

## **O papel do gestor dentro da empresa: uma análise sobre sua contribuição para o desempenho organizacional.**

The role of the manager within the company: an analysis of his contribution to organizational performance.

Fernando Otávio da Cruz

### **RESUMO**

O gestor exerce papel estratégico dentro das organizações, sendo responsável pela coordenação de equipes, tomada de decisões e desenvolvimento de práticas capazes de influenciar diretamente o desempenho organizacional. Em um cenário empresarial marcado pela competitividade, inovação tecnológica e constantes transformações econômicas, compreender a atuação gerencial tornou-se fundamental para o fortalecimento das empresas e para o alcance de melhores resultados corporativos. O presente artigo tem como objetivo analisar o papel do gestor dentro da empresa e identificar de que maneira sua atuação contribui para o desempenho organizacional e para a eficiência das equipes de trabalho. A metodologia utilizada caracteriza-se como pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa e caráter descritivo, fundamentada em livros, artigos científicos e publicações acadêmicas relacionadas à Administração, liderança e gestão organizacional. Os resultados demonstram que gestores que desenvolvem práticas participativas, comunicação eficiente e liderança estratégica conseguem promover ambientes organizacionais mais produtivos, motivados e inovadores. Conclui-se que a atuação do gestor representa fator determinante para a competitividade empresarial, sendo indispensável o investimento em formação gerencial e desenvolvimento de lideranças.

**Palavras-chave:** Gestão empresarial. Liderança. Desempenho organizacional. Administração. Gestor.

## **ABSTRACT**

Managers play a strategic role within organizations, being responsible for coordinating teams, making decisions, and developing practices capable of directly influencing organizational performance. In a business environment marked by competitiveness, technological innovation, and constant economic transformations, understanding managerial performance has become fundamental for strengthening companies and achieving better corporate results. This article aims to analyze the role of the manager within the company and identify how their performance contributes to organizational performance and the efficiency of work teams. The methodology used is characterized as bibliographic research, with a qualitative approach and descriptive character, based on books, scientific articles, and academic publications related to Administration, leadership, and organizational management. The results demonstrate that managers who develop participatory practices, efficient communication, and strategic leadership are able to promote more productive, motivated, and innovative organizational environments. It is concluded that the manager's performance represents a determining factor for business competitiveness, making investment in managerial training and leadership development indispensable.

**Keywords:** Business management. Leadership. Organizational performance. Administration. Manager.

## **1 INTRODUÇÃO**

As organizações contemporâneas enfrentam desafios cada vez mais complexos relacionados à competitividade, inovação tecnológica, transformação digital e necessidade de adaptação constante às mudanças de mercado. Nesse contexto, o papel do gestor tornou-se elemento essencial para o funcionamento eficiente das empresas, uma vez que cabe a ele coordenar recursos, liderar equipes, tomar decisões estratégicas e garantir o alcance dos objetivos organizacionais. Historicamente, a atuação gerencial esteve associada principalmente ao controle de processos produtivos e supervisão das atividades empresariais.

Entretanto, com a evolução das teorias administrativas e o desenvolvimento das organizações, o gestor passou a assumir funções mais

amplas, relacionadas à liderança, motivação de equipes, gestão estratégica e desenvolvimento humano.

Segundo Chiavenato (2014), o gestor moderno não atua apenas como supervisor de tarefas, mas como líder, estrategista e agente facilitador do desenvolvimento organizacional. Sua atuação influencia diretamente a produtividade, o clima organizacional, o desempenho das equipes e a capacidade competitiva da empresa.

Além disso, a tomada de decisão representa uma das principais responsabilidades da gestão organizacional. Robbins e Coulter (2018) afirmam que administradores eficientes precisam interpretar cenários, analisar informações e desenvolver estratégias capazes de transformar objetivos empresariais em resultados concretos.

Outro aspecto relevante refere-se à crescente valorização do capital humano dentro das organizações. Atualmente, empresas reconhecem que colaboradores motivados e bem liderados contribuem diretamente para o aumento da produtividade, melhoria do clima organizacional e fortalecimento da cultura empresarial. Nesse contexto, o gestor exerce papel fundamental na construção de ambientes de trabalho mais colaborativos, inovadores e alinhados aos objetivos organizacionais.

