

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JACILENE JACIRA DOS SANTOS
JADSON RODRIGO LUIZ DA SILVA
RAYANE SANTANA DOS SANTOS FEITOSA

**O PAPEL TRANSFORMADOR DA LIDERANÇA E DA
MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES**

RECIFE
2024

JACILENE JACIRA DOS SANTOS
JADSON RODRIGO LUIZ DA SILVA
RAYANE SANTANA DOS SANTOS FEITOSA

O PAPEL TRANSFORMADOR DA LIDERANÇA E DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel(a) em Administração de
Empresas.

Professor Orientador: Dr. Jadson Freire Silva

RECIFE
2024

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Laís Cardoso, CRB-4/PE-1753/P.

S586i Santos, Jacilene Jacira dos.
O papel transformador da liderança e da motivação nas organizações / Jacilene Jacira dos Santos, Jadson Rodrigo Luiz da Silva, Rayane Santana dos Santos Feitosa. - Recife: Edição do Autor, 2024.
35 p. : il.

Orientador(a): Dr. Jadson Freire Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – Unibra. Bacharelado em Administração 2024.
Inclui Bibliografia.

1. Motivação. 2. Lideranças. 3. Gestão de pessoas. 4. Liderança organizacional. I. Silva, Jadson Rodrigo Luiz da. II. Feitosa, Rayane Santana dos Santos. III. Centro Universitário Brasileiro - Unibra. IV. Título.

CDU: 658

JACILENE JACIRA DOS SANTOS
JADSON RODRIGO LUIZ DA SILVA
RAYANE SANTANA DOS SANTOS FEITOSA

O PAPEL TRANSFORMADOR DA LIDERANÇA E DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado ao Centro Universitário Brasileiro -
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel(a) em Administração de
Empresas.

Prof. Dr. Jadson Freire da Silva (Orientador)
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Prof.^a. Dr^a Nome do Membro da Banca 1
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

. Prof. Dr^a. Nome do Membro da Banca 2
Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA)

Recife, ____ de _____ de 2024.

NOTA: _____

Dedicamos esse trabalho a Deus e aos nossos pais.

AGRADECIMENTOS

JACILENE JACIRA AGRADECE:

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, fonte de toda a sabedoria, cuja infinita bondade me capacitou e me abençoou diariamente ao longo da realização deste trabalho. Expresso minha gratidão também aos meus familiares e amigos, que, de forma direta ou indireta, me apoiaram em minha trajetória até aqui. Aos meus amigos e companheiros da faculdade que Deus colocou em minha vida. Agradeço ao meu amor Wesley, cuja paciência foi fundamental em momentos desafiadores. Reconheço a contribuição dos meus orientadores, cuja imensa sabedoria foi de grande ajuda. Um agradecimento especial aos meus pais, João e Jacira, que não mediram esforços para me apoiar e incentivar a ser a melhor versão de mim mesmo. Por fim, sou grato aos meus tios, Manoel e Suely, que se dedicaram com afinco para me ajudar a concluir esta difícil etapa da minha vida. Até aqui nos ajudou o Senhor! Samuel 7:12.

JADSON RODRIGO:

Chegar nessa fase da graduação não foi fácil. Antes de tudo, eu só tenho que agradecer a Deus por ter me dado força para enfrentar barreiras e desafios. Como a passagem da Bíblia fala, foi o Senhor que fez isto, e é uma coisa maravilhosa aos nossos olhos. Este é o dia que fez o SENHOR; regozijemo-nos e alegremo-nos nele. Sou eternamente grato a Deus por tudo. Gostaria também de agradecer a minha família por estar ao meu lado durante todos esses anos me ajudando me dando força. Aos meus amigos por ter incentivado e aconselhado. Enfim, serei grato a cada pessoa que me ajudou durante esses anos, incentivando mesmo como parecia impossível. Obrigado Jadson, você conseguiu realizar mais um sonho seu. Você foi incrível demais, tenha orgulho de você sempre

RAYANE SANTANA AGRADECE:

Dedico este trabalho ao Supremo Administrador, Jesus, que cuida dos meus dias com imensurável amor e cuidado. Aos meus pais, Marta e Sidney, que, com tanto esforço e dedicação, me criaram juntamente com meu irmão. Ao meu esposo, Gleidson, que esteve ao meu lado ao longo de toda essa jornada, me incentivando, apoiando e me aguentando em todos os meus momentos. Obrigada por tudo e por tanto. Ao meu avô Cabral, exemplo de ser humano e força, que tanto me ajudou durante esses anos. Aos meus familiares, que sempre me apoiaram e me incentivaram a crescer. Aos meus amigos da faculdade, que se tornaram verdadeiras bênçãos em minha vida. Aos meus professores, que contribuíram com seu conhecimento e dedicação para minha formação. Muito obrigada a todos!

RESUMO

O presente resumo tem como principal objetivo analisar o papel da motivação e da liderança no meio organizacional, destacando sua contribuição para o desenvolvimento dos colaboradores e o alcance dos objetivos organizacionais. Por conseguinte, para contribuir com o aprofundamento do tema que será explorado ao longo da pesquisa, o método revisão bibliográfica, qualitativa e descritiva foram utilizados. Logo, foram selecionados 24 artigos disponíveis na plataforma Google Acadêmico, abrangendo os anos de 2019 a 2024. Nos resultados foi observado que a liderança e a motivação são essenciais para a obtenção de resultados organizacionais, pois promovem um ambiente de trabalho que incentiva a participação ativa dos colaboradores, tornando-os engajados e produtivos.

Palavras-chave: Motivação. Lideranças. Gestão de Pessoas. Liderança Organizacional.

ABSTRACT

The main objective of this summary is to analyze the role of motivation and leadership in the organizational environment, highlighting their contribution to the development of employees and the achievement of organizational objectives. Therefore, to contribute to the deepening of the topic that will be explored throughout the research, the literature review, qualitative and descriptive method were used. Therefore, 24 articles available on the Google Scholar platform were selected, covering the years 2019 to 2024. In the results, it was observed that leadership and motivation are essential for obtaining organizational results, as they promote a work environment that encourages active participation of employees, making them engaged and productive.

Keywords: Motivation. Leaderships. People Management. Organizational Leadership.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1. Definição de liderança.....	12
2.2. Estilos de liderança.....	13
2.3. Definição de motivação.....	15
2.3.1 Hierarquia das Necessidades.....	16
2.3.2 Teoria X e Teoria Y.....	17
3. METODOLOGIA.....	19
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	21
4.1 Fundamentos de Liderança.....	25
4.2 Fundamentos da Motivação.....	26
4.3 Impacto da Liderança e da Motivação nas Organizações	28
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
REFERÊNCIAS.....	32

1. INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo, com o impacto da globalização, o mercado de trabalho tornou-se mais desafiador e para atrair clientes de diferentes lugares, as empresas buscam se modernizar. Para lidar com toda essa concorrência e prosperar, diversas empresas precisaram inovar e se adaptar (Alves, 2024).

Neste cenário, ao almejar sempre a lucratividade, algumas empresas requerem dos seus funcionários a excelência no exercício de suas funções. Com a cobrança e a falta de motivação, alguns colaboradores não conseguem exercer seu papel de maneira eficiente, uma vez que a desmotivação acaba reduzindo sua produtividade. Mediante esta situação a organização, através do líder, tem a responsabilidade de identificar tais comportamentos e motivar seus colaboradores (Ferreira, Da Silva Martins; Dos Santos, 2021).

