

LIDERANÇA NA ADMINISTRAÇÃO E ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CERRADO MOTO & SERRAS

Izadora Padilha da Silva
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
izadorapadilha88@gmail.com

Izabelle Maria Seichas Simão
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
izabelleseichas50@gmail.com

Profa. Dra. Edrilene Barbosa Lima Justi
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
edrilene.justi@ufms.br

RESUMO

Administração é o processo que, segundo teóricos e profissionais da área, compreende quatro funções principais interligadas: planejamento, organização, liderança e controle. Sendo assim, o presente trabalho tem como objetivo identificar os principais conceitos sobre liderança e suas implicações no ambiente das organizações. Para isso utilizou-se de uma metodologia teórica-reflexiva através de pesquisa bibliográfica. Foi feita também uma visita presencial à empresa Cerrado Moto & Serras localizada em Nova Andradina MS. A partir disso, conclui-se que a liderança é parte essencial de uma boa gestão organizacional, pois provê para as instituições técnicas, processos e habilidades necessárias para um bom planejamento, organização e controle das atividades rotineiras das empresas.

Palavras-Chave: Gestão de pessoas. Comportamento Organizacional. Administração.

ABSTRACT

According to theorists and professionals in the field, management is a process that comprises four main interconnected functions: planning, organization, leadership and control. Therefore, this study aims to identify the main concepts of leadership and its implications in the organizational environment. To this end, a theoretical-reflective methodology was used through bibliographical research. An in-person visit was also made to the company Cerrado Moto & Serra, located in Nova Andradina, MS. From this, we concluded that leadership is an essential part of good organizational management, as it provides institutions with the techniques, processes and skills necessary for good planning, organization and control of the routine activities of companies.

Keywords: People management. Organizational behavior. Management.

1. Introdução

Chiavenato (2014) apresenta que a origem da palavra administração vem do latim *ad* (direção para, tendência para) e *minister* (subordinação ou obediência), e também ressalta sobre a dificuldade de definir a palavra, pois diferentes escritores podem distinguir administração como Ciência, Técnica ou Arte.

De acordo com o mesmo autor Chiavenato (2000), “administração é o ato de trabalhar com e através de pessoas para realizar, tanto os objetivos da organização, quanto de seus membros”. Dessa forma, observa-se que a boa administração é o que leva a empresa ao resultado desejado, sendo como o fio orientador que sustenta a tomada de decisões dentro do negócio.

Segundo Stoner e Freeman (1999) "a administração é o processo de planejar, organizar, liderar e controlar os esforços realizados pelos membros da organização e o uso de todos os outros recursos organizacionais para alcançar os objetivos estabelecidos." Chiavenato (2014), também define uma organização como um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas, a fim de alcançar objetivos específicos. Assim, administrar nada mais é do que buscar objetivos comuns para a organização, sendo responsável pelo planejamento, organização, direção e controle dos recursos da mesma. É a mesma coisa dizer que o trabalho dos administradores consiste em planejar, organizar, liderar, executar e controlar.

Daft (2009) complementa que a liderança é capacidade de influenciar os outros a alcançar um objetivo comum, em que destaca a importância da influência na liderança e como um líder eficaz é capaz de motivar e orientar os membros de sua equipe ou organização em direção a um objetivo compartilhado.

Visto isso, o presente trabalho tem como objetivo identificar os principais conceitos sobre liderança e suas implicações no ambiente das organizações.

Destaca-se que este estudo se apresenta com uma metodologia teórica-reflexiva utilizando-se de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Para Marconi e Lakatos (2019), a pesquisa bibliográfica usa de diferentes fontes de documentos que exigem do pesquisador a manipulação e procedimentos investigativos diferentes e compreende oito fases distintas: escolha do tema; elaboração do plano de trabalho; identificação; localização; compilação; fichamento; análise e interpretação; redação. Além disso, Boccato (2006) destaca o uso de referenciais teóricos publicados, para análise e discussão das várias contribuições científicas que envolvem a temática abordada.

