

## Liderança transformacional e seu impacto na motivação do desempenho de equipes, do setor de máquinas agrícolas, na cidade de Paracatu/MG

**Transformational leadership and its impact on motivating team performance, in the agricultural machinery sector, in the city of Paracatu/MG**

William Júnio do Carmo<sup>1</sup>  
Larissa Eduarda de Souza Costa<sup>2</sup>

483

**Resumo:** A liderança transformacional tem ganhado destaque nas últimas décadas como uma abordagem eficaz para promover a motivação e o desempenho das equipes em diversos setores organizacionais. Este artigo tem como objetivo geral analisar o impacto da liderança transformacional na motivação e no desempenho das equipes no setor de máquinas agrícolas na cidade de Paracatu/MG. A liderança transformacional, caracterizada pela capacidade do líder de inspirar e motivar seus colaboradores a alcançar resultados extraordinários, tem se mostrado uma abordagem eficaz para fomentar a inovação e a adaptação em ambientes organizacionais. A pesquisa adotou uma metodologia qualitativa, com entrevistas semiestruturadas realizadas com líderes e membros de equipes do setor, além da análise de dados secundários sobre práticas organizacionais. Os resultados revelam que práticas de liderança transformacional, como o incentivo à autonomia, o desenvolvimento contínuo e o apoio emocional, possuem um impacto positivo na motivação e no desempenho das equipes. Conclui-se que a adoção dessa abordagem de liderança pode proporcionar um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório, refletindo diretamente no sucesso organizacional.

**Palavras-chave:** Liderança transformacional. Motivação. Desempenho de equipes. Gestão de pessoas. Paracatu/MG.

**Abstract:** Transformational leadership has gained prominence in recent decades as an effective approach to promoting team motivation and performance in various organizational sectors. This article has the general objective of analyzing the impact of transformational leadership on the motivation and performance of teams in the agricultural machinery sector in the city of Paracatu/MG. Transformational leadership, characterized by the leader's ability to inspire and motivate their employees to achieve extraordinary results, has proven to be an effective

<sup>1</sup> Doutor em Produção Vegetal, <http://orcid.org/0000-0002-4841-4400>, williamjunio@iftm.edu.br, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro, Campus Paracatu.

<sup>2</sup> Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro, Campus Paracatu.

**Recebido em:** 12 /11/2025

**Aprovado em:** 18/12/2025

**Sistema de Avaliação:** *Double Blind Review*



approach to foster innovation and adaptation in organizational environments. The research adopted a qualitative methodology, with semi-structured interviews carried out with leaders and team members in the sector, in addition to the analysis of secondary data on organizational practices. The results reveal that transformational leadership practices, such as encouraging autonomy, continuous development and emotional support, have a positive impact on team motivation and performance. It is concluded that adopting this leadership approach can provide a more productive and satisfying work environment, directly reflecting on organizational success.

**Keywords:** Transformational leadership. Motivation. Team performance. People management.  
Paracatu/MG.

484

## 1 INTRODUÇÃO

A liderança transformacional tem ganhado destaque nas últimas décadas como uma abordagem eficaz para promover a motivação e o desempenho das equipes em diversos setores organizacionais. Segundo Bass e Avolio (1990), essa forma de liderança caracteriza-se pela capacidade do líder de inspirar, motivar e engajar seus colaboradores, levando-os a alcançar resultados além das expectativas. Essa liderança é fundamental para o desenvolvimento de ambientes organizacionais mais colaborativos, inovadores e comprometidos com o sucesso a longo prazo. No contexto do setor agrícola, especialmente no ramo de máquinas agrícolas, a liderança transformacional pode ser um diferencial competitivo, contribuindo para a adaptação e melhoria contínua das práticas de gestão.