Dentre as formas de se adaptar neste contexto desafiador e impulsionar a produtividade das organizações, destaca-se o papel da liderança no processo de tomada de decisões. O líder tem como responsabilidade conduzir a organização, através de sua equipe, rumo ao sucesso ou ao fracasso, apresentando resultados positivos ou negativos na organização (Bastos; Da Silva Cyrne, 2017).

O papel do líder tem como finalidade, conduzir e orientar seus colaboradores, um líder eficaz não conduz a equipe ao fracasso; ele identifica a situação e estabelece quais medidas deverão ser tomadas. Ao conduzir seus liderados, o líder pode optar por diferentes estilos de lideranças, no entanto, é necessário ter cautela ao escolher esses estilos, pois nem todo estilo atende às necessidades do momento e dos colaboradores na organização (Da Silva, Paschoalotto; Endo, 2020).

Ao desempenhar a liderança, o líder deve estar apto para assumir a função de motivador, que através dos funcionários motivados, resultará dentro da organização um desenvolvimento eficiente. Através da motivação o indivíduo se sente capacitado, pois ela encoraja e estimula o ser humano a alcançar suas metas e objetivos (Oliveira; Dos Santos Pinheiro, 2024).

Para a motivação, uma liderança eficaz define metas e perspectivas claras para direcionar e orientar seus colaboradores, convertendo o ambiente profissional em um espaço motivado. Para manter a motivação constante, priorizar um ambiente positivo é essencial, criar um ambiente organizacional onde exista satisfação,

positividade, cooperação e respeito onde os colaboradores possam desempenhar suas funções de forma competente, é uma forma considerável de a liderança impactar a motivação (Oliveira; Dos Santos Pinheiro, 2024).

Diante do que foi exposto, o presente estudo tem como objetivo geral avaliar as discussões científicas de administração e áreas correlatas acerca de Motivação, Lideranças, Gestão de Pessoas e Liderança Organizacional. Consequentemente, o presente estudo se justifica, visto que sua realização pretende atualizar e aprofundar a compreensão sobre o tema supracitado, bem como possivelmente destacar tendências entre pesquisadores do campo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A liderança é importante pois pode impactar dentro da organização resultados negativos ou positivos (Da Silva, Paschoalotto; Endo, 2020). Apresenta-se no estudo três subseções: Definição de Liderança, que examina os aspectos principais da liderança, Tipos de Lideranças, que investiga variadas formas de liderança e a Definição de Motivação, que analisa os fatores que impulsionam e engajam os indivíduos a alcançarem seus objetivos.

2.1 DEFINIÇÃO DE LIDERANÇA

Em um ambiente cada vez mais disputado entre as organizações, é fundamental o papel do líder. A liderança pode ser compreendida como a capacidade de influenciar outros, ela ligada às pessoas, as tarefas, as funções ou as atribuições que consistem um indivíduo quando está à frente de uma equipe. A liderança é um conjunto de características que através da influência impulsiona o indivíduo a alcançar suas metas e objetivos (Oliveira; Dos Santos Pinheiro, 2024).

No ambiente organizacional frequentemente, o desempenho dos colaboradores condiz muitas das vezes, como a liderança está sendo exercida dentro de uma organização. Uma boa liderança pode converter problemas em soluções. Neste contexto, o papel do líder é compreender a situação atual e assim determinar qual a forma mais eficaz de solucionar as divergências (Oliveira; Dos Santos Pinheiro, 2024). Contudo, as ações e práticas dos líderes têm um efeito significativo nas equipes, inspirando e motivando seus seguidores. Para a motivação se manter constante deve-se priorizar o bem-estar e a satisfação dos liderados em um ambiente organizacional bem estruturado (Rodrigues et al, 2018).

Descrever com precisão quais são as atividades de um líder não é fácil, para ser um líder é preciso saber ouvir, fomentar o espírito de equipe, defender os valores que representam a equipe e fornecer energia para atingir as metas. Além de ser o pilar de uma equipe, o líder também tem responsabilidade de atuar como uma “ponte” entre os seus subordinados e os objetivos da empresa (Kayser, et al., 2022).

A liderança é aprendida e moldada diariamente, cada líder possui suas característica próprias, assumindo dentro da organização várias posturas, dependendo das particularidades da empresa em que está inserido. Portanto, o

líder, além de influenciar a sua equipe, precisa motivar para que todos possam atingir em conjunto, os resultados da organização. Liderar é despertar positivamente nos indivíduos a vontade de seguir a orientação dos seus líderes (França; Oscar, 2024).

O líder é um facilitador que ajuda a organização a atingir suas metas, agindo como um estrategista com a capacidade de conduzir ao caminho correto, seus colaboradores (Chiavenato, 2004, p.123). Em qualquer ambiente organizacional é necessário ter a liderança, quando designado para essa função, o líder possui autoridade para orientar os seus colaboradores.

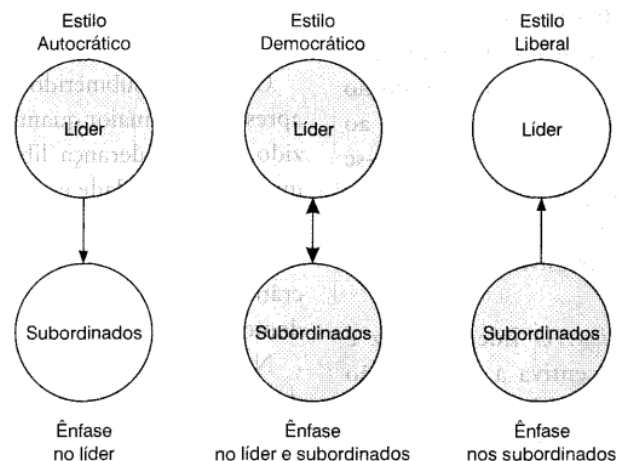
2.2. ESTILO DE LIDERANÇA

Ser líder não implica seguir um modo de liderar padrão. Os estilos referem-se às atitudes e comportamentos dos líderes (Chiavenato, 2014 p.128).

Ao longo do tempo, os estilos de lideranças foram estudados por diversos autores. Em 1939, os psicólogos White e Lippitt se tornaram responsáveis pela teoria da liderança, e apresentaram os três mais distintos estilos: O estilo de liderança Autocrática, no qual o poder de decisão detém nas mãos do líder, o estilo de liderança Democrática, que diferente do autocrática, os liderados juntamente com o líder, possuem o poder de decisão e o estilo de liderança liberal, caracterizado pela autonomia que os funcionários têm em tomar qualquer decisão sem a interferência do líder (ver Figura 1) (Chiavenato, 2014, p.124).

O líder possui diferentes estilos de comportamento, no entanto, eles variam de acordo com a situação e das atividades que deverão ser executadas (Oliveira; Dos Santos Pinheiro, 2024).

FIGURA 1 - AS DIFERENTES ÊNFASES DECORRENTES DOS TRÊS ESTILOS DE LIDERANÇAS.