Para a coleta de dados, foi aplicado o método de observação simples na empresa Cerrado Moto & Serras localizada em Nova Andradina-MS, realizando uma entrevista aberta e semiestruturada, abordando os seguintes tópicos: (a) contexto organizacional; (b) práticas de gestão adotadas; (c) desafios enfrentados no mercado; e (d) estratégias para melhoria de desempenho. Conforme Gil (2008), a abordagem do estudo de caso é apropriada para a investigação detalhada de fenômenos concretos dentro de um contexto real. Já conforme Marconi e Lakatos (2003), a observação simples possibilita o registro direto dos fenômenos, sem a interferência do pesquisador.

Na presente pesquisa, as entrevistas foram conduzidas diretamente com o gestor da empresa em questão, assegurando que as respostas corresponderem à visão estratégica e aos desafios enfrentados na prática. A observação aconteceu em um ambiente natural, possibilitando a identificação de dinâmicas internas significativas relacionadas ao tema abordado.

A escolha do tema do estudo de caso, foi motivado devido o interesse em aprofundar os conhecimentos adquiridos em disciplinas cursadas anteriormente, onde foram mencionadas ideias relacionadas às práticas de liderança e gestão. Essa abordagem permite a aplicação prática dos conceitos aprendidos, proporcionando uma compreensão mais completa e realista do tema.

2. Referencial teórico

Richard L. Daft e Scott A. Snell são autores que têm contribuído significativamente para o estudo da liderança nas organizações. Em seus trabalhos, eles abordam diferentes aspectos da liderança, apresentando diversos referenciais teóricos.

Daft, por exemplo, apresenta uma abordagem integrada da liderança, combinando elementos de diferentes teorias. Ele enfatiza a importância da liderança visionária, que é capaz de inspirar e orientar as pessoas para alcançar um objetivo comum. Ele também destaca a importância da liderança transformacional, que é capaz de estimular o desenvolvimento pessoal e profissional dos membros da equipe (DAFT, 2009).

Já Snell e colaboradores apresentam a liderança como um aspecto central da gestão de pessoas nas organizações. Eles destacam a importância da liderança para a motivação e engajamento dos funcionários, e apresentam diferentes teorias de liderança (SNELL *et al.*, 2020).

Ambos os autores também enfatizam a importância da liderança ética e responsável, que leva em consideração não apenas os resultados financeiros, mas também o bem-estar dos funcionários e o impacto social das decisões da organização.

Já segundo Wagner e Hollenbeck (2019) a liderança não é uma posição ou um título, é uma ação e um exemplo, e não se limita apenas à posição hierárquica ocupada por uma pessoa na organização, mas sim a ações e comportamentos que essa pessoa adota no dia a dia, influenciando e inspirando seus colegas e subordinados a alcançarem os objetivos comuns da equipe e da empresa.

2.1 Papel da liderança na administração das organizações

De acordo com Robbins (2010), as organizações precisam de liderança e administração fortes para atingir o nível ótimo de eficácia. Precisam de líderes que desafiem o *status quo*, criem visões de futuro e sejam capazes de inspirar os membros da organização a querer realizar essas visões. No entanto, também precisam de gestores capazes de elaborar planos detalhados, criar estruturas organizacionais eficientes e gerenciar as operações do dia a dia.

A liderança desempenha um papel crucial na administração das organizações. Entre as principais funções da liderança na gestão empresarial, podemos citar:

- **Definição de visão, missão e valores:** A liderança é responsável por definir a visão, missão e valores da organização, que orientam as estratégias e ações da empresa.
- **Estabelecimento de objetivos e metas:** Os líderes definem os objetivos e metas da empresa, buscando alinhá-los com a visão, missão e valores estabelecidos.
- **Motivação e engajamento dos colaboradores:** A liderança tem a função de motivar e engajar os colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho saudável e estimulante, incentivando a colaboração e o trabalho em equipe.
- **Tomada de decisões estratégicas:** Os líderes são responsáveis por tomar decisões estratégicas importantes, como a definição de novos produtos e serviços, a entrada em novos mercados, entre outras.
- **Desenvolvimento de novos líderes:** A liderança também é responsável pelo desenvolvimento de novos líderes, promovendo programas de treinamento e desenvolvimento de competências gerenciais e habilidades de liderança.