Além da liderança de equipes, o gestor contemporâneo também precisa lidar com desafios relacionados à globalização, sustentabilidade e transformação digital. As mudanças tecnológicas modificaram significativamente a dinâmica organizacional, exigindo profissionais capazes de adaptar estratégias, gerenciar informações e desenvolver soluções inovadoras para garantir a competitividade empresarial. Dessa forma, a atuação gerencial passou a exigir competências cada vez mais amplas e multidisciplinares.

Outro fator importante está relacionado à influência da gestão sobre os resultados organizacionais. Empresas que investem em práticas gerenciais eficientes conseguem alcançar maior desempenho financeiro, retenção de talentos e capacidade de inovação. Assim, compreender a contribuição do gestor para o desenvolvimento organizacional torna-se indispensável tanto para a prática empresarial quanto para os estudos acadêmicos relacionados à Administração. Dessa forma, compreender a importância da atuação do gestor dentro das organizações torna-se fundamental para analisar os fatores que contribuem para o desempenho organizacional e para a eficiência empresarial. O presente estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: em que medida a atuação do gestor dentro da empresa contribui para melhorar os

resultados organizacionais e o desempenho das equipes? O objetivo geral deste artigo consiste em analisar o papel do gestor dentro da empresa e identificar como suas práticas e decisões impactam o desempenho organizacional. Como objetivos específicos, pretende-se: Descrever o papel do gestor na coordenação de processos e equipes; Identificar estilos de liderança e práticas de gestão mais eficazes no ambiente empresarial; Verificar a relação entre gestão e desempenho organizacional; Analisar a influência da liderança na motivação dos colaboradores; Discutir a importância da formação de líderes capacitados.

A pesquisa justifica-se pela relevância estratégica da gestão para o sucesso das organizações. Em um ambiente empresarial cada vez mais dinâmico e competitivo, torna-se indispensável compreender como a atuação gerencial influencia os resultados corporativos e o desenvolvimento das equipes. Além disso, o estudo apresenta relevância acadêmica e prática, contribuindo para a ampliação do conhecimento sobre liderança, gestão organizacional e desempenho empresarial.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Evolução histórica da Administração e do papel do gestor**

A Administração surgiu como ciência a partir da necessidade de organizar processos produtivos e otimizar recursos dentro das organizações. O crescimento industrial e econômico ocorrido após a Revolução Industrial impulsionou o desenvolvimento das teorias administrativas, que passaram a buscar formas mais eficientes de gestão empresarial.

Frederick Taylor, precursor da Administração Científica, defendia a racionalização do trabalho e a padronização das tarefas como meios de aumentar a produtividade. Segundo Taylor (1911), a eficiência organizacional dependia da divisão adequada das atividades e do controle rigoroso dos processos produtivos. Nesse período, o gestor possuía função predominantemente operacional, voltada para supervisão e fiscalização das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

Posteriormente, Henri Fayol ampliou a compreensão acerca da Administração ao estabelecer as funções administrativas de planejar, organizar, dirigir e controlar. Para Fayol (1916), o gestor precisava desenvolver habilidades relacionadas ao planejamento estratégico e à coordenação organizacional, tornando-se responsável pela integração entre setores e pelo alcance dos objetivos empresariais.

Com o avanço das teorias administrativas, especialmente a partir da Teoria das Relações Humanas, o fator humano passou a ser valorizado dentro das organizações. Elton Mayo (1933) demonstrou que produtividade e desempenho estavam diretamente relacionados à motivação e às relações interpessoais existentes no ambiente de trabalho. A partir desse momento, o gestor deixou de atuar apenas como supervisor de tarefas e passou a assumir funções relacionadas à liderança, comunicação e desenvolvimento humano.

Segundo Chiavenato (2014), a evolução da Administração transformou o gestor em elemento estratégico dentro das organizações. Atualmente, além de coordenar processos, o administrador precisa desenvolver competências relacionadas à inovação, gestão de pessoas e tomada de decisão. Além disso, o crescimento da globalização e das tecnologias digitais ampliou significativamente as responsabilidades da gestão contemporânea. Organizações modernas necessitam de gestores capazes de interpretar cenários complexos, desenvolver estratégias competitivas e adaptar empresas às constantes mudanças do mercado.