FONTE: CHIAVENATO (2004 p. 126)

Na visão de Ferreira, Da Silva Martins e Dos Santos (2024) na Liderança Autocrática apenas a opinião e a decisão final do líder são relevantes, fazendo com que os liderados cumpram, na maioria das vezes sob imposição, as ordens que lhe foram impostas. Nesse estilo, o líder que é autoritário e centralizador, determina as atividades organizacionais e estabelece os objetivos de seus subordinados sem a participação destes. O líder que adota esse estilo promove dentro da organização além da falta de espontaneidade, insatisfação e agressividade. A fragilidade dessa liderança reside na maneira centralizadora do líder na tomada de decisões, o que gera em seus colaboradores baixa eficiência e desmotivação.

Na liderança Democrática, o líder desenvolve com sua equipe uma comunicação transparente e autêntica (Ferreira, Da Silva Martins; Dos Santos, 2024). Esta liderança está relacionada a um líder que orienta e conduz seus colaboradores a se envolverem nas decisões organizacionais, cultivando papéis importantes e cruciais como o comprometimento e confiança dentro da organização. Ao estar constantemente aberto ao diálogo, ele acaba promovendo aos seus subordinados a motivação e a satisfação. Neste estilo de liderança, o colaborador se sente mais integrado à organização; no entanto, esse modo de liderança pode afetar a dinâmica organizacional, devido ao atraso na tomada de decisões rápidas.

Na Liderança Liberal, conhecida também por "laissez-faire", confiando na maturidade de seus liderados, o líder responsabiliza-os, com total autonomia e liberdade na tomada de decisões, na execução e divisão das tarefas. De Amorim, Maia e Santos (2023) confirmam em seu estudo sobre Gestão de Pessoas e Liderança que o líder acompanha e toma decisões apenas quando solicitado. A

fraqueza desse estilo é precisamente essa, com a ausência do líder na tomada de decisões, os colaboradores acabam gerando discordâncias em algumas decisões, resultando em conflitos dentro da organização (De Sousa; Cappelozza, 2019).

Por meio das três formas de lideranças, o líder tem a autonomia de escolher qual estilo mais adequado para atender a cada necessidade da organização. Quanto mais estilos um líder possuir, mais excelência terá a execução do seu trabalho e mais positivo se tornará o ambiente de trabalho. Aqueles que demonstram de forma sábia, no contexto organizacional, diferentes estilos de lideranças, são considerados líderes eficientes, que se moldam para que os problemas sejam solucionados (Gomes, 2019).

2.3 DEFINIÇÃO DE MOTIVAÇÃO

Como bem nos assegura Junior (2023) empatia é uma das característica dos líderes, um líder empático consegue identificar quando seu colaborador está desmotivado, e assim, busca meios de motivá-los novamente. O termo motivação deriva do verbo latino *movere*, traduzido pode ser interpretado como mover ou despertar, que se trata de um processo mental que orienta e impulsiona o comportamento em direção à conquista de objetivos.

De acordo com Sgarbossa (2023) a motivação é uma experiência interna, portanto não pode ser definida de maneira direta. A motivação é um elemento que orienta a intensidade, a concentração e a determinação dos esforços de um indivíduo para atingir um objetivo, por isso, apenas quando a necessidade do indivíduo for atendida é que ele estará satisfeito, enquanto não consegue, ele continuará a utilizar sua motivação como impulso para atingir seu alvo.

No ambiente de trabalho, a produtividade pessoal e organizacional está diretamente ligada à motivação, a ausência de motivação no trabalho é um problema que vem incomodando os líderes nas organizações há anos, pois todas as empresas almejam ter colaboradores engajados e dedicados aos objetivos da organização. Seja de maneira positiva ou negativa, ou seja de forma direta ou indireta, o clima organizacional afeta a motivação (Sgarbossa, 2023) .

Em busca de um clima organizacional eficaz, os líderes buscam entender e compreender as necessidades de seus colaboradores e quais metas a organização precisa atingir. Sendo assim, a motivação deve ser incentivada, direcionada e mantida, a falta de compreensão desses aspectos podem promover a desmotivação,

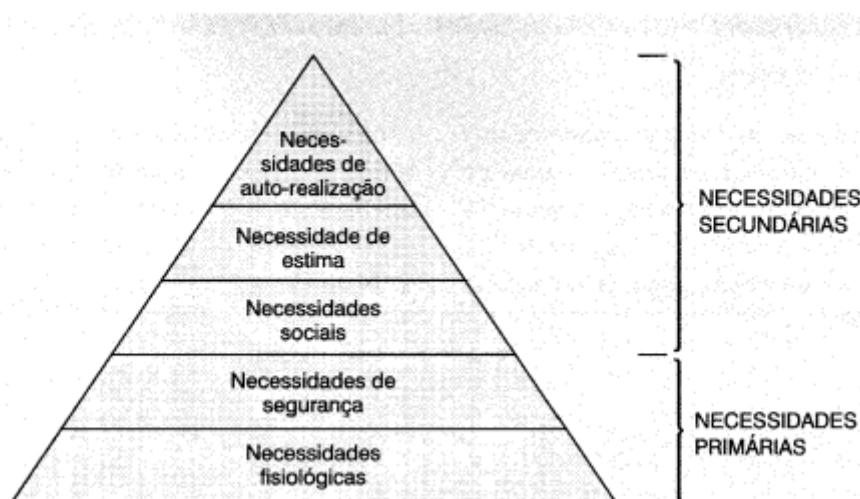
resultando em uma queda na produtividade. Para prevenir um ambiente desagradável, as recompensas positivas são uma excelente alternativa para proporcionar contentamento, ao contrário das penalidades e castigos, que promovem sentimentos negativos (Santos et al, 2019).

Para Chiavenato (2004) a motivação direciona o colaborador ao objetivo. Quando o colaborador está motivado, ele age de forma mais positiva diante de suas tarefas. Mediante isso, a organização precisa estar atenta em como anda a motivação e as necessidades de seus colaboradores, eles precisam ser vistos como pessoas que são capazes de realizar as tarefas que lhes foram propostas, procurando sempre estimulá-los a estarem motivados.

2.3.1 HIERARQUIA DAS NECESSIDADES

Para ajudar os colaboradores no processo de como lidar com a falta de motivação, surgiram várias teorias que na sua maioria, são voltadas à exploração das necessidades e como elas podem influenciar o colaborador em seu trabalho. Na perspectiva de Maslow, as necessidades humanas são organizadas em cinco categorias principais: fisiológicas, segurança, relacionamento, sociais, estima e autorrealização (Maihub, 2023).

FIGURA 2 - A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES, SEGUNDO MASLOW



FONTE: Chiavenato (2004 p. 331)

A teoria examina a organização dos níveis de necessidades humanas, que se assemelham a degraus de uma escada. Para que uma pessoa possa atender às

suas necessidades mais elevadas, como a autorrealização, é fundamental que as necessidades básicas — como alimentação, segurança, relacionamentos e reconhecimento — sejam totalmente satisfeitas. Essa abordagem ressalta a importância de estabelecer uma base sólida antes de buscar objetivos mais altos na vida (Almeida, 2020).

Pereira e Durão (2024) destacam que, no ambiente organizacional, atender às necessidades básicas, como alimentação e condições de trabalho adequadas, é essencial para a motivação dos colaboradores. Além disso, garantir segurança e estabilidade é crucial, pois a ausência desses fatores pode levar à desmotivação. Em relação às necessidades sociais, promover interações entre colaboradores e suas famílias pode criar um ambiente acolhedor e inspirador, fortalecendo conexões e aumentando a motivação.

