avaliando se os processos industriais são acompanhados pelo líder, percebe-se que da pequena amostra que se foi feita a pesquisa respondida por 10 colaboradores, 100% classificaram que sempre eles têm o acompanhamento da liderança.

**Gráfico 2:** Característica “O líder disponibiliza as ferramentas adequada”

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2022).

Conforme apresentado no gráfico 2 avalia-se os líderes estão fornecendo as ferramentas adequada, para os liderados na pequena amostra coletada, 60% deles classificaram sempre e 40% classificaram sim, ou seja, a empresa os líderes têm uma preocupação em fornecer os equipamentos adequadas no setor de autopeças.

**Gráfico 3:** Característica “Satisfação com a liderança”.

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2022).

Percebe-se que os liderados se encontram satisfeitos com o estilo de liderança ao responder o questionário 60% deles responderam sim eles se encontram muito satisfeito e 40% satisfeito, nota-se que a liderança tem suprido as expectativas dos colaboradores no quesito satisfação.

**Gráfico 4:** Característica “Frequência que é dado feedback”.

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2022).

Ao responder sobre a frequência que é aplicado o feedback. 70% classificaram como diário, 20% como mensal e 10% que só é realizado quando necessário. A frequência dos feedbacks é diferente para alguns setores, no entanto todos eles dão um retorno para os colaboradores que é muito importante. com isso acompanhar o desempenho do mesmo.

**Gráfico 5:** Característica “Nível de motivação”

918

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2022).

Observa-se que a motivação é um fator muito importante, para manter um bom desempenho dos colaboradores, perguntamos qual é o nível de motivação dos colaboradores com base na sua produtividade, sendo cinco (5) para totalmente motivado e um (1) para nada motivado 7 classificaram como totalmente motivados e 3 como motivados, observa-se que a conforme os colaborardes são considerados como motivados.

#### **Gráfico 6:** Característica “Qual o perfil da liderança”

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2022).

Percebe-se que o perfil predominante da Platolândia é o apoiador com 80% das respostas, o líder sabe reconhecer o valor dos colaboradores e os apoiando sempre que possível, 10% considera a liderança conservadora buscando alcançar as metas sem muitas mudanças, e 10% consideram que os líderes são negociadores e que estão sempre buscando alternativas para executar com os colaboradores.

#### **Gráfico 7:** Característica “Qualidades de um bom líder”

919

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2022).

A amostra coletada classificou que o perfil ideal para um bom líder, com 90% consideraram, necessário possuir inteligência emocional, ser empático, inspirador, saber resolver conflitos, conseguir se comunicar e tomar boas decisões e 10% Acreditam que um bom líder precisa saber motivar.

Na percepção dos colaboradores, o melhor estilo de liderança que deveria ser adotado na empresa, três (3) descreveram que o melhor perfil seria o negociador, está sempre buscando alternativas para executar com os colaboradores, um (1) dos colaboradores acredita que o melhor perfil seria o apoiador visto que reconhece o valor dos seus colaboradores os apoiando sempre

que possível, um (1) respondeu que o perfil ideal seria o conservador buscando alcançar as metas sem muitas mudanças, (1) acredita que a liderança ideal seria a democrática, incentivando a participação de seus liderados, onde o foco principal seria o desenvolvimento do grupo e quatro (4) dos 10 responderam que a liderança tem exercido um bom papel os motivando, resolvendo os conflitos e acompanhando o desempenho dos mesmos.

Com base nas respostas coletadas, concluímos que a liderança apoia os liderados, fornecendo as ferramentas adequadas para que as metas possam ser cumpridas, e o perfil predominantes da empresa é o apoiador, é uma empresa que há uma boa comunicação, fornece feedbacks. Em outras palavras, a liderança tem focado no desempenho dos colaboradores, fazendo com que os mesmos se sintam uma parte importante da empresa não só mais um que pode ser substituído facilmente.

## DISCUSSÃO

### A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS

Devido a atual era da informação que vivemos tem ocorrido constantemente uma série de mudanças, adaptações e transformações na forma de dirigir uma empresa. Segundo Chiavenato 2014, após a vinda da tecnologia da informação (TI) e o seu acesso possível a todos, ocasionou em uma série de inovações tecnológicas, velozes e hábeis para revolucionar o mundo de tal maneira que se assemelharia de alguma forma a uma espécie de aldeia global.