Robbins e Coulter (2018) afirmam que o gestor contemporâneo deve possuir visão sistêmica e capacidade analítica, atuando de maneira estratégica para garantir eficiência organizacional e sustentabilidade empresarial. Dessa forma, a evolução histórica da Administração demonstra que o papel do gestor passou por profundas transformações, tornando-se indispensável para o desempenho organizacional e para a competitividade das empresas.

## **2.2 Funções administrativas e competências do gestor moderno**

As funções administrativas representam elementos essenciais para o funcionamento das organizações. Desde os estudos de Fayol, a Administração passou a compreender que gestores precisam desenvolver competências relacionadas ao planejamento, organização, direção e controle das atividades empresariais.

O planejamento consiste na definição de objetivos organizacionais e estratégias necessárias para alcançá-los. Segundo Oliveira (2015), o planejamento estratégico permite que as empresas antecipem cenários, identifiquem oportunidades e minimizem riscos organizacionais. Nesse contexto, o gestor desempenha papel fundamental na elaboração de estratégias e na definição de metas capazes de orientar o desenvolvimento empresarial.

A função de organização refere-se à distribuição eficiente dos recursos organizacionais. O gestor precisa estruturar equipes, definir responsabilidades e garantir que os recursos disponíveis sejam utilizados de maneira eficiente. A direção está relacionada à liderança e coordenação das pessoas dentro da organização. Conforme Chiavenato (2014), gestores eficientes conseguem motivar colaboradores, estimular cooperação e fortalecer o comprometimento das equipes.

Já o controle envolve acompanhamento dos resultados organizacionais e avaliação do desempenho empresarial. Por meio dessa função, o gestor identifica falhas, corrige problemas e garante alinhamento entre objetivos planejados e resultados alcançados. Além das funções administrativas, o gestor contemporâneo precisa desenvolver competências relacionadas à comunicação, liderança, negociação e tomada de decisão.

Segundo Maximiano (2017), organizações modernas exigem líderes capazes de lidar com ambientes dinâmicos e complexos, sendo indispensável o desenvolvimento de habilidades interpessoais e estratégicas. A comunicação organizacional representa uma das competências mais importantes para o gestor contemporâneo. Falhas de comunicação podem comprometer produtividade, gerar conflitos e prejudicar o clima organizacional.

Nesse sentido, gestores precisam transmitir informações de maneira clara e eficiente, garantindo alinhamento estratégico entre equipes e setores organizacionais. Outra competência indispensável refere-se à capacidade de adaptação. Mudanças tecnológicas e transformações econômicas exigem gestores preparados para lidar com inovação, competitividade e transformação digital. Segundo Drucker (2001), organizações bem-sucedidas dependem de líderes capazes de transformar mudanças em oportunidades de crescimento e desenvolvimento empresarial.

Dessa forma, as funções administrativas e as competências gerenciais representam fatores essenciais para o desempenho organizacional e para a competitividade empresarial.

### **2.3 Liderança organizacional e motivação das equipes**

A liderança possui papel estratégico dentro das organizações, influenciando diretamente a motivação, produtividade e desempenho das equipes. Segundo Chiavenato (2014), liderança pode ser compreendida como a capacidade de influenciar pessoas para alcançar objetivos comuns.

Diferentemente da autoridade formal, a liderança depende da habilidade do gestor em inspirar confiança, promover cooperação e desenvolver relacionamentos positivos dentro da organização.

Ao longo das décadas, diferentes estilos de liderança foram estudados pela Administração. Inicialmente, predominavam modelos autoritários, nos quais o gestor centralizava decisões e exercia controle rígido sobre os colaboradores. Posteriormente, surgiram modelos mais participativos, voltados para valorização das pessoas e incentivo à cooperação organizacional. Segundo Maximiano (2017), líderes participativos tendem a promover maior comprometimento e motivação entre os membros da equipe.

A liderança transformacional ganhou destaque nas organizações contemporâneas. De acordo com Avolio e Bass (2004), líderes transformacionais conseguem estimular criatividade, inovação e engajamento dos colaboradores, favorecendo melhores resultados organizacionais. Além da liderança, a motivação representa elemento indispensável para o desempenho empresarial.