As necessidades de estima envolvem como as pessoas se percebem e se valorizam, incluindo autoestima, autoconfiança e o desejo de aceitação, além de respeito e reconhecimento. Quando essas necessidades são atendidas, há um aumento na confiança e no prestígio. Já as necessidades de autorrealização representam a busca por alcançar todo o potencial individual e estão ligadas ao contínuo autodesenvolvimento, motivando as pessoas a se superarem e a se tornarem o melhor que podem ser (Silva, 2023).

2.3.2 TEORIA X E TEORIA Y

Douglas McGregor, psicólogo social dos Estados Unidos, é visto como um dos pensadores mais influentes na compreensão do comportamento humano. Na década de 1950, ele fez grandes contribuições à área ao criar as Teorias X e Y. Junto com outros teóricos, McGregor desafiava as abordagens tradicionais de gestão, argumentando que muitos trabalhadores eram manipulados por táticas disfarçadas utilizadas pelos líderes da época (Dias, Queiroz; Lopes, 2018).

A teoria X indica que as metas dos colaboradores e da organização muitas vezes estão em desacordo, e que os trabalhadores são impulsionados principalmente por recompensas externas e pelo temor de punições. Essa abordagem sugere uma estratégia de gestão mais severa. De acordo com essa visão, um colaborador não aprecia o trabalho e apenas o realiza quando é forçado.

Ele tende a evitar responsabilidades, possui pouca ambição e prioriza, acima de tudo, a segurança (Dos Santos; Dutra, 2020).

Já na teoria Y acredita-se que as pessoas são motivadas a exercer controle sobre seu ambiente e a buscar sentimentos de auto respeito e auto realização, além de estarem atentas a recompensas externas. Esse colaborador se sente realizado no trabalho e se empenha em alcançar os objetivos que lhe são apresentados. Ele é criativo e possui talentos que podem ser desenvolvidos para beneficiar a equipe e a organização (Dos Santos; Dutra, 2020).

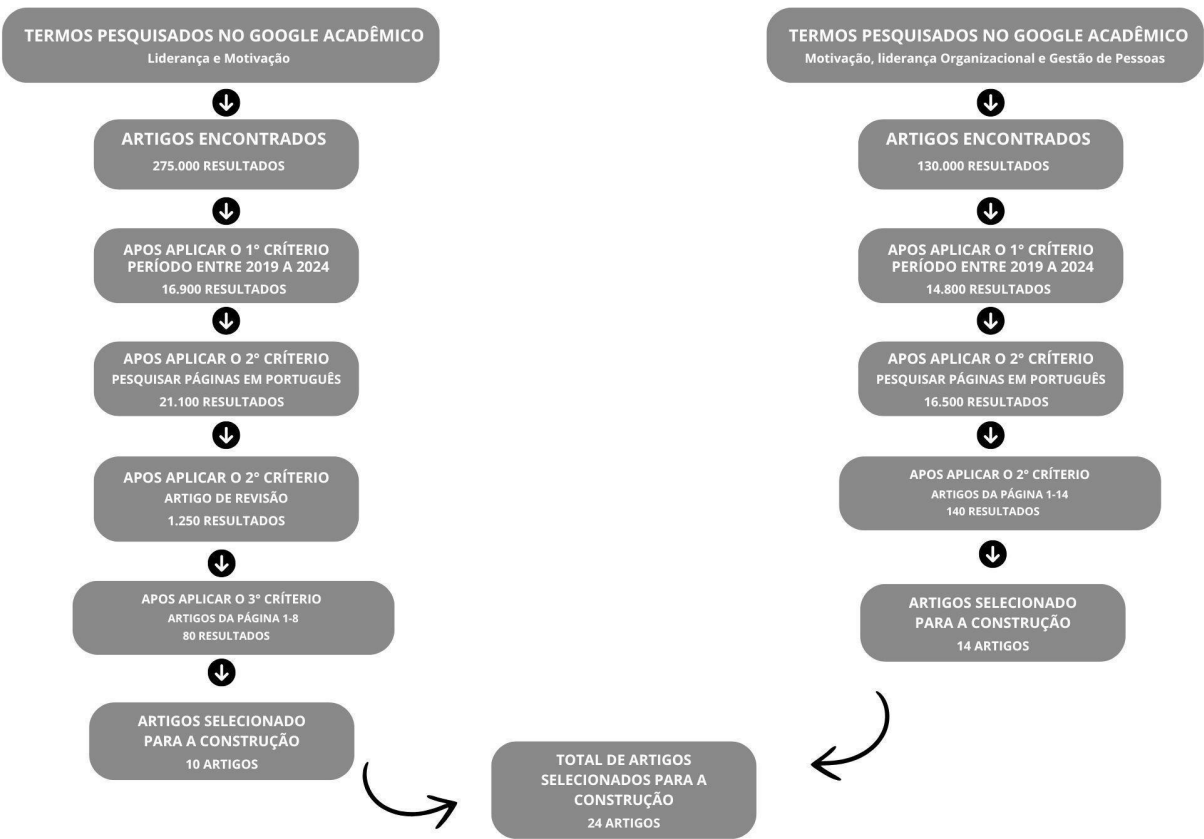
3. METODOLOGIA

O método desenvolvido utilizado neste estudo foi realizado a partir de uma revisão bibliográfica, qualitativa e descritiva. Presente em todo o campo, uma revisão bibliográfica, esclarece e abrange todo o material relevante, direcionando o pesquisador ao longo da pesquisa (Marconi; Lakatos, 2022).

A abordagem metodológica aplicada foi a qualitativa, que busca compreender quais são as características e funções do objeto de estudo, permitindo que o pesquisador explore detalhadamente seus aspectos (Silva; Oliveira; Brito, 2021).

Para uma compreensão mais profunda sobre o tema, a pesquisa amparou-se na plataforma Google Acadêmico, que disponibiliza em sua biblioteca de forma gratuita uma ampla variedade de fontes acadêmicas confiáveis. O processo de coleta de dados pode ser observado na Figura 2.

FIGURA 2: MAPA DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO



Fonte: Elaborado pelos autores, 2024

A plataforma Google Acadêmico apresentou uma ampla variedade de artigos relacionados ao assunto, utilizando os termos-chave: Motivação e Liderança. Foram encontrados 275.000 artigos. Após a aplicação do filtro com intervalo temporal de 2019 a 2024, foram obtidos 16.900 resultados. Ainda sendo necessário, foi aplicado um segundo filtro, com o critério de inclusão pesquisas apenas em português, fornecendo 21.100 arquivos. Ao utilizar o filtro de artigos de revisão, foram identificadas 1.250 artigos. Devido à quantidade significativa de publicações, foram selecionados 80 artigos das páginas 1 a 8. Seguindo o critério de exclusão, foram descartados artigos que não continham as palavras-chave mencionadas anteriormente, diminuindo assim a quantidade de artigos para 10.