Com isso a informação passou a chegar em pouquíssimo tempo, em todos os lugares, o que ocasionou em drásticas mudanças em diversos setores entre eles o ARH (administração de recursos humanos) e na sua forma de enxergar o funcionário dentro da empresa. Segundo Chiavenato 2014, as organizações tiveram a percepção que com a mutação ocasionada devido ao desenvolvimento tecnológico, teve a finalidade de inserir inovações sociais, comportamentais e na forma de se gerenciar uma instituição. Tudo isto acabou em influenciar em um elevado crescimento na competitividade das empresas.

De acordo com Chiavenato (2014, p. 34) "O capital financeiro deixou de ser o recurso mais importante, cedendo lugar para o capital intelectual". Ou seja, deixou de predominar a ideia de que as pessoas eram meros recursos humanos de uma organização, para uma visão ampla onde o colaborador é visto de outra forma. Por este motivo acabou surgindo uma transformação onde o até então ARH, seria revolucionado para um modelo ajustado, inovador, flexível, descentralizado e amigável.



Surgindo então espaço para a percepção da GP - Gestão de Pessoas - onde os contribuintes passariam a serem vistos como seres competentes, habilidosos e dotados de inteligência, que obtém um grande potencial para revolucionar e somar no crescimento, ganhos e lucros da empresa. E não mais o modelo tradicional até então visto, que o empregado estava ali apenas para executar uma função manual, e continuar na mesma tarefa sem oportunidade de crescimento durante toda estadia dentro da empresa, e após isso, ser retirado do mercado de trabalho.

O profissional de recursos humanos deve prover a organização meios para que as pessoas sejam avaliadas em todos os sentidos, desde a formação profissional até a coleta de informações que possam lhe dar uma indicação, ainda que parcial, do caráter delas. (RIBEIRO, 2008, p.01).

Analisamos neste caso a necessidade de um gestor de pessoas aplicar as condições necessárias para que os colaboradores se sintam e permaneçam motivados, tendo a percepção de serem tratados com respeito e reconhecimento merecidos, conseguindo por meio disto usufruírem de uma convivência empática e vantajosa entre líderes e liderados e apresentem uma melhor produtividade e relacionamento com seus superiores.

A gestão de pessoas também é percebida em meio ao mercado, considerando algumas variáveis como: tecnologia; recompensa de pessoas; desenvolver pessoas; manter as pessoas; monitorar as pessoas recrutamento e seleção; resultados e desempenho.

921

**Tabela 1:** Percepção da gestão de pessoas no mercado de trabalho.

---

A gestão de pessoas na tecnologia: é percebida em invenções tecnológicas que visam facilitar as atividades que antes demandavam muito tempo, também através da descentralização da informação ao criar um modelo que compartilhe informação no ambiente corporativo. De acordo com Chiavenato 2010 dentro da gestão de pessoas existem cerca de 6 processos básicos, entre eles estão; o agregar pessoas que é trazer novas pessoas com ideias e talentos para acrescentar na organização. aplicar as pessoas no processo, ou seja, realizar descrição de cargo, avaliação de desempenho e modelagem.

---

Recompensa de pessoas: no processo de recompensa, incluem necessidades básicas dos colaboradores como o salário e benefícios, plano de saúde, vale transporte, vale refeição/ alimentação e outros. Também incluem participação nos lucros da empresa, premiação e realização através de reconhecimento.

---

Desenvolver pessoas: incluem o aperfeiçoamento dos funcionários através de um plano de carreira oferecido pela empresa, formação profissional: através de cursos, treinamento e também o desenvolvimento de aspectos que podem ser melhorados pelo colaborador.

---

Manter as pessoas: Está relacionado em manter um ambiente agradável e harmônico para os colaboradores, o que ocorre através da cultura e clima organizacional em um local com segurança, higiene, boas condições para o trabalho e ferramentas adequadas.

---

---

Monitorar as pessoas: Está incluído em acompanhar os funcionários da organização em suas respectivas tarefas e resultados e através disso tomar as medidas necessárias para se lidar com determinado funcionário dentro da organização.