O setor de máquinas agrícolas, como uma parte vital da economia brasileira, enfrenta desafios constantes relacionados à inovação tecnológica, melhoria de processos e gestão eficiente de pessoas. A motivação das equipes nesse setor é um fator decisivo para o aumento da produtividade e da qualidade dos serviços prestados. Conforme Chiavenato (2004), a motivação é um dos principais impulsionadores do desempenho organizacional, influenciando diretamente o engajamento e o comprometimento dos colaboradores. Dessa forma, entender como a liderança transformacional impacta esse aspecto no setor agrícola é essencial para a evolução das práticas de gestão.

De acordo com Bennis (1996), líderes transformacionais são aqueles que conseguem transformar a visão e os objetivos organizacionais em uma missão inspiradora para todos os membros da equipe. Essa capacidade de inspirar e motivar os colaboradores é crucial em contextos como o setor de máquinas agrícolas, onde as equipes frequentemente lidam com tarefas desafiadoras e exigem alta performance. Em um estudo realizado por Pessoa et al.

(2018), foi identificado que a liderança transformacional tem um papel mediador significativo entre os comportamentos de suporte organizacional e a eficácia grupal, destacando a importância de líderes que proporcionem suporte emocional e estratégico para seus times.

Em adição, Calaça e Vizeu (2015) ressaltam que o conceito de liderança transformacional, desenvolvido inicialmente por James MacGregor Burns, envolve não apenas a motivação extrínseca, mas também o despertar de valores intrínsecos nos colaboradores, promovendo um alinhamento entre os objetivos individuais e organizacionais. Essa abordagem permite que os membros das equipes sintam-se mais comprometidos e motivados a alcançar seus objetivos pessoais e profissionais. No setor de máquinas agrícolas, onde a inovação e a excelência no atendimento ao cliente são cruciais, tal alinhamento é fundamental para o sucesso organizacional.

A cidade de Paracatu/MG, como um importante polo agrícola no Brasil, possui diversas empresas atuantes no setor de máquinas agrícolas, que enfrentam uma concorrência crescente e exigem constantes melhorias nas práticas de gestão. Segundo Robbins (2002), a gestão de pessoas eficaz é essencial para o desempenho organizacional, sendo a liderança um fator-chave para alcançar essa eficácia. A motivação das equipes e o desempenho individual e coletivo estão intrinsecamente ligados à qualidade da liderança, especialmente em empresas de grande porte que operam em um mercado competitivo, como é o caso das empresas de máquinas agrícolas de Paracatu.

Ademais, a motivação no ambiente de trabalho é um tema amplamente estudado nas ciências organizacionais. Segundo Bergamini (2006), a motivação é um fator crítico para o desempenho, pois está diretamente ligada ao nível de satisfação dos colaboradores. Quando a liderança é transformacional, os membros da equipe tendem a se sentir mais motivados, uma vez que suas necessidades emocionais e profissionais são atendidas de forma integral. A liderança transformacional, portanto, não se limita a comandar, mas sim a inspirar e a desenvolver as pessoas para que alcancem seu pleno potencial, impactando diretamente o desempenho das equipes.

Este artigo, portanto, tem como objetivo investigar como a liderança transformacional influencia a motivação e o desempenho das equipes no setor de máquinas agrícolas na cidade de Paracatu/MG.

A pesquisa visa compreender os impactos dessa abordagem de liderança nas práticas de gestão e nos resultados organizacionais, oferecendo uma análise aprofundada dos fatores que contribuem para o sucesso das empresas nesse contexto. Ao adotar uma abordagem qualitativa,

a pesquisa explora a percepção de líderes e colaboradores sobre a eficácia da liderança transformacional e como ela impacta suas motivações e desempenho no trabalho.

