

Gilberto Costa

Correspondente da Agência Brasil / EBC

Lisboa – Pesquisa dirigida a 591 empregados de uma rede varejista de 68 lojas no Brasil aponta que as qualidades e o comportamento de um líder empresarial favorecem o clima corporativo e os resultados dos negócios. Os melhores resultados foram verificados nos estabelecimentos com melhores lideranças.

A investigação feita pelo estudante brasileiro Dálcio Reis Júnior, doutorando do Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial da Universidade de Aveiro (Centro de Portugal), informa que o líder corporativo “deve ter perseverança, paixão, integridade e humildade combinada com ambição. Deve ainda ser capaz de reconhecer padrões, definir um futuro desejado para a organização e canalizar os esforços dos colaboradores para tal futuro”, explica Arménio Rego, professor-orientador do brasileiro.

Segundo o pesquisador, o que “o líder faz é mais importante do que aquilo que diz. As ações comunicam mais do que as palavras”. E acrescentou: “Líderes competentes, sérios, empenhados, respeitadores, perseverantes, honestos, otimistas, resilientes [com capacidade de lidar com problemas] e confiáveis aumentam as possibilidades de sucesso”, assinalou à **Agência Brasil**

Arménio Rego e Dálcio Reis Júnior, juntamente com Miguel Pina e Cunha, professor da Nova School of Business and Economics (Universidade Nova de Lisboa), assinaram artigo premiado na Conferência Internacional sobre Negócios e Informação, realizada mês passado em [Bali na Indonésia](#)

. Conforme Cunha, a pesquisa mostra que os líderes “carismáticos” geram impacto positivo no ambiente de trabalho porque tem a capacidade de “construir uma equipe”, de criar e de compartilhar uma missão onde os empregados “se veem e o têm o líder como exemplo”, disse.

Para os pesquisadores o ambiente corporativo propiciado pela liderança tem importância complementar à remuneração. “Um salário digno é crucial. Transmite ao colaborador o quanto

a organização valoriza o seu trabalho. E é um fator promotor da autoestima. Mas o salário incrementa, sobretudo, a motivação extrínseca. Para incrementar a motivação intrínseca, é necessário que o trabalho faculte oportunidades para a aprendizagem e o desenvolvimento pessoal seja suficientemente desafiante mas não excessivamente estressante, ajude a satisfazer necessidades sociais e de pertença, e seja significativo e útil”, enumera Arménio Rego.

Edição: José Romildo