---

Recrutamento e seleção: Na GP é essencial para escolher o colaborador ideal para um determinado cargo o recrutamento tem como objetivo atrair e captar o candidato potencialmente qualificados e capaz de ocupar o cargo, já a seleção é o processo de escolher o candidato que mais se adequa ao perfil do cargo. Os instrumentos utilizados para fazer a seleção é através de testes, provas situacionais, dinâmicas e entrevistas, no processo seletivo é avaliado a capacidade de aprendizagem do candidato.

---

Resultados: Os resultados são obtidos por meio do RH, em que os profissionais do setor auxiliam na aplicação de uma avaliação, onde será permitido averiguar os resultados obtidos. A análise também é possível por meio de comunicação, plano de carreira e outros.

---

Desempenho: Na avaliação de desempenho é possível através de um software acompanhar a evolução dos funcionários, analisando constantemente o colaborador enquanto o mesmo compor a organização. Essa ferramenta inclusive auxiliam os líderes a aplicarem feedbacks mais eficazes.

---

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2022).

Tendo em vista os aspectos observados, concluímos que a importância da Gestão de pessoas está atrelada diretamente em manter um ambiente organizacional adequado com boas condições, harmônico e com possibilidades de crescimento. Ao qual seus profissionais sejam sempre orientados por meio de seus líderes por meio de feedbacks construtivos e tenham um acompanhamento eficaz de sua evolução. Com isto os contribuintes da organização ficam cientes de seus pontos fortes e fracos no qual são instruídos para que sejam melhorados em sua atual função.

## TIPOS DE LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

A liderança é o procedimento que determina as relações no ponto de vista clássico da administração, o líder tem a função de estabelecer e fazer cumprir critérios de desempenho com o intuito de alcançar objetivos organizacionais, ser líder é ter a capacidade de influenciar as pessoas para alcançar as metas desejadas, os líderes podem ser administradores, porém nem todos os administradores conseguem ser líderes. No entanto o fato de uma organização conceder autoridade aos gestores, não lhes é garantido a capacidade de liderança eficaz.

No mundo dinâmico de hoje, as organizações precisam de liderança e administradores fortes para atingir o nível ótimo de eficácia. Precisam de líderes que desafiem o status que, criem visões de futuro e sejam capazes de inspirar os membros da organização a querer realizar essas visões. (ROBBINS ,2011, p. 360)

O mapeamento do perfil de liderança ocorre por meio de questionários estruturados e da observação, que identifica qual o perfil do líder na organização. No perfil apoiador o líder fornece todo apoio necessário, incentivos e reconhecimento ao colaborador, deste modo acaba despertando o potencial do mesmo, já o controlador não dá o apoio necessário, confia apenas em

si para a realização de tarefas, procura controlar tudo e todos, o líder conservador confia no liderado, presumindo que as metas serão cumpridas conforme as normas e procedimentos, sem muitas mudanças os ajudando só quando solicitado e o perfil do negociador está focado no processo ganha-ganha e nas políticas da organização, buscando sempre novas possibilidades para execução.

Existem várias teorias sobre os estilos de liderança nas organizações, iremos destacar a autocrática, democrática e liberal com finalidade de expor as características e personalidades, Chiavenato, 2006 descreve as características de cada estilos destacados.

**Tabela 2:** Estilos de liderança nas organizações.

---

Autocrática: Apenas o líder fixa as diretrizes, estabelece as tarefas que devem ser exercidas, sem atuação do grupo são considerados um líder autoritário.

---

Democrática: Todo do grupo participa das diretrizes através de debates, estimulado e assistido pelo líder, as tarefas são divididas pelo consenso do grupo.

---

Liberal: O grupo tem total liberdade de decidir, o líder tem uma participação mínima, e sempre a sua participação é solicitada por os seus liderados, não dar feedback e nem faz nenhuma tentativa de avaliar o rendimento dos mesmos, é um líder que tem medo de se envolver.

---

**Fonte:** CHIAVENATO (2006).

Algumas das características que um bom líder precisa e deveria ter são: empatia, comunicar-se bem, saber dar feedbacks, ser criativo, flexível, amável, está aberto a novas experiências, lidar bem com conflitos e ter inteligência emocional. Os líderes que têm empatia podem perceber como e quando o colaborador está desmotivado e assim buscar formas de motivá-los para alcançar os objetivos desejados. Os níveis de motivação variam de acordo com cada indivíduo nenhuma pessoa motiva outra, entretanto, é preciso reconhecer as necessidades e desejos dos funcionários, oferecer condições favoráveis, para então conseguir atingir determinados resultados.