- **Monitoramento e avaliação dos resultados:** A liderança é responsável pelo monitoramento e avaliação dos resultados da empresa, buscando identificar oportunidades de melhoria e corrigir eventuais desvios.

Em resumo, a liderança é fundamental para a administração das organizações, pois é responsável por orientar, motivar e engajar os colaboradores em direção aos objetivos da empresa, além de promover um ambiente de trabalho saudável e estimulante (ROBBINS, 2010; CHIAVENATO, 2014).

2.2 Tipos de liderança

Existem muitas teorias e estilos de liderança, e cada um tem suas próprias vantagens e desvantagens. No entanto, uma coisa é certa: a liderança eficaz requer habilidades e qualidades específicas que ajudam a criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo. Um líder eficaz também deve ser capaz de dar feedback construtivo e motivador, que ajuda a desenvolver as habilidades dos seguidores (ROBBINS, 2010).

De acordo com Bateman e Snell (2006), os líderes devem ter uma visão maior do que as outras pessoas, vislumbrar um futuro melhor para sua organização e buscar oportunidades que possibilitem a conquista. Sabemos que consiste na capacidade de dirigir e liderar uma série de eventos e pessoas, fazendo-os caminhar sob a orientação de um líder com habilidade de liderá-los e influenciá-los positivamente.

Conforme Chiavenato (2000), os estilos de liderança mais conhecidos são: autocrático, democrático e liberal, conforme Quadro 1.

Os três estilos de liderança (autocrático, democrático e liberal) têm ênfases diferentes e são adequados em diferentes situações (Figura 1). Wagner e Hollenbeck (2019) afirmam que um líder deve adaptar seu estilo de gestão e, portanto, a forma como lidera dependendo de muitas variáveis. Em geral, não existe um estilo de liderança "melhor" do que o outro. O líder deve ser capaz de adaptar seu estilo às necessidades e situações específicas da organização, ele deve saber avaliar o ambiente em que se encontra para decidir sobre a forma de liderança mais adequada no momento. Além disso, a liderança não deve ser vista apenas como uma habilidade ou traço inato, mas sim como uma habilidade que pode ser desenvolvida e aprimorada ao longo do tempo.

Quadro 1. Os três estilos de liderança

	Liderança Autocrática	Liderança Democrática	Liderança Liberal
Tomada de decisão	O líder toma todas as decisões e impõe sua vontade sobre os membros da equipe.	O líder envolve os membros da equipe no processo decisório e leva em consideração suas opiniões.	O líder delega muita autoridade para os membros da equipe e não se envolve muito nas decisões.
Gestão de pessoas	O líder autocrático é geralmente dominante e autoritário.	O líder democrático é geralmente colaborativo e orientado para as pessoas.	O líder liberal é geralmente confiante na equipe e permite que os membros tomem suas próprias decisões e ações.
Designação de tarefas	O líder determina a tarefa que cada um deve executar e qual é o seu companheiro de trabalho.	O líder procura ser um membro normal do grupo. O líder é "objetivo" e limita-se aos "fatos" em suas críticas e elogios.	Tanto a divisão das tarefas quanto a escolha dos companheiros ficam totalmente a cargo do grupo. Absoluta falta de participação do líder.

Fonte: adaptado de Chiavenato (2000)

Neste mundo extremamente globalizado e diversificado, além do papel de influenciar e liderar, um líder também deve ter sensibilidade e capacidade de equilibrar uma equipe. No dia a dia, devem alternar o uso dos três estilos de liderança e saber equilibrar harmoniosamente os aspectos relevantes de cada um em benefício da organização (WAGNER E HOLLENBECK, 2019; CHIAVENATO, 2000).