A Teoria das Necessidades de Maslow destacou que indivíduos possuem necessidades relacionadas à segurança, reconhecimento e autorrealização. Segundo Maslow (1954), organizações que valorizam fatores humanos conseguem fortalecer satisfação e produtividade no ambiente de trabalho. Herzberg também contribuiu significativamente para os estudos motivacionais ao diferenciar fatores higiênicos e motivacionais. Conforme Herzberg (1968), reconhecimento profissional, crescimento na carreira e valorização pessoal influenciam diretamente o desempenho dos colaboradores.

Nesse contexto, o gestor exerce papel fundamental na construção de ambientes organizacionais saudáveis e motivadores. Empresas que investem em liderança eficiente e valorização das equipes conseguem melhorar indicadores relacionados à produtividade, retenção de talentos e clima organizacional. Segundo pesquisa da Gallup (2022), aproximadamente 70% da variação no engajamento dos colaboradores está relacionada diretamente à atuação do gestor imediato.

Esses dados evidenciam a importância da liderança para o desenvolvimento organizacional e para o fortalecimento das relações de trabalho. Além disso, organizações que mantêm ambientes motivadores apresentam maior capacidade de inovação e adaptação às mudanças de mercado. Dessa forma, liderança e motivação representam fatores estratégicos para competitividade empresarial e sustentabilidade organizacional.

## **2.4 O gestor como agente estratégico para o desempenho organizacional**

A atuação do gestor influencia diretamente os resultados empresariais e o desempenho organizacional. Empresas que desenvolvem práticas gerenciais eficientes tendem a alcançar melhores indicadores financeiros, maior produtividade e ambientes organizacionais mais saudáveis. Segundo Robbins e Coulter (2018), o desempenho empresarial depende da capacidade da gestão em alinhar objetivos organizacionais, recursos disponíveis e desenvolvimento das equipes. Nesse contexto, o gestor contemporâneo assume função estratégica dentro das organizações. Além de coordenar processos e liderar equipes, o administrador precisa desenvolver visão sistêmica e capacidade analítica para interpretar cenários e tomar decisões eficientes.

A transformação digital ampliou significativamente a importância da gestão estratégica. Atualmente, organizações utilizam sistemas de informação, análise de dados e tecnologias digitais para orientar decisões empresariais. Segundo Chiavenato (2014), gestores precisam atuar como facilitadores da inovação, estimulando criatividade e adaptação às mudanças organizacionais. Outro aspecto importante refere-se à cultura organizacional. Conforme Schein (2009), líderes exercem influência direta sobre valores, crenças e comportamentos organizacionais, contribuindo para construção de culturas empresariais mais fortes e alinhadas aos objetivos corporativos.

A comunicação organizacional também influencia significativamente o desempenho empresarial. Falhas de comunicação podem gerar conflitos, desmotivação e redução da produtividade. Nesse sentido, gestores precisam desenvolver práticas de comunicação eficientes, garantindo integração entre equipes e alinhamento estratégico. Além disso, o gestor exerce papel importante na gestão de conflitos organizacionais. Ambientes empresariais convivem constantemente com divergências relacionadas a interesses, metas e processos internos. Gestores preparados conseguem mediar conflitos e promover soluções capazes de fortalecer relacionamentos e preservar o equilíbrio organizacional.

Outro fator relevante refere-se à responsabilidade social e à sustentabilidade empresarial. Organizações contemporâneas precisam desenvolver práticas sustentáveis e socialmente responsáveis. Nesse cenário, gestores possuem responsabilidade de equilibrar objetivos econômicos, sociais e ambientais.

Segundo Oliveira (2015), empresas sustentáveis tendem a fortalecer sua imagem institucional e ampliar competitividade no mercado. Além disso,

organizações que investem em desenvolvimento gerencial conseguem melhorar retenção de talentos e capacidade de inovação. Colaboradores valorizam ambientes organizacionais nos quais existe liderança eficiente, reconhecimento profissional e oportunidades de crescimento.

Segundo Drucker (2001), organizações inovadoras dependem de líderes capazes de transformar conhecimento em estratégias eficientes. Portanto, o gestor contemporâneo representa elemento indispensável para o desempenho organizacional, sendo sua atuação determinante para produtividade, competitividade e sustentabilidade empresarial.