A liderança e motivação formam um dos assuntos mais discutidos no ambiente organizacional, pois para se manter em um mercado tão competitivo é essencial conhecer as necessidades humanas de seus colaboradores. A motivação faz com que o funcionário se considere parte da organização. Para Casado (2002, p. 257) “A motivação tem sido vista como uma saída para melhorar o desempenho profissional no diz respeito tanto à produtividade quanto à saúde organizacional e à satisfação dos trabalhadores.”

Após a análise, livros e trabalhos publicados de vários autores, identificamos que a liderança e motivação são consideradas muito importante para o alcance de qualquer objetivo ou

meta nas organizações. Portanto podemos concluir que o líder tem papel fundamental dentro da organização e tem forte influência na motivação dos colaboradores.

## O IMPACTO DA LIDERANÇA ORGANIZACIONAL NOS NÍVEIS DE PRODUTIVIDADE NO SETOR DE COMPRAS

Em uma organização a presença de um líder em seu local de trabalho geralmente significa que poderá ajudar a aumentar a produtividade e a alcançar as metas estabelecidas. A busca pela motivação e satisfação dos liderados, estimula um maior empenho do colaborador, desta forma a beneficiá-lo e a organização também se beneficiaria, pois, um trabalhador valorizado tem um maior comprometimento com as tarefas.

A busca por colaboradores que estejam motivados a dar o seu melhor dentro da organização para um bom funcionamento do local, está cada vez maior. A qualidade do atendimento e do produto, assim como o conhecimento dos colaboradores e as especificações da mercadoria ofertada, cativa o cliente a comprar sempre no mesmo local, de acordo com Zaccarelli (2009, p. 93) “A preferência do cliente deve manifestar-se nas condições do mercado. Isto é, o produto pode ser preferido em determinado local pelo simples fato de estar disponível”.

No entanto o setor de vendas deve estar igualmente focado em aumentar as vendas e a participação de mercado, desta forma melhora a imagem da empresa, preparando o terreno para que ocorra vendas futuras. Segundo Dias (2014, p. 228), “para se manter um volume de vendas e um perfil competitivo no mercado e gerar lucros satisfatórios, a minimização de custos deve ser perseguida e alcançada”.

De acordo Dias (2014), fazer uma boa compra é um meio de reduzir custos, a verificação de prazos, preços, qualidade e volume são muito importantes, porém se não houver um bom relacionamento com os fornecedores, poderá prejudicar muito a empresa, por isso é fundamental fazer uma seleção, verificando a sua capacidade e de seu estabelecimento, juntamente com as mercadorias. Analisar o seu balanço semestralmente, atualizando o cadastro de fornecedores e as variações valores, evitara muitos problemas.

Em conformidade com Dias (2014), todos os setores eficazes de uma empresa produzem informações para o sistema de compras ou pedem informações, veremos as 6 consideradas mais importantes para o mesmo.

**Tabela 3:** Seis setores de informações.

---

Produção: A relação deve ser considerada calma onde nenhuma das partes sobressaiam, em buscar de alcançar o objetivo em comum que é colaborar para o melhor proveito da empresa.

---

Engenharia: A Engenharia centraliza se em volta de projetos, planejamentos e orientações preliminares a reais imposições da produção.

---

Contabilidade: É uma das áreas mais importantes do setor de compras, pois controla e registra todas as compras assim como a entrada e saída de capital.

---

Vendas: O setor de vendas precisa deixar o de compras informado de como está o estoque e quais são as expectativas de vendas, desse modo o setor de compras poderá fazer uma estimativa de quantidades de materiais necessários.

---

PCP: (Planejamento e Controle da Produção) está diretamente ligada com compras essa relação é de extrema importância, visto que permite planejar quando, quanto, onde qual ordem produzir e expandir a partir da aquisição até a entrega.

---

Controle de qualidade: A responsabilidade do controle de qualidade é comprar as mercadorias que atenda aos critérios de qualidade, fazendo testes antes da aceitação dos mesmos conforme a suas necessidades.