A plataforma Google Acadêmico também foi utilizada para pesquisar as palavras-chave: Motivação, Liderança Organizacional e Gestão de Pessoas, resultando em 130.000 arquivos. Após a análise dos dados com o período de 2019 a 2024 foram obtidos 14.800 artigos. A aplicação do filtro “Pesquisar páginas em português” resultou em 16.500 arquivos. Ainda assim, foi necessário selecionar apenas as páginas de 1-14, que apresentaram 140 artigos. No entanto, apenas 14 arquivos estavam em conformidade com o tema, totalizando 24 arquivos selecionados para realizar a composição do estudo presente.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para embasar e atribuir confiabilidade ao estudo presente, na tabela abaixo serão expostos 24 artigos selecionados para a discussão do tema abordado. Os artigos mencionados estão listados a seguir:

Tabela 1. Amostra de Artigos

Título do Artigo	Objetivo	Autores	Periódico	Palavra-Chave	Ano	Grupo
Estudos das medidas atitudinais de pessoas na gestão de projetos públicos	Examinar a complexidade envolvida na execução da gestão de projetos públicos com ênfase em liderança, motivação estratégias e demais fatores	TAVARES; DE SÃO PEDRO FILHO	Revista	Liderança	2023	Fundamentos de Liderança
A influência da liderança positiva e os princípios que predominam na administração pública: uma revisão de literatura	Compreender como a liderança positiva pode impactar a administração pública e identificar os princípios essenciais que garantem uma gestão eficiente e harmoniosa.	OLIVEIRA; DOS SANTOS PINHEIRO,	Revista	Liderança	2024	Fundamentos de Liderança
Liderança nas organizações: Revisão bibliográfica em periódicos nacionais	Analisar como a literatura brasileira discute a liderança nas organizações, especialmente na Administração, e enfatiza a necessidade de expandir essa pesquisa no futuro.	FERREIRA; DA SILVA MARTINS e DOS SANTOS	Revista	Liderança	2021	Fundamentos de Liderança
Avaliação de desempenho dos estilos de liderança:	Reconhecer lacunas na literatura sobre Avaliação de	RENGEL e ROLIM ENSSLIN	Revista	Liderança	2020	Fundamentos de Liderança

Análise da literatura e agenda de pesquisa	Desempenho dos Estilos de Liderança e sugerir uma agenda de pesquisa que aprofunde a discussão sobre esse assunto.					
A contribuição das habilidades dos líderes na liderança transformacional e na cultura de inovação: Uma revisão da literatura	Investigar como as habilidades dos líderes podem inspirar suas equipes e criar uma cultura de inovação dentro das organizações.	FIGUEIREDO e DE SOUSA PEREIRA	Revista	Liderança	2020	Fundamentos de Liderança
Gestão de equipes e liderança: Uma revisão na literatura	Investigar o que a literatura científica diz sobre gestão de equipes e liderança em busca de compreender melhor esses temas.	DE AMORIM; MAIA e SANTOS	Revista	Liderança	2023	Fundamentos de Liderança
Liderança organizacional: uma revisão integrativa brasileira	Analisar estudos sobre liderança no Brasil de 2010 a 2018, com o objetivo de aprofundar a compreensão do tema e sugerir ideias para pesquisas futuras.	DA SILVA, PASCHOALO TTO e ENDO	Revista	Gestão de Pessoas e Liderança	2020	Fundamentos de Liderança
A relação entre a motivação e o engajamento no desempenho dos indivíduos nas equipes de projetos: uma revisão sistemática de literatura	Abranger a conexão entre a motivação, o engajamento e o desempenho dos colaboradores em equipe de projetos.	MOTA ET AL.	Revista	Motivação	2019	Fundamentos da Motivação
A influência do clima organizacional no desempenho dos	Analisar o clima organizacional e influência nos resultados dos colaboradores	GUIMARÃES , SILVA E MONTEIRO	Revista	Motivação	2023	Fundamentos da Motivação

colaboradores	mediante a organização.					
O papel da motivação nas organizações	Ressalta como a motivação é indispensável e destaca modelos.	DA SILVA MIGUEL e DA SILVA COSTA	Revista	Motivação	2021	Fundamentos da Motivação
A importância do reconhecimento profissional para a motivação dos colaboradores	Destacar como o reconhecimento profissional impacta a motivação dos colaboradores.	GOMES	Revista	Liderança e Motivação	2019	Fundamentos da Motivação
Qualidade de vida e motivação no trabalho: Fator decisivo no desempenho organizacional	Evidenciar a importância da qualidade de vida, atendendo a necessidade dos colaboradores.	LORANDO; SAPIENZA e DA COSTA	Revista	Gestão de Pessoas e Motivação	2020	Fundamentos da Motivação
Clima organizacional como satisfação dos colaboradores	Avaliar dentro da organização a motivação dos seus colaboradores	SANTANA; ESTENDER	Revista	Motivação	2019	Fundamentos da motivação
Desenvolvimento a resiliência e inteligência emocional dos colaboradores: Uma revisão bibliográfica das práticas organizacionais ativas da liderança e seus desafios	A importância da resiliência e inteligência emocional dos profissionais mediante as organizações.	LEITE ET AL	Revista	Liderança	2023	Fundamentos da Motivação
Motivação e satisfação no trabalho: Teorias, impactos e implicações para a gestão organizacional	Investigar o que motiva os colaboradores no trabalho, baseando-se nas principais teorias sobre o tema, para entender melhor os fatores que influenciam essa motivação.	PEREIRA; DA SILVA e DURÃO	Revista	Motivação	2024	Fundamentos da Motivação
A importância do líder frente à equipe de negócios na	Destacar dentro da organização a relevância do líder, enfatizando	MARCOS; VIEIRA	Revista	Liderança e Motivação	2022	Impacto da Liderança e da motivação nas

estratégia e motivação de vendas	sua função motivacional.					organizações
Liderança e motivação nas empresas: Resultados Satisfatórios	Analisar o crescimento da liderança, enfatizando as responsabilidades do líder e sua relevância para o engajamento da equipe.	BEM FILHO; MACÊDO	Revista	Liderança e Motivação.	2021	Impacto da Liderança e da motivação nas organizações
Motivação no ambiente organizacional: Uma análise da liderança como ferramenta motivacional de uma equipe de vendas	Avaliar a conexão entre a motivação dos colaboradores e a liderança, evidenciando como o papel do líder é uma peça fundamental para impulsionar dentro da organização a motivação dos colaboradores.	DOS SANTOS; MARTINS	Revista	Liderança e Motivação	2023	Impacto da Liderança e da motivação nas organizações
Gestão de pessoas: Experiências no setor público	Identificar e avaliar as novas orientações na gestão de pessoas no âmbito do setor público."	MARQUES RAHN; WEBER	Revista	Gestão de Pessoas	2019	Impacto da Liderança e da motivação nas organizações
A importância da gestão de pessoas na promoção do bom clima organizacional	Esclarecer como a gestão de pessoas promove um bom clima organizacional.	ABREU	Revista	Gestão de Pessoas	2021	Impacto da Liderança e da motivação nas organizações
Estudo sobre liderança: Perspectiva e realidade nas empresas	Ressalta a importância da liderança no ambiente organizacional e meios que contribuem para sua o desempenho.	PINHEIRO E FONSECA	Revista	Liderança e motivação	2019	Impacto da Liderança e da motivação nas organizações
A importância da liderança e motivação na gestão de pessoas	Destacar importância da liderança na organização "Platolândia	JUNIOR ET AL.	Revista	Liderança, motivação e Gestão de pessoas	2023	Impacto da Liderança e da motivação nas organizações

	Embalagens” mediante pesquisa.					
Gestão de pessoas: A importância do desenvolvimento humano como forma estratégica de desempenho nas organizações	Ressalta o estudo da administração e sua evolução para os resultados das organizações.	BRASIL ET AL.	Revista	Gestão de pessoas	2020	Impacto da Liderança e da motivação nas organizações
Motivação e lideranças nas organizações: Revisão de literatura	Analisar como a gestão da liderança impacta a motivação e a formação de equipes nas empresas, destacando a importância desses fatores para a organização.	MOLINA J.; MOLINA A.	Revista	Liderança e Motivação	2022	Impacto da Liderança e da motivação nas organizações

4.1 FUNDAMENTOS DE LIDERANÇA

A liderança é um dos pilares para uma gestão de pessoas eficaz. Além de demonstrar respeito, empatia e comunicação clara, fazendo com que o ambiente de trabalho se torne saudável e produtivo, fortalecendo o espírito de equipe e bem-estar de todos, ela inspira e motiva seus colaboradores para através da dedicação, alcançarem seus objetivos.