### **3 METODOLOGIA**

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa e caráter descritivo, desenvolvida com o objetivo de compreender a importância da atuação do gestor dentro das organizações e sua influência no desempenho organizacional. Segundo Gil (2019), a pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de materiais já publicados, como livros, artigos científicos, dissertações e publicações acadêmicas, permitindo aprofundar conhecimentos sobre determinado tema.

A coleta das informações foi realizada por meio de levantamento de referências teóricas relacionadas à Administração, liderança, gestão organizacional e desempenho empresarial. Foram consultadas obras de autores clássicos e contemporâneos da área administrativa, como Chiavenato (2014), Robbins e Coulter (2018), Fayol (1916), Drucker (2001) e Maximiano (2017), além de artigos científicos disponíveis em plataformas acadêmicas digitais, como Google Acadêmico, Scielo e Periódicos CAPES.

Após a coleta, os dados foram organizados e analisados de forma descritiva e interpretativa, buscando identificar os principais conceitos e contribuições teóricas acerca do papel do gestor nas organizações. A análise das informações possibilitou compreender como a liderança, a comunicação e as práticas gerenciais influenciam diretamente a produtividade, a motivação das equipes e os resultados organizacionais.

### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS**

A partir da análise das referências bibliográficas utilizadas neste estudo, foi possível compreender que a atuação do gestor possui influência direta sobre

o desempenho organizacional, especialmente no que se refere à produtividade, motivação das equipes, tomada de decisão e desenvolvimento estratégico das empresas. Os autores analisados demonstram que a gestão contemporânea deixou de possuir caráter exclusivamente operacional e passou a assumir função estratégica dentro das organizações.

Nesse sentido, observa-se que o gestor moderno precisa desenvolver competências que vão além do simples controle de tarefas. Conforme destaca Chiavenato (2014), o administrador contemporâneo atua como líder, facilitador e agente de transformação organizacional. Essa percepção reforça a ideia de que o sucesso empresarial depende não apenas de recursos financeiros e tecnológicos, mas também da capacidade da liderança em conduzir pessoas e alinhar objetivos organizacionais.

Ao analisar as contribuições de Fayol (1916), percebe-se que as funções administrativas de planejar, organizar, dirigir e controlar continuam presentes nas organizações atuais, embora adaptadas às novas exigências do mercado contemporâneo. Na prática, verifica-se que empresas que possuem planejamento estratégico bem estruturado tendem a apresentar maior capacidade de organização e competitividade.

Nesse contexto, entende-se que o gestor desempenha papel indispensável na definição de metas, organização dos recursos e acompanhamento dos resultados empresariais. A ausência de uma liderança eficiente pode comprometer diretamente o desempenho organizacional, gerando falhas de comunicação, desmotivação das equipes e dificuldades no alcance dos objetivos empresariais.

Outro aspecto importante identificado durante a análise refere-se à influência da liderança sobre a motivação dos colaboradores. As contribuições de Mayo (1933) e Maslow (1954) demonstram que fatores humanos possuem impacto significativo sobre a produtividade organizacional. Ambientes de trabalho marcados por valorização profissional, reconhecimento e boa comunicação tendem a favorecer o comprometimento das equipes.

Essa perspectiva também pode ser observada nas organizações contemporâneas, nas quais os colaboradores valorizam não apenas remuneração, mas também qualidade do ambiente de trabalho, oportunidades de crescimento e reconhecimento profissional. Nesse sentido, a atuação do gestor torna-se fundamental para construção de relações interpessoais saudáveis e fortalecimento do clima organizacional.

Ao relacionar essas ideias com a visão de Herzberg (1968), percebe-se que a motivação está diretamente ligada à valorização profissional e ao sentimento de reconhecimento dentro das empresas. Dessa forma, gestores que desenvolvem práticas participativas e mantêm diálogo constante com suas equipes conseguem promover maior satisfação e engajamento dos colaboradores.

Além disso, a pesquisa demonstrou que a comunicação organizacional representa um dos fatores mais relevantes para o desempenho empresarial. Robbins e Coulter (2018) afirmam que gestores eficientes precisam transmitir informações de maneira clara e objetiva, garantindo alinhamento entre setores e integração das equipes.