## 2 METODOLOGIA

Este estudo adota uma abordagem qualitativa com o objetivo de compreender o impacto da liderança transformacional na motivação e no desempenho das equipes no setor de máquinas agrícolas em Paracatu/MG. De acordo com Vergara (2003), a pesquisa qualitativa permite uma análise mais aprofundada dos fenômenos sociais e organizacionais, proporcionando uma compreensão holística dos fatores que influenciam o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. Para isso, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, que possibilitam aos participantes expressar suas opiniões e experiências de forma mais livre, permitindo que aspectos subjetivos sejam capturados e analisados (Gil, 2001).

A amostra foi composta por líderes e membros de equipes de empresas do setor de máquinas agrícolas em Paracatu. A seleção dos participantes seguiu os critérios de representatividade das diferentes áreas funcionais, como vendas, atendimento ao cliente e manutenção de equipamentos, garantindo uma visão abrangente sobre a dinâmica das equipes.

A escolha desses critérios se baseia na abordagem de Spector (2002), que destaca a importância de incluir diversos perfis organizacionais para obter uma visão mais completa da realidade estudada. Para a coleta dos dados, foram realizadas entrevistas com 10 líderes e 15 membros de equipes, em um total de 25 entrevistas. Cada entrevista teve uma duração média de 45 minutos e foi conduzida de forma presencial nas instalações das empresas, respeitando as normas éticas e de confidencialidade.

As perguntas das entrevistas foram elaboradas com base na teoria da liderança transformacional, como proposta por Bass e Avolio (1990), e foram organizadas em torno de temas centrais, como: características da liderança, práticas de motivação, percepção de apoio emocional, e impacto das estratégias de liderança no desempenho das equipes. Segundo Pessôa (2016), esse tipo de abordagem é eficaz para avaliar como os líderes percebem suas próprias práticas e como os membros das equipes percebem essas ações em termos de motivação e desempenho. As entrevistas foram gravadas com o consentimento dos participantes e transcritas para garantir a fidelidade nas análises.

Para a análise dos dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011), que permite identificar padrões, categorias e temas recorrentes nas falas dos

participantes. A análise de conteúdo foi escolhida por sua capacidade de organizar grandes volumes de dados qualitativos e identificar as principais categorias de resposta, que são essenciais para a compreensão dos fenômenos investigados. As categorias foram extraídas com base nos eixos da liderança transformacional, como inspiração, motivação, estímulo à inovação, e suporte emocional, conforme discutido por Vizeu (2011). A triangulação dos dados, com a combinação das entrevistas e dos dados secundários obtidos em relatórios internos das empresas, permitiu uma análise mais robusta e confiável dos resultados.

A pesquisa também fez uso de instrumentos de medição adaptados, como a versão portuguesa da Global Transformational Leadership (GTL) Scale, conforme descrito por Beveren (2017). Embora a escala original tenha sido desenvolvida para diferentes contextos culturais, sua adaptação permitiu avaliar de forma precisa o impacto da liderança transformacional nas características de liderança dos gestores e nas percepções dos membros das equipes. O uso dessa escala garantiu uma maior validade e confiabilidade nas análises realizadas, conforme sugerido por Beveren (2015).

O estudo buscou, ainda, realizar uma análise comparativa entre as empresas que adotam práticas de liderança transformacional mais estruturadas e aquelas que possuem um estilo de liderança mais tradicional. A comparação foi feita com base em indicadores de motivação e desempenho, como produtividade, satisfação no trabalho e taxas de turnover. Para tanto, foram utilizados dados secundários, como relatórios de desempenho organizacional e pesquisas internas sobre clima organizacional, com base nas metodologias de análise de clima organizacional de Luz (2001) e Vergara (2005).

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados obtidos por meio das entrevistas com líderes e membros das equipes do setor de máquinas agrícolas em Paracatu/MG revelaram uma série de informações sobre o impacto da liderança transformacional na motivação e no desempenho das equipes. A análise dos dados qualitativos permitiu identificar padrões e tendências que corroboram a literatura sobre liderança transformacional, com foco nos efeitos desta abordagem na dinâmica organizacional e na satisfação dos colaboradores.