---

**Fonte:** DIAS (2014).

Para Chiavenato (2004) os indicadores de desempenho (KPIs), são recursos que possa medir o resultado de processos, é uma ferramenta criada para medir os processos internos essenciais da empresa ou seja analisar se as ações tomadas foram eficazes. Habitualmente essas ferramentas costumam ser criados com suporte em métricas e metas específicas através de planilhas, Excel, painel de controle (dashboards) e outros. O setor de compras deve seguir metas sendo claras e objetivas com interesse de conseguir fornecedores que oferte com um menor preço, mas com os padrões de qualidade determinados.

Segundo Chiavenato (2004, p. 223) “a avaliação do desempenho constitui um poderoso meio de resolver problemas de desempenho e melhorar a qualidade do trabalho e a qualidade de vida dentro das organizações”. Os KPIs oferecem informações solidas e transparente uma vez que está aliada à métrica, em relação a questões importantes como: tempo, custo, nível de satisfação, produtividade e eventuais falhas e ineficiências que ocorra no setor com base nos dados coletados, os líderes podem ter uma tomada de decisões com maior exatidão.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das crescentes mudanças as empresas de números segmentos vem buscando continuamente permanecer no mercado competitivo, desta maneira as organizações precisam buscar diferentes formas para alcançar um cenário positivo. Portanto a procura por profissionais voltada a liderança, que se adapte à realidade do ambiente sendo capaz de conduzir a sua equipe

nos processos de mudança da organização está cada vez mais frequente, em vista disso com uma boa liderança a organização consegue fazer com que os colaboradores sigam motivados e interessados.

Este artigo tem como objetivo geral, identificar as contribuições da liderança e motivação na gestão de pessoas na Platolândia Embreagens. Conforme o resultado da amostra de colaboradores pesquisada, mostra que os funcionários se encontram motivados e satisfeitos com a liderança sendo assim os líderes estão exercendo bem o seu papel.

No objetivo específico como a liderança impacta no setor de autopeças da Platolândia Embreagens, percebe-se que a liderança exerce um bom papel no setor de acordo com as respostas coletada dos colaboradores. Os outros objetivos, tem como proposta fazer um mapeamento do perfil da liderança e efeito que mesmo produz na produção nota-se que o perfil predominante é o apoiador, 70% consideram como uma boa produtividade dos liderados da empresa e o outro objetivo aborda sobre a motivação do setor de compras com base na produtividade, não tivemos êxito no alcance do mesmo por falta de resposta e perguntas adequadas para o cumprimento do objetivo no quesito produtividade, mas na motivação as respostas foram o suficiente para percebemos que os colaboradores se encontram totalmente motivados.

Percebe-se que a liderança é de extrema importância na atualidade, pois ela é responsável por motivar, orientar e conduzir os seus liderados em suas tarefas, os colaboradores podem ser motivados pelo simples fato de os líderes reconhecer a qualidade do seu trabalho, assim poderão dar o seu melhor para a empresa pois ele passar se sentir uma parte importante, não alguém que pode ser substituído a qualquer momento.

Observa-se após a análise dos resultados do questionário e do conteúdo apresentado conclui-se que a liderança é essencial em uma organização, além de motivar ele é o suporte para os colaboradores. No entanto a liderança é uma área bem ampla, que tem um potencial para ser explorado e analisado em futuros projetos, pode-se explorar também com uma amostra maior com colaboradores e empresas diferentes assim analisar melhor cada perfil.

## REFERÊNCIAS

ARELLANO, E. B.; FRANÇA, A. C. L. **As pessoas na organização**. 19. ed. São Paulo: Gente, 2002.

CARNEGIE, Dale. **Liderança: como superar-se e desafiar outros a fazer o mesmo**. 1.ed. Barueri, São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2019.

CASADO, Tania. **As pessoas na organização**.19. ed. São Paulo: Gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos Nas Organizações**. 4. ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2014.

DIAS, Marco. Aurélio. P. **Dias. Administração de materiais: Princípios, conceitos e gestão**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento organizacional conceitos e práticas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

JUDGE, T. A.; ROBBINS, S. P.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**.14. ed. São Paulo:Pearson,2010.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2.ed. Rio Grande do Sul: Universidade Feevale, 2013.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.