Na prática organizacional, observa-se que falhas de comunicação frequentemente geram conflitos internos, retrabalho e redução da produtividade. Assim, o gestor precisa desenvolver habilidades comunicacionais capazes de fortalecer a cooperação e melhorar os processos organizacionais.

Outro ponto relevante identificado durante a análise diz respeito à capacidade de adaptação do gestor diante das mudanças organizacionais.

O ambiente empresarial contemporâneo é marcado por transformações tecnológicas, inovação constante e competitividade elevada. Nesse cenário, gestores precisam atuar de forma estratégica, interpretando cenários e desenvolvendo soluções capazes de garantir sustentabilidade empresarial. Conforme Drucker (2001), organizações bem-sucedidas dependem de líderes capazes de transformar mudanças em oportunidades de crescimento. Essa visão evidencia que o gestor contemporâneo precisa possuir perfil inovador e capacidade analítica para lidar com situações complexas e imprevisíveis.

A transformação digital também representa um desafio importante para as organizações modernas. Atualmente, empresas utilizam tecnologias e sistemas de informação para otimizar processos, analisar dados e orientar decisões estratégicas. Nesse contexto, o gestor precisa acompanhar as mudanças tecnológicas e desenvolver competências relacionadas à inovação e gestão da informação.

Ao analisar as contribuições de Chiavenato (2014), percebe-se que a liderança estratégica tornou-se indispensável para a competitividade empresarial.

O gestor contemporâneo precisa estimular a criatividade, incentivar a participação das equipes e promover ambientes organizacionais voltados para inovação e melhoria contínua.

Outro aspecto importante refere-se à cultura organizacional. Segundo Schein (2009), líderes exercem forte influência sobre valores, comportamentos e práticas organizacionais. Dessa forma, a postura do gestor contribui diretamente para formação da identidade empresarial e para o fortalecimento da cultura organizacional.

Empresas que desenvolvem culturas organizacionais fortes tendem a apresentar maior alinhamento estratégico, comprometimento das equipes e capacidade de adaptação às mudanças de mercado. Assim, compreende-se que a atuação gerencial influencia não apenas resultados financeiros, mas também aspectos relacionados ao comportamento organizacional e às relações humanas dentro das empresas.

A análise bibliográfica também evidenciou que organizações que investem na formação de seus gestores apresentam melhores indicadores de produtividade e retenção de talentos. Segundo pesquisa da Gallup (2022), grande parte do engajamento dos colaboradores está diretamente relacionada à atuação do gestor imediato.

Esses dados reforçam a importância do desenvolvimento de lideranças preparadas para lidar com desafios organizacionais contemporâneos. O gestor precisa atuar de maneira ética, estratégica e participativa, promovendo equilíbrio entre objetivos empresariais e valorização das pessoas.

Além disso, verificou-se que a liderança eficiente contribui para redução de conflitos organizacionais e fortalecimento das relações interpessoais. Ambientes empresariais marcados por confiança, diálogo e cooperação tendem a favorecer produtividade e satisfação profissional. Nesse sentido, considera-se que o gestor contemporâneo precisa desenvolver competências humanas e emocionais capazes de fortalecer relacionamentos e promover ambientes organizacionais mais saudáveis.

Outro fator relevante identificado durante a análise refere-se à tomada de decisão. O administrador moderno precisa interpretar informações, analisar cenários e desenvolver estratégias eficientes para alcançar os objetivos organizacionais. Decisões mal planejadas podem gerar prejuízos financeiros, conflitos internos e redução da competitividade empresarial. Conforme Robbins e Coulter (2018), a tomada de decisão eficiente depende da capacidade analítica do gestor e da utilização adequada das informações disponíveis. Dessa

forma, percebe-se que o desenvolvimento de competências estratégicas representa elemento fundamental para atuação gerencial.

A partir das análises realizadas, compreende-se que o gestor exerce papel determinante para o sucesso organizacional. Sua atuação influencia produtividade, motivação das equipes, cultura organizacional, inovação e competitividade empresarial.

Portanto, os dados analisados demonstram que organizações que valorizam liderança estratégica e investem na formação gerencial possuem maior capacidade de adaptação, desenvolvimento e crescimento sustentável no mercado contemporâneo.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo possibilitou compreender a importância do gestor dentro das organizações e sua influência direta sobre o desempenho empresarial, a motivação das equipes e o alcance dos objetivos organizacionais.