2.3 Técnicas e habilidades fundamentais para uma gestão eficaz

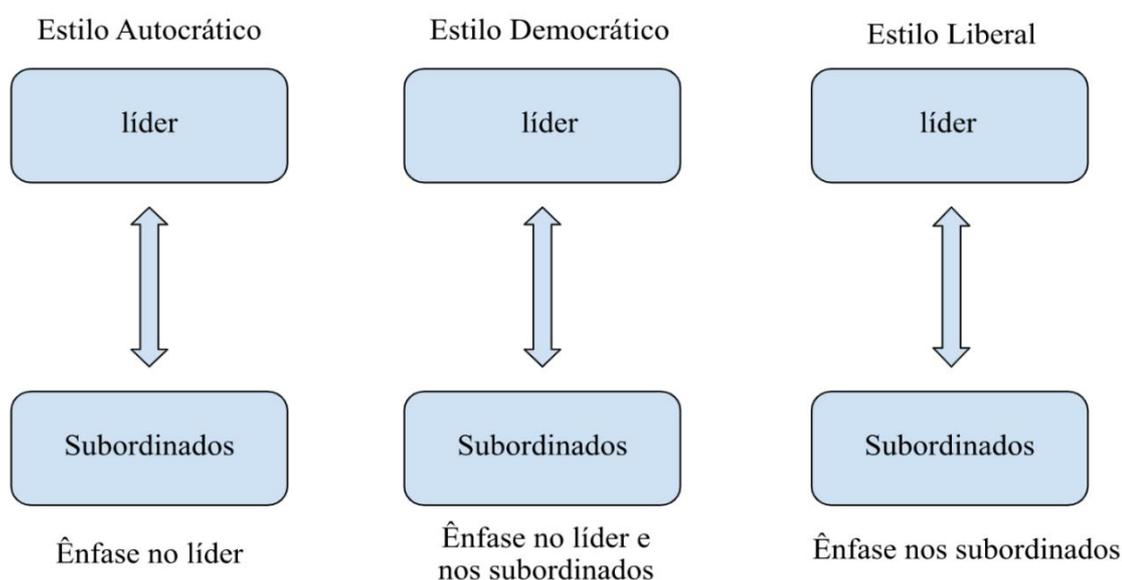
Chiavenato (2000) concorda com o conceito de Stoner e Freeman (1999) quando diz que a Administração é o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso de recursos a fim de alcançar objetivos e ainda complementa o conceito de Administração dizendo que a tarefa básica da Administração é a de fazer as coisas por meio de pessoas de maneira eficiente e eficaz.

É fundamental que uma empresa tenha um bom desenvolvimento, para isso é necessário que haja eficiência e eficácia na sua gestão, cumprindo com as metas do planejamento estratégico e qual meio utilizado para que se chegue ao resultado, mas para

Stoner e Freeman (1999) eficiência é a capacidade de minimizar o uso de recursos para alcançar os objetivos da organização. O mesmo define a eficácia como a capacidade de determinar objetivos apropriados. Drucker citado por Stoner e Freeman (1999) aponta que eficiência e eficácia fazer as coisas do jeito certo.

Uma abordagem da eficiência como uma medida de desempenho é feita por Chiavenato (2000) quando defende eficiência é uma relação técnica entre entradas e saídas e uma relação entre custos e benefícios, ou seja, uma relação entre os recursos aplicados e o resultado final obtido: é a razão entre o esforço e o resultado, entre a despesa e a receita, entre o custo e o benefício resultante.

Figura 1. As diferentes ênfases dos três estilos de liderança



Fonte: Chiavenato (2000)

Assim, o planejamento é o primeiro passo do plano de administrar, é pensar antes de agir ou preparar as formas mais adequadas de fazê-lo. Planejar significa que os administradores pensam antecipadamente em seus objetivos e ações, e que seus atos são baseados em algum método, plano ou lógica, e não em palpites. São os planos que dão à organização seus objetivos e que definem o melhor procedimento para alcançá-los. O planejamento é conceituado como a primeira função administrativa, por ser aquela que serve de base para as demais funções. O planejamento é a função administrativa que determina antecipadamente os objetivos que devem ser atingidos e como se deve fazer para alcançá-los (CHIAVENATO, 2000; STONER E FREEMAN, 1999).

A organização é o segundo passo do plano de administrar e inclui olhar para a melhor maneira de realizar o que foi planejado. Organizar refere-se ao processo de arrumar e alocar o trabalho, a autoridade e os recursos entre os membros de uma organização, de modo que eles possam alcançar eficientemente os objetivos da mesma. Consiste em etapas, como determinar as atividades específicas necessárias ao alcance dos objetivos planejados (especialização), agrupar as atividades em uma estrutura lógica (departamentalização) e designar as atividades às específicas posições e pessoas (cargos e tarefas) (CHIAVENATO, 2000; STONER E FREEMAN, 1999).