Conforme aponta Figueiredo e De Sousa Pereira (2020), a liderança é responsável por direcionar e motivar as pessoas mediante as situações. O líder deve sempre estar pronto para desempenhar o seu papel, inspirando e orientando seus colaboradores especialmente em momentos desafiadores. Dentro do contexto, Ferreira e Da Silva Martins (2021), afirma que as organizações precisam de liderança íntegra para garantir eficiência. Pois, o líder deve almejar a eficácia do grupo e da organização baseado em transparência .

Sendo assim, como destacado por Tavares; De São Pedro Filho (2023) a liderança eficaz estimula os colaboradores a exercerem o seu trabalho e proporciona melhores resultados. Esses resultados são provenientes de um líder facilitador, que

orienta sua equipe de forma inspiradora alcançando o sucesso organizacional. Diante dessa perspectiva, Rengel e Rolim Ensslin (2020) afirmam que um dos aspectos essenciais para o alcance do sucesso da organização é o comprometimento dos colaboradores. Contudo, apenas o comprometimento dos colaboradores não é o suficiente; é dever do líder desempenhar seu papel com maestria.

Neste sentido, Oliveira e Dos Santos Pinheiro (2024) enfatizam que, cada líder possui seu estilo de liderança, cujas ações podem variar de acordo com a situação, seus colaboradores e as tarefas que precisam ser desempenhadas. Dessa forma, os estilos de liderança podem ser ajustados, pois não são fixos e podem evoluir de acordo com as necessidades do momento. Amorim, Maia e Santos (2023), destacam que, há diversos estilos de lideranças, no entanto, realza os estilos: autocrático, democrático, laissez-faire ou liberal.

Além disso, Da Silva, Paschoalotto e Endo (2021) defendem que, a liderança pode seguir diferentes formas com atitudes e características que contribuem para todos. Cada líder pode escolher um estilo, mas, independentemente da sua atuação é essencial que o líder motive seus colegas, estimulando o desempenho e alcance dos objetivos. Sendo assim, a liderança contribui para o sucesso do indivíduo dentro da organização.

4.2 FUNDAMENTOS DA MOTIVAÇÃO

Se a liderança é um fator crucial na gestão de uma empresa, um líder motivado, que consegue inspirar e engajar sua equipe, tem o poder de transformar resultados e criar um ambiente mais colaborativo e produtivo. A motivação, nesse contexto, é o que mantém todos focados e dispostos a enfrentar desafios, contribuindo para o crescimento tanto individual quanto coletivo, fazendo com que se sintam engajados e alinhados com os objetivos da equipe, criando um ambiente onde todos se sintam valorizados e satisfeitos com o que fazem.

Sendo assim, Santana e Estender (2019) observam que a motivação está diretamente relacionada ao bem-estar dos colaboradores, influenciando seu desempenho. Desta forma, funcionários motivados e valorizados tendem a apresentar resultados positivos e se engajam mais com a organização. Gomes (2019) também afirma que as organizações reconhecem que quando os funcionários

estão bem, a produtividade da organização aumenta. Da Silva e Durão (2024) enfatizam que é crucial que gestores e líderes compreendam os fatores motivacionais dos colaboradores, para aplicar estratégias eficazes que promovam um ambiente de trabalho mais produtivo e inspirador para seus colaboradores.

Contudo, Da Silva e Miguel (2021) destacam que não existe uma fórmula mágica que funcione para todos quando se trata de motivação organizacional. É possível estimular comportamentos que beneficiem a organização, mas as abordagens podem variar bastante em eficácia para cada pessoa. Cada indivíduo é único, com suas próprias emoções e experiências, que afetam como reage aos estímulos que recebe. Por isso, é importante lembrar que, por trás de cada ação, há uma história pessoal que pode influenciar os resultados.

Lorando, Sapienza e da Costa (2020) explicam que nesse contexto, é importante que as empresas criem um ambiente onde os colaboradores se sintam valorizados e engajados. Quando se sentem bem no trabalho, os colaboradores tendem a se dedicar mais e a atingir as metas, pois, quando satisfeitos enfrentam menos problemas, beneficiam a organização como um todo. Por conseguinte, o sucesso coletivo é resultado do cuidado com o bem-estar dos funcionários.

A motivação é o impulso interno que direciona as ações em busca de objetivos, mantendo o foco até a meta ser alcançada. Da Silva Miguel e Da Silva Costa (2021) falam que existem dois tipos de motivação, a motivação intrínseca, que vem de dentro de nós, nos impulsionando a agir por prazer, sem buscar recompensas externas. Já a motivação extrínseca vem de fatores externos, como recompensas e reconhecimento, e está ligada a benefícios ou valorização. Compreender esses tipos de motivações nos auxilia a identificar, em diferentes contextos, como podemos suprir as nossas necessidades e alcançar os nossos objetivos.

De acordo com Guimarães, Silva e Monteiro (2023), as pessoas possuem razões e necessidades que influenciam seus comportamentos, mas essas influências se manifestam apenas quando ativadas. Para que um desejo ou necessidade se torne relevante, é necessário que a situação ou o ambiente provoque essa resposta. Além disso, o ambiente apresenta características que podem estimular determinadas necessidades, e uma necessidade não impactará o comportamento de um indivíduo até que algo no ambiente a desperte. Mudanças no

ambiente podem, portanto, alterar a motivação, pois cada tipo de motivação está associada a um tipo específico de necessidade que se busca satisfazer.

De acordo com Mota et al. (2019) a motivação das pessoas em uma equipe é essencial para o bom desempenho delas. Quando os integrantes se sentem à vontade, têm liberdade para agir e participam das decisões, isso faz toda a diferença. Além disso, o feedback sobre seu trabalho é importante para que cada membro sinta que é capaz de realizar suas tarefas e compreenda como sua contribuição impacta o sucesso do grupo. Se alguém não estiver se sentindo engajado, com pouca energia e dedicação, é provável que seu desempenho não alcance o que se espera.

Leite et al. (2023) afirma que é fundamental criar um ambiente de trabalho colaborativo e inclusivo, incentivando o diálogo e o compartilhamento de ideias, o que pode levar a soluções criativas para os desafios da equipe. Diante disso, pode-se afirmar que a motivação está diretamente ligada ao bem-estar dos colaboradores e, quando bem trabalhada, pode melhorar o desempenho e aumentar o engajamento.

Por fim, cada pessoa reage de maneira diferente aos estímulos motivacionais, por isso é importante que a liderança adote uma abordagem personalizada. Criar um ambiente que priorize o bem-estar, incentive a comunicação aberta e valorize o feedback é essencial para reconhecer as necessidades e emoções dos colaboradores, fortalecendo o trabalho em equipe e gerando melhores resultados.