Primeiramente, os líderes das empresas participantes demonstraram um alto nível de engajamento com a visão organizacional e com o desenvolvimento de suas equipes. A maioria dos líderes adotou práticas de liderança transformacional, como a inspiração e a motivação,

buscando sempre alinhar os objetivos individuais dos membros da equipe com as metas organizacionais.

Essa abordagem está de acordo com as definições de liderança transformacional propostas por Bass e Avolio (1990), que afirmam que os líderes transformacionais são capazes de aumentar a motivação extrínseca e intrínseca de seus colaboradores por meio de sua visão inspiradora e práticas de suporte. A prática de compartilhar uma visão clara do futuro e engajar os colaboradores nesse processo foi frequentemente mencionada pelos líderes como um fator motivador essencial para o bom desempenho das equipes.

Em relação aos membros das equipes, a percepção sobre a liderança transformacional foi majoritariamente positiva. A maioria dos colaboradores relatou sentir-se motivada e valorizada, o que reflete o impacto direto dessa abordagem no desempenho e na produtividade. A sensação de que suas contribuições eram reconhecidas e que tinham espaço para crescimento pessoal e profissional foi citada como um fator importante para o aumento do comprometimento com os objetivos organizacionais.

De acordo com Chiavenato (2004), o reconhecimento das habilidades e a criação de um ambiente que favoreça o desenvolvimento pessoal são fundamentais para a motivação dos colaboradores. A liderança transformacional, ao estimular esses aspectos, cria um clima organizacional favorável à inovação e à melhoria contínua.

Outro aspecto relevante identificado foi o impacto das práticas de suporte emocional e desenvolvimento profissional promovidas pelos líderes transformacionais. Muitos dos participantes relataram que seus líderes não apenas os incentivavam a melhorar suas competências técnicas, mas também ofereciam apoio emocional em momentos de desafios ou dificuldades.

Isso está em consonância com os estudos de Pessoa et al. (2018), que destacam a importância do apoio emocional como um fator mediador entre a liderança transformacional e a eficácia grupal. Esse apoio foi considerado crucial para a motivação das equipes, especialmente em um setor como o de máquinas agrícolas, que lida frequentemente com demandas complexas e prazos apertados.

No entanto, apesar da predominância de práticas de liderança transformacional, algumas equipes relataram uma discrepância entre a teoria e a prática. Embora muitos líderes manifestassem uma postura transformacional em suas ações, alguns membros das equipes apontaram que, em momentos de pressão, a liderança tendia a se tornar mais direta e autoritária.

Essa mudança de comportamento pode ser explicada pela pressão por resultados imediatos e pela necessidade de garantir que as metas sejam cumpridas dentro dos prazos estabelecidos.

Segundo Robbins (2002), líderes em ambientes de alta pressão podem, por vezes, transitar entre estilos de liderança, adotando uma abordagem mais transacional quando enfrentam situações desafiadoras. Esse comportamento, no entanto, pode afetar negativamente a motivação e o desempenho dos colaboradores, criando um ambiente de trabalho menos colaborativo.

Além disso, a análise comparativa entre as empresas que adotam práticas de liderança transformacional mais estruturadas e aquelas com uma liderança mais tradicional revelou diferenças significativas nos níveis de motivação e desempenho. As empresas que implementaram práticas de liderança transformacional apresentaram maior satisfação no trabalho, melhor clima organizacional e menores taxas de rotatividade de funcionários. Esses resultados corroboram a pesquisa de Pessôa (2016), que identificou que a liderança transformacional, ao proporcionar um ambiente de apoio e desenvolvimento, melhora a eficácia grupal e reduz o turnover, um problema comum em setores com alta demanda e rotatividade de funcionários.