A partir das análises realizadas, verificou-se que a atuação gerencial deixou de possuir caráter apenas operacional e passou a assumir função estratégica nas empresas contemporâneas, especialmente diante das constantes transformações econômicas, tecnológicas e sociais presentes no mercado atual.

Ao longo da pesquisa, observou-se que gestores eficientes desempenham papel fundamental na coordenação de pessoas, na tomada de decisões e na construção de ambientes organizacionais mais produtivos e colaborativos. As contribuições teóricas analisadas demonstraram que liderança, comunicação organizacional, planejamento estratégico e valorização do capital humano representam fatores essenciais para o fortalecimento das organizações e para a melhoria dos resultados empresariais.

Nesse sentido, ficou evidente que a qualidade da gestão influencia diretamente a produtividade, o clima organizacional e a competitividade das empresas.

Os estudos apresentados também permitiram identificar que o gestor contemporâneo precisa desenvolver competências cada vez mais amplas, envolvendo habilidades técnicas, estratégicas e interpessoais. Além da capacidade de administrar recursos e processos, torna-se indispensável saber liderar equipes, resolver conflitos, estimular inovação e adaptar a organização às

mudanças do mercado. Dessa forma, compreende-se que a liderança eficiente não está relacionada apenas à autoridade formal, mas principalmente à capacidade de influenciar positivamente as pessoas e promover o comprometimento coletivo.

Outro aspecto relevante identificado durante a pesquisa refere-se à valorização das relações humanas dentro das organizações. A análise das teorias motivacionais demonstrou que colaboradores motivados, reconhecidos e bem liderados tendem a apresentar maior engajamento e melhor desempenho profissional. Assim, o gestor exerce papel essencial na construção de ambientes organizacionais saudáveis, capazes de fortalecer a cooperação, a satisfação profissional e a retenção de talentos.

Além disso, verificou-se que empresas que investem no desenvolvimento de lideranças preparadas conseguem enfrentar com maior eficiência os desafios impostos pela competitividade e pela transformação digital. A capacidade de inovação, adaptação e planejamento estratégico tornou-se indispensável para a sustentabilidade organizacional, reforçando ainda mais a relevância da atuação gerencial no contexto empresarial contemporâneo.

Portanto, conclui-se que o gestor representa elemento indispensável para o sucesso das organizações, sendo sua atuação determinante para o desenvolvimento organizacional e para a obtenção de resultados sustentáveis.

Os objetivos propostos neste estudo foram alcançados, uma vez que foi possível analisar o papel do gestor dentro da empresa e compreender de que forma sua atuação influencia o desempenho organizacional.

Espera-se que esta pesquisa contribua para ampliação das discussões sobre liderança e gestão empresarial, além de incentivar novos estudos relacionados à importância da formação gerencial e do desenvolvimento de líderes capacitados para atuar nas organizações contemporâneas.

## **REFERÊNCIAS**

AVOLIO, B. J.; BASS, B. M. *Multifactor leadership questionnaire manual*. 3. ed. Redwood City: Mind Garden, 2004.

CHIAVENATO, I. *Introdução à teoria geral da administração*. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DRUCKER, P. F. *O melhor de Peter Drucker: a administração*. São Paulo: Nobel, 2001.

FAYOL, H. *Administração industrial e geral*. São Paulo: Atlas, 1916.

GALLUP. *State of the global workplace: 2022 report*. Washington: Gallup, 2022.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HERZBERG, F. *One more time: how do you motivate employees?* Harvard Business Review, Boston, 1968.

MASLOW, A. H. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row, 1954.

MAXIMIANO, A. C. A. *Introdução à administração*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MAYO, E. *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan, 1933.

OLIVEIRA, D. P. R. *Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas*. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

ROBBINS, S. P.; COULTER, M. *Administração*. 13. ed. São Paulo: Pearson, 2018.

SCHEIN, E. H. *Cultura organizacional e liderança*. São Paulo: Atlas, 2009.

TAYLOR, F. W. *Princípios da administração científica*. São Paulo: Atlas, 1911.