4.3 IMPACTO DA LIDERANÇA E DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Um dos fatores determinantes para o sucesso da organização é a liderança e a motivação. Em um ambiente corporativo, a fim de compreender e atender as necessidades de seus colaboradores alcançando as metas da organização, os líderes buscam proporcionar engajamento e produtividade. Dessa forma, um bom clima organizacional favorece o aumento da satisfação dos colaboradores, o que, consequentemente, amplia o desempenho da organização (Abreu, 2021) .

Conforme destacado por Marcos e Vieira (2021), com o foco diretamente nos colaboradores, conduzir uma equipe adequadamente, sem se importar apenas em realizar as metas que lhe foram impostas, se tornou essencial na administração. Nessa perspectiva, cabe ao líder conduzir, liderar e motivar seus colaboradores. No

entanto, para desempenhar com eficácia essa função, é fundamental que o líder compreenda as particularidades dos seus liderados e, conforme as características de cada um, adapte suas estratégias de motivação.

Como observado por Dos Santos e Martins (2023) ao assumir o seu papel e manter os liderados motivados, o líder assegura que a organização alcance os seus objetivos, contribuindo para o crescimento do capital e produzindo serviços de excelência. Todavia, para isso, é necessário que o líder identifique as necessidades individuais de seus liderados, visando que erros cometidos anteriormente, não voltem a se repetir.

Em contraste, Junior et al. (2023) destacam que, a organização dispõe ao líder autoridade; no entanto, isto não assegura que ele exercerá a função de forma eficaz, pois, nem todo administrador consegue exercer a função de líder. Um líder eficaz precisa ter a capacidade de direcionar e inspirar seus colaboradores, impulsionando o desempenho para o alcance das metas organizacionais.

Marques Rahn e Weber (2019) enfatizam que, para garantir o desempenho tanto dos colaboradores e das organizações, os líderes buscam motivar e incentivar suas equipes. Além disso, a motivação é o resultado do reconhecimento que os colaboradores recebem, estando diretamente ligada ao empenho e à dedicação dos mesmos na organização. Uma liderança eficaz e uma boa gestão da motivação são essenciais para garantir um impacto positivo na organização (Molina J; Molina A, 2022).

Bem Filho e Macêdo (2021) defendem que, para manter colaboradores motivados dentro da organização, é fundamental que o líder também seja uma pessoa motivadora, pois o desempenho de cada indivíduo depende de estímulos que os motivem. Através dessas motivações, o colaborador sente total reconhecimento e tende a desenvolver de forma eficiente sua função, alcançando, assim, os objetivos da organização. Dos Santos e Martins (2023) ainda ressaltam que, por meio de um líder que motiva seus colaboradores, sucessos podem ser alcançados, pois, em uma organização, a motivação depende das pessoas, assim como pessoas motivadas dependem de um líder eficaz.

Diante dessa perspectiva, Do Nascimento Pinheiro e Fonseca (2019) afirmam que, para a organização ter lucratividade e engajamento por meio das motivações dos colaboradores, apenas oferecer uma boa remuneração e ótimos benefícios não é o suficiente, pois, é indispensável a presença de um bom líder. Entretanto, mesmo

sendo proativo, o líder não consegue alcançar os objetivos da organização sozinho, pois necessita dos colaboradores para a concretização dessas metas. Além disso, de acordo com Molina J.; Molina A. (2022) a liderança só existe quando os colaboradores aceitam ou seguem a orientação do líder, devido ao seus valores e conceitos éticos estarem alinhados ao do mesmo. Dessa forma, influenciar e atingir os objetivos da organização utilizando a motivação de sua equipe é responsabilidade do líder.

Brasil et al. (2020) ressaltam que manter a equipe comprometida e combater a desmotivação é um desafio significativo para a organização, sendo necessário compreender o que impulsiona e engaja a produtividade dos colaboradores. Para promover o crescimento na organização, cabe ao líder motivar e adaptar a equipe aos novos desafios e oportunidades. Diante disso, Abreu (2021), afirma que, para combater a desmotivação e evitar que um clima organizacional negativo se instale entre os colaboradores, diversas empresas adotam estratégias para valorizar e desenvolver seus colaboradores, a fim de amenizar tal situação e se destacar competitivamente.

Por fim, a liderança e a motivação, por estarem interligadas, desempenham um papel crucial no alcance do sucesso organizacional. Através de uma liderança eficaz, é possível alcançar metas, promover o engajamento e aumentar a produtividade, resultando em colaboradores motivados e eficientes. Pois, quando bem direcionada, a motivação cria um ambiente dinâmico e participativo, que fortalece o comprometimento e estimula a satisfação dos colaboradores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo destaca a importância da liderança e da motivação eficaz, onde o mercado de trabalho se torna cada vez mais desafiador. Foi observado que um líder desempenha um papel crucial na motivação e no direcionamento de seus colaboradores, contribuindo para a eficácia no desempenho das funções e para a efetividade da empresa.

A pesquisa também ressalta que um bom clima organizacional favorece a satisfação dos colaboradores, ampliando, consequentemente, a performance da organização. Para que isso ocorra, o líder deve ser um motivador, capaz de reconhecer e incentivar seus colaboradores, assegurando o alcance das metas organizacionais, compreendendo as particularidades de seus liderados e adaptando suas estratégias de motivação de acordo com as necessidades e características de cada um.

Por fim, o estudo justifica-se pela necessidade de aprofundar a compreensão sobre os conceitos de motivação, liderança e gestão de pessoas, que são pilares essenciais para o resultado organizacional. As análises apontadas pelos pesquisadores mostram que, para enfrentar os desafios, as empresas precisam investir em liderança íntegra e em estratégias que estimulem o comprometimento e o engajamento de seus colaboradores. E para perspectivas futuras, deverão focar na análise de métodos e estratégias que os líderes podem adotar para incentivar suas equipes, incluindo a aplicação de feedback contínuo, a implementação de programas de reconhecimento e recompensas, e a oferta de oportunidades para o desenvolvimento profissional.

REFERÊNCIAS

ABREU, Rebecca Tavares Nishimura. A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NA PROMOÇÃO DO BOM CLIMA ORGANIZACIONAL. DIVERSITÀ: **Revista Multidisciplinar do Centro Universitário Cidade Verde**, v. 7, n. 1, 2021.

ALMEIDA, Rayane Yure Xavier de. A motivação dos alunos que buscam ciências contábeis como segunda graduação: Um estudo à luz da teoria das necessidades de Abraham Maslow. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

ALVES, Thales da Costa Lago. Ensaio sobre liderança e sucesso em projetos: revisão de literatura e evidências dos efeitos dos estilos transacional e transformacional sob mediação do autogerenciamento. 2024

BASTOS, Priscila Lanzini; DA SILVA CYRNE, Carlos Candido. Como a cultura organizacional influencia na atuação dos líderes. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 9, n. 1, 2017.

BEM FILHO, Odilon; MACÊDO, Maria Erilúcia Cruz. Liderança e Motivação nas Empresas: Resultados Satisfatórios/Leadership and Motivation in Companies: Satisfactory Results. ID on line. **Revista de psicologia**, v. 15, n. 55, p. 261-277, 2021.