No que diz respeito à motivação, as equipes que experimentaram um estilo de liderança mais transformacional mostraram níveis mais elevados de engajamento e disposição para enfrentar os desafios. A motivação intrínseca foi amplamente favorecida por líderes que enfatizavam o crescimento pessoal e o desenvolvimento profissional, alinhando as necessidades e aspirações dos membros da equipe com os objetivos organizacionais. Vizeu (2011) destaca que líderes transformacionais são eficazes em criar um alinhamento entre os objetivos organizacionais e as necessidades dos colaboradores, o que resulta em uma maior motivação e comprometimento no trabalho.

Outro ponto importante identificado nas entrevistas foi o papel da autonomia nas equipes. A liderança transformacional, ao incentivar a autonomia, permitiu que os colaboradores se sentissem mais responsáveis e comprometidos com os resultados. De acordo com Pessôa et al. (2018), o grau de autonomia proporcionado aos membros da equipe é um fator determinante para a motivação e o desempenho.

A autonomia, quando combinada com a orientação de um líder transformacional, contribui para a melhoria da tomada de decisão e a inovação nas equipes. Esse aspecto foi destacado como um diferencial positivo nas empresas que adotaram práticas de liderança mais voltadas para o desenvolvimento das pessoas.

A análise dos dados secundários também apontou que as empresas que adotaram a liderança transformacional mais sistematicamente apresentaram melhores resultados em termos de produtividade e inovação. Relatórios internos sobre desempenho e satisfação indicaram que essas empresas conseguiram manter seus colaboradores motivados mesmo diante de desafios operacionais. Esse resultado está em consonância com os estudos de Bass e Avolio (1990), que afirmam que a liderança transformacional tem um impacto direto na melhoria do desempenho organizacional, não apenas ao motivar os colaboradores, mas também ao criar uma cultura de inovação e excelência.

Em relação à aplicação da teoria de liderança transformacional no setor de máquinas agrícolas, as entrevistas também revelaram que a adoção de práticas transformacionais ajudou as empresas a se adaptarem mais rapidamente às mudanças do mercado. A mudança constante no setor agrícola, com inovações tecnológicas e desafios econômicos, exigia uma liderança capaz de promover flexibilidade e resiliência nas equipes. Segundo Tzu (2002), a liderança eficaz, especialmente em contextos dinâmicos e desafiadores, deve ser capaz de adaptar as estratégias e inspirar seus colaboradores a superarem obstáculos. Nesse sentido, a liderança transformacional foi vista como um facilitador da adaptação das equipes às novas exigências do mercado.

Por fim, apesar dos benefícios observados, os dados também sugerem que ainda há espaço para melhorar a implementação de práticas de liderança transformacional em algumas empresas. Algumas lacunas foram identificadas, como a falta de treinamento específico para líderes e a resistência à mudança por parte de alguns membros das equipes. Esse desafio é abordado por Vilela (2012), que enfatiza a importância do treinamento contínuo para os líderes, a fim de garantir a eficácia das práticas de liderança transformacional. A resistência à mudança, por outro lado, pode ser mitigada com uma comunicação mais eficaz e com o envolvimento dos colaboradores no processo de tomada de decisão.

#### 4 CONCLUSÃO

A pesquisa evidenciou que a liderança transformacional tem um impacto significativo na motivação e no desempenho das equipes no setor de máquinas agrícolas em Paracatu/MG. Os resultados indicaram que líderes transformacionais, ao adotarem práticas como inspiração, motivação, apoio emocional e incentivo à autonomia, conseguem melhorar o clima organizacional, aumentar a satisfação no trabalho e, consequentemente, impulsionar a

produtividade das equipes. Essa abordagem, ao alinhar os objetivos individuais aos organizacionais, promove um engajamento mais profundo dos colaboradores, refletindo diretamente na eficácia grupal e no alcance de resultados superiores.

A pesquisa revelou que a formação contínua de líderes e o investimento em práticas de comunicação eficaz são fundamentais para garantir o sucesso da liderança transformacional e minimizar as resistências à mudança.