A liderança é um papel com variedade de conceitos e também fundamental para o sucesso de qualquer organização ou equipe, pois, é o líder que tem condição de exercer função, tarefa ou responsabilidade quando é responsável pelo grupo. Sua base está na capacidade que um indivíduo tem de influenciar as outras pessoas, usando das habilidades técnicas, conceituais e principalmente humanas, para se construir junto às pessoas o resultado esperado. Requer dirigir, influenciar e motivar os empregados a realizar tarefas essenciais (ROBBINS, 2010; STONER E FREEMAN, 1999).

Chiavenato (2000) destaca que, definido o planejamento e estabelecida a organização, o papel da liderança é acionar e dinamizar a empresa, pois a liderança está relacionada com a ação e diretamente com a atuação sobre os recursos humanos da empresa.

Finaliza-se esse ciclo com a função controle, que é saber se o que foi planejado e organizado está dando os resultados esperados, medindo o sucesso ou o fracasso de todo o processo de gestão. O controle é essencial para garantir a eficiência e eficácia da gestão, pois, é necessário assegurar que os resultados do que foi planejado, organizado e dirigido se ajustem tanto quanto possível aos objetivos previamente estabelecidos (CHIAVENATO, 2000; STONER E FREEMAN, 1999).

2.4 Relevância da liderança na administração organizacional

Chiavenato (2014) identifica que não há organização bem-sucedida sem uma liderança eficaz e eficiente que possa direcionar, motivar e inspirar seus membros em direção aos objetivos da organização. Nesse sentido, a liderança é um elemento crucial na administração das organizações sendo responsável por orientar, motivar e inspirar os membros da equipe em direção aos objetivos e metas da empresa. Assim, é importante que os líderes possuam habilidades de comunicação, empatia, resolução de conflitos e tomada de decisão para exercer sua função com eficácia.

Além disso, é fundamental que a liderança seja integrada à cultura organizacional e valores da empresa, para que os líderes e membros da equipe estejam alinhados em relação às expectativas e objetivos. A liderança também pode ser desenvolvida por meio de treinamentos, mentoring e feedback constante, a fim de aprimorar as habilidades dos líderes e contribuir para o crescimento da organização como um todo (ROBBINS, 2010).

Um líder não é necessariamente a pessoa com mais autoridade ou poder em um grupo. Em vez disso, um líder pode ser alguém que inspira os outros a agir de maneira positiva e produtiva. A liderança também envolve a capacidade de resolver problemas, tomar decisões difíceis e ser um modelo positivo para os outros. O líder deve ser capaz de comunicar claramente a visão e os objetivos do grupo e inspirar os outros a trabalhar juntos para alcançá-los. (WAGNER E HOLLENBECK, 2019; ROBBINS, 2010).

De acordo com Robins (2010), os líderes autênticos sabem quem são, no que acreditam e o que valorizam e agem conforme seus valores e suas crenças, de forma aberta e honesta, e como consequência, seus liderados os consideram pessoas éticas. Assim, a principal qualidade produzida por uma liderança autêntica é, portanto, a confiança e os líderes autênticos compartilham informações, encorajam a comunicação aberta e são fiéis a seus ideais, e as pessoas passam a ter fé neles.

Figura 2. Modelo integrado de liderança



Fonte: Chiavenato (2000)

Edward Hollander (1978), citado por Wagner e Hollenbeck (2019), sugeriu que o processo de liderança é mais bem compreendido como a ocorrência de transações mutuamente gratificantes entre líderes e seguidores em um determinado contexto

situacional. A Figura 2 indica o *locus* da liderança, que surge quando as três forças – líderes, seguidores e situações – encontram-se juntas. Na visão de Hollander, pode-se entender a liderança apenas por meio de uma avaliação das características importantes dessas três forças e dos modos pelos quais elas interagem.