Dessa forma, conclui-se que, para alcançar um desempenho superior e manter um ambiente de trabalho motivador e produtivo, as empresas do setor de máquinas agrícolas devem investir no desenvolvimento das competências de liderança transformacional, garantindo a consistência nas práticas adotadas pelos líderes e o engajamento contínuo das equipes. As empresas que adotarem esse tipo de liderança de forma eficaz têm maior potencial para superar desafios e se destacar em um mercado competitivo, como o do setor agrícola.

491

## REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, (2011).
- BASS, B. M. & AVOLIO, B. J. **The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development**. Research in Organizational Change and Development, 4, 231- 272, 1990.
- BENNIS, W. **A formação do líder**. São Paulo: Atlas, 1996.
- BERGAMINI, C. W. (2006). **Motivação nas organizações** ( 4. ed.). São Paulo: Atlas.
- BEVEREN, P. V. **Liderança Transformacional e Autonomia Grupal: Adaptação de Instrumentos de Medida**. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho) – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2015.
- BEVEREN, P. V. et al. **Psychometric properties of the Portuguese version of the Global Transformational Leadership (GTL) scale**. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, v. 33, n. 2, p. 109-114, 2017.
- CALAÇA, P. A.; VIZEU, F. **Revisitando a perspectiva de James MacGregor Burns: qual é a ideia por trás do conceito de liderança transformacional?** Cadernos EBAPE.BR, v. 13, n. 1, p. 121-135, 2015.
- CARMO, William Júnio et al. Relato de um projeto de consultoria à uma empresa de moveis planejados. **ALTUS CIÊNCIA**, v. 17, n. 17, p. 243-250, 2023.

CARDOSO, Iago José; CHAVES, Manoel Rodrigues. ART Banco de talentos na organização. **ALTUS CIÉNCIA**, v. 15, n. 15, p. 186-203, 2022.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações** (8a. ed.). São Paulo: Atlas, 2004;

DA SILVA, Wellynhton Thiago Novaes; COVA, Márcia Cristina Rodrigues. Caracterização do perfil de liderança dos chefes de departamento de um instituto federal de educação. **HUMANIDADES E TECNOLOGIA (FINOM)**, v. 47, n. 1, p. 348-367, 2024.

GIL, A. C. (2001). **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas.

LUZ, J. P. (2001). **Metodologia para análise de clima organizacional: um estudo de caso para o Besc**. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 213 p.

PESSOA, C. I. P. **Liderança transformacional e eficácia grupal: o papel mediador da resiliência e dos comportamentos de suporte**. 2016. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2016.

PESSOA, C. I. P. et al. **Liderança transformacional e a eficácia grupal: o papel mediador dos comportamentos de suporte**. Estudos de Psicologia (Campinas), v. 35, n. 1, p. 15-28, 2018.

ROBBINS, S. P. (2002). **Comportamento organizacional** (9a. ed.). São Paulo: Prentice Hall.

SANTOS, Raiane Batista Alves; DA SILVA, Iara Maria Soares; BORGES, Daniela Cristina Silva. **LIDERANÇA** Liderança: o papel do líder e seus desafios diante das exigências dos novos tempos para o século XXI. **ALTUS CIÉNCIA**, v. 22, n. 22, p. 177-191, 2024.

SPECTOR, P. E. (2002). **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva.

TZU, Sun. **A arte da guerra**. 30. ed. São Paulo: Record, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

VERGARA, S. C. (2005). **Projetos e relatórios de pesquisa em administração** (6a. ed.). São Paulo: Atlas.

VILELA, José Ricardo de P. X.. **O líder e a liderança: uma Investigação orientada pela dialética negativa de T. W. Adorno**. Tese Doutorado PUC/MG, 2012.

VIZEU, F. **Uma aproximação entre liderança transformacional e Teoria da Ação Comunicativa**. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 12, n. 1, p. 53-81, 2011.