Por fim, a liderança não é uma habilidade que as pessoas nascem tendo, em vez disso, é algo que pode ser desenvolvido e aprimorado com o tempo e a prática. Através do desenvolvimento de habilidades de comunicação, resolução de problemas e tomada de decisões, bem como da observação e estudo de líderes bem-sucedidos, qualquer pessoa pode se tornar um líder eficaz. Ao investir no desenvolvimento de habilidades de liderança, indivíduos e organizações podem melhorar a produtividade, aumentar a satisfação dos funcionários e alcançar um sucesso duradouro (WAGNER E HOLLENBECK, 2019; CHIAVENATO, 2014; ROBBINS, 2010).

2.5 O papel dos indivíduos no funcionamento das organizações

As organizações são compostas por indivíduos e são esses indivíduos que dão vida a elas. É através do trabalho em equipe que as organizações prosperam, pois cada membro desempenha um papel essencial para transformar a instituição em uma empresa de sucesso. Nesse sentido, o líder desempenha um papel crucial como o principal incentivador de sua equipe, não esperando que cometam erros para corrigi-los, mas sim encorajando-os a alcançar todo o seu potencial (MAXIMIANO, 2011; BATEMAN, SNELL, 2009; DAFT, 2009).

Assim, os líderes eficazes devem também ser autênticos e desenvolver relacionamentos de confiança com aqueles que procuram liderar, pois as organizações se tornaram menos estáveis e previsíveis, e, os gestores que não são confiáveis podem não ser líderes eficazes (ROBBINS, 2010).

Para os gestores responsáveis em preencher posições-chave em suas organizações com líderes eficazes, testes e entrevistas podem ajudar a identificar pessoas com qualidades de liderança. Além de focar na seleção de líderes, as instituições devem também considerar o investimento em treinamento para a liderança por meio de cursos, workshops, rodízio de responsabilidades, treinamento e programas de *mentoring* (ROBBINS, 2010).

A respeito da importância da gestão de pessoas na liderança, Chiavenato (2014) ressalta que o sucesso de uma organização depende do talento e da motivação das pessoas que a compõem, assim como da habilidade da empresa em criar um ambiente que permita o desenvolvimento e a realização plena dos indivíduos.

3. Empresa Cerrado Moto & Serras

Para um melhor entendimento da liderança na administração de uma organização, e a possibilidade de verificar como ela se organiza e qual forma administrativa utilizada para alcançar seus resultados esperados, foi feita uma visita à empresa Cerrado Moto & Serras, em Nova Andradina MS, que tem como proprietário (e entrevistado) Silvio Francelino de Oliveira. As visitas ocorreram em maio de 2023 e outubro de 2024.

A empresa que atua há 26 anos no mercado, se trata de uma organização familiar que busca sempre se aprimorar e se diferenciar das demais empresas, buscando manter a liderança, controle e planejamento de sua entidade.

Silvio diz que estar presente no dia a dia dentro de sua empresa é essencial para analisar o desenvolvimento da mesma, pois isso o permite fiscalizar as atividades profissionais de seus colaboradores, trazendo a disciplina e melhorias necessárias. O proprietário afirma que, aplicando a administração, liderança, planejamento e controle ao decorrer dos anos, obteve resultados satisfatórios.

Figura 3. Identificação da empresa Cerrado Moto & Serras nas redes sociais



Fonte: Facebook (2024)

Na empresa Cerrado, o líder tem como responsabilidades desenvolver habilidades como comunicação eficaz, capacidade de delegar tarefas e tomar decisões, empatia e inteligência emocional. É necessário conhecer as necessidades e expectativas dos colaboradores, estando sempre disposto a ouvi-los e a valorizar suas contribuições, tendo sempre consigo a visão estratégica e a capacidade de planejar e implementar ações que contribuam para o crescimento e a sustentabilidade da empresa. A fim de avaliar o progresso

da empresa, retornamos em uma visita no dia 17 de outubro de 2024, para analisar seu desempenho e identificar outros aspectos relevantes sobre a liderança na administração.

A liderança desempenha um papel crucial na formação da cultura organizacional, já que os líderes definem princípios, comportamentos e expectativas dentro da equipe. Portanto, para Silvio, não é apenas um salário que motiva seus colaboradores, mas sim a liderança que ele exerce, pois seus colaboradores são ouvidos e motivados, cada um conforme a sua necessidade, criando assim um vínculo entre o líder e a sua equipe. Silvio também abordou sobre a importância de uma comunicação clara e transparente na eficácia da liderança e os resultados organizacionais positivos que obteve, motivando seus colaboradores a se comprometerem com os objetivos da organização.

Para o líder, é necessária a colaboração entre a equipe para os objetivos serem alcançados, mas sem os membros da equipe trabalhando em conjunto, é difícil se manter de pé, pois diante das dificuldades, a colaboração se torna essencial. A combinação de habilidades e experiências únicas resulta em soluções mais eficientes e criativas para as adversidades.

Figura 4. Fachada da empresa Cerrado Moto & Serras



Fonte: Autoria própria

Desde o ano passado, ocorreram mudanças significativas com base na liderança de Silvio, que afirma que, apesar das dificuldades, a liderança competente continua sendo crucial para o êxito de seu empreendimento e está constantemente em evolução para se ajustar às mudanças do mercado e às demandas da equipe, criando um ambiente mais positivo e produtivo. Assim, ter uma gestão com eficiência e eficácia foi o que permitiu se manter no caminho traçado, formando uma cultura positiva.

Figura 5. Interior da empresa Cerrado Moto & Serras



Fonte: Autoria própria

Em resumo, é notório que a liderança é uma habilidade fundamental para a administração organizacional e devem trabalhar juntas para garantir o sucesso a longo prazo da empresa.

A liderança eficaz pode ajudar a melhorar a produtividade, a moral dos funcionários e a cultura organizacional, enquanto uma administração eficiente garante que os recursos da empresa sejam usados de maneira estratégica e focada em seus objetivos.

4. Considerações finais

Segundo Chiavenato (2014), a gestão de pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas — empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada — para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. A partir disso, percebe-se que uma gestão com boa liderança contribui para um bom resultado ao longo de todo o processo, sendo indispensável a empresa que quer obter sucesso no mercado, visando o aperfeiçoamento e a adoção de práticas administrativas que trarão maior credibilidade a empresa, diante a comunidade, clientes, entre outros.

Ademais, a liderança também está diretamente relacionada com a motivação e o engajamento dos colaboradores, uma vez que um líder competente é capaz de inspirar e estimular sua equipe a alcançar resultados cada vez mais expressivos. Nesse sentido, a administração deve investir na formação de líderes capacitados e comprometidos, por meio de programas de treinamento e desenvolvimento que visem a aprimorar as habilidades de liderança de seus colaboradores.

Portanto, conclui-se que a liderança é um tema de grande relevância para a administração organizacional, que pode trazer benefícios significativos para as empresas que investem em seu desenvolvimento. A liderança eficaz pode contribuir para a melhoria do desempenho e da produtividade, além de promover um ambiente de trabalho saudável e estimulante para todos os colaboradores. Nesse sentido, é fundamental que as organizações valorizem a liderança como uma competência essencial para o sucesso nos negócios, e invistam em estratégias e ações que visem aprimorar essa habilidade em seus líderes e colaboradores.

Referências

BATEMAN, T. S; SNELL, Scott A. **Administração: o novo cenário competitivo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Revista de Odontologia da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006. Disponível em: https://arquivos.cruzeirodosuleducacional.edu.br/principal/old/revista_odontologia/pdf/setembro_dezembro_2006/metodologia_pesquisa_bibliografica.pdf. Acesso em: 28 set. 2023.

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**. 3ª Edição. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

DAFT, R. L. **Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

FACEBOOK. **Cerrado Moto & Serras**. Disponível em: https://www.facebook.com/p/Cerrado-Moto-E-Serras-100054492037887/?locale=pt_BR. Acesso em: 10 de fev. 2024.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8ª ed. São Paulo, SP: Atlas, 2019.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

SNELL, S. A; MORRIS, S. S; BOHLANDER, G. W (null). **Administração de recursos humanos**. 4. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2020.

STONER, J. A. F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1999.

WAGNER III, J. A; HOLLENBECK, J. R. (Null). **Comportamento Organizacional: Criando Vantagem Competitiva**. 4. São Paulo: Saraiva, 2019.

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

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