BRASIL, Edjane Nunes et al. GESTÃO DE PESSOAS: A IMPORTÂNCIA DO DESENVOLVIMENTO HUMANO COMO FORMA ESTRATÉGICA DE DESEMPENHO NAS ORGANIZAÇÕES. **Revista Multidisciplinar do Sertão**, v. 2, n. 2, p. 292-300, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto, Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações / Idalberto Chiavenato - 7. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003 - 6ª reimpressão

DA MOTA, Celso Danilo; PENHA, Renato; DO AMARAL GONÇALVES, Marcelo Luiz. A Relação Entre a Motivação e o Engajamento no Desempenho dos Indivíduos nas Equipes de Projetos: Uma Revisão Sistemática da Literatura. **Caderno de Administração**, v. 2, n. 17, 2023.

DA SILVA, Brunna Alves; DE OLIVEIRA, Guilherme Saramago; BRITO, Ana Paula Gonçalves. Análise de conteúdo: uma perspectiva metodológica qualitativa no âmbito da pesquisa em educação. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 44, 2021.

DA SILVA, Caio Pedrinho; PASCHOALOTTO, Marco Antonio Catussi; ENDO, Gustavo Yuho. Liderança organizacional: uma revisão integrativa brasileira. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 14, n. 1, p. 146-159, 2020.

DA SILVA MIGUEL, Tailine; DA SILVA COSTA, Deisiani; AMADO, Fabiana Moraes. O PAPEL DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES. **Revista Científica Unilago**, v. 1, n. 1, 2021.

DE AMORIM, Dênia Aparecida; MAIA, Junio Souza; SANTOS, Maria Gabriela Amorim. Gestão de equipes e liderança: uma revisão na literatura. **Revista GeTeC**, v. 12, n. 37, 2023.

DE SOUSA, Angélica Silva; DE OLIVEIRA, Guilherme Saramago; ALVES, Laís Hilário. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021.

DE SOUSA, Rogério Luciano; CAPPELLOZZA, Alexandre. Os efeitos dos estilos de liderança e vício em internet no tecnoestresse. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 21, n. 1, p. 39-62, 2019.

DILLENBURG, Carla Joseandra et al. TRANSFORMAÇÃO DIGITAL E A LIDERANÇA NO CONTEXTO EMPRESARIAL: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA.

DO NASCIMENTO PINHEIRO, Eliezer; FONSECA, Bruna Grassetti. ESTUDO SOBRE LIDERANÇA: PERSPECTIVA E REALIDADE NAS EMPRESAS. **Revista Científica Unilago**, v. 1, n. 1, 2019.

DOS SANTOS, NEICE FERREIRA; MARTINS, SANDRA REGINA SILVA. MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UMA ANALISE DA LIDERANÇA COMO FERRAMENTA MOTIVACIONAL DE UMA EQUIPE DE VENDAS. **Revista Mirante (ISSN 1981-4089)**, v. 16, n. 2, p. 341-356, 2023.

DOS SANTOS, Daniel Robert Gomes; DUTRA, Edvaldo Silva. TEORIAS MOTIVACIONAIS:: A FALTA DE MOTIVAÇÃO OCASIONADA PELA MÁ QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 2, n. 1, 2020.

FERREIRA, Heryane Santana; DA SILVA MARTINS, Jéssica Natália; DOS SANTOS, Luana Ferreira. Liderança nas organizações: Revisão bibliográfica em periódicos nacionais. **Ciência Dinâmica**, v. 12, n. 1, p. 26-49, 2021.

FIGUEIREDO, Marcelo Vieira; DE SOUSA PEREIRA-GUIZZO, Camila; CIMATEC, Centro Universitário SENAI. A CONTRIBUIÇÃO DAS HABILIDADES DOS LÍDERES NA LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E NA CULTURA DE INOVAÇÃO: UMA REVISÃO DA LITERATURA.

FRANÇA, Blanche; OSCAR, Luiz Henrique Costa. Desenvolvimento de liderança de gestão de projetos: Uma breve revisão bibliográfica. **Boletim do Gerenciamento**, v. 41, n. 41, 2024.

GOMES, Amanda Kelly. A importância do reconhecimento profissional para a motivação dos colaboradores. **Revista Hum@nae**, v. 13, n. 1, 2019.

GOMES, Bruno Henrique et al. O papel do líder nas organizações. 2019.

GUIMARÃES, Camille Yasmin Silva et al. A influência do clima organizacional no desempenho dos colaboradores. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, p. 1115-1127, 2023.

JUNIOR, Ali Antonio Abrão et al. A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 11, p. 913-927, 2023.

KAYSER, Kelly et al. LIDERANÇA: UMA REVISÃO BIBLIOMÉTRICA. **Revista Conexão**, n. 10, p. 392-407, 2022.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003. MARIA AUGUSTA MUNDIM VARGAS, v. 327, 2019.

LEITE, Jaqueline Conceição et al. DESENVOLVENDO A RESILIÊNCIA E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL DOS COLABORADORES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA DAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS ATIVAS DA LIDERANÇA E SEUS DESAFIOS. **Revista Amor Mundi**, v. 4, n. 8, p. 59-68, 2023.

LORANDO, Tatiane Roberta dos Santos Pires; SAPIENZA, Rodrigo; DA COSTA, Elvio Carlos. Qualidade de vida e motivação no trabalho: fator decisivo no desempenho organizacional. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p. 363-375, 2020.

MAIHUB, Rafael Iassin Abdalla. Estudantes universitários e interrelações com a Teoria das Necessidades de Maslow: significações entre o campo pessoal, acadêmico e profissional. 2023. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

MARCOS, Murilo Martins; VIEIRA, Jéssica. A IMPORTÂNCIA DO LÍDER FRENTE À EQUIPE DE NEGÓCIOS NA ESTRATÉGIA E MOTIVAÇÃO DE VENDAS. **Revista Interdisciplinar da FARESE**, v. 4, 2022.

MARQUES RAHN, Martha; WEBER, Lilian. Gestão de Pessoas: Experiências no Setor Público. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 12, n. 3, 2019.

OLIVEIRA, Thaiza Casimiro de Abrantes et al. Estilos de liderança e desempenho organizacional: uma revisão integrativa. 2024.

OLIVEIRA, Thyago Vinicius Marques; DOS SANTOS PINHEIRO, Eduarda Lourranne. A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA POSITIVA E OS PRINCÍPIOS QUE PREDOMINAM NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA REVISÃO DE LITERATURA. **Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente**, v. 15, n. 1, p. 14-28, 2024.

PEREIRA, Aida; DA SILVA, Lália; DURÃO, Mário. MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: TEORIAS, IMPACTOS E IMPLICAÇÕES PARA A GESTÃO ORGANIZACIONAL. **RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218**, v. 5, n. 1, p. e515368-e515368, 2024.

RENGEL, Rodrigo; ROLIM ENSSLIN, Sandra. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS ESTILOS DE LIDERANÇA: ANÁLISE DA LITERATURA E AGENDA DE PESQUISA. **Revista Economia & Gestão**, v. 20, n. 57, 2020.

RODRIGUES, Tatiane Daby de Fatima Faria; DE OLIVEIRA, Guilherme Saramago; DOS SANTOS, Josely Alves. **As pesquisas qualitativas e quantitativas na educação.**

RODRIGUES, Luana Pereira; RODRIGUES, Rodolfo Henrique; SANTOS, Hugo Henrique. A influência do gestor no clima organizacional: motivação no ambiente de trabalho. **Revista Executive On-Line**, v. 3, n. 1, p. 29-42, 2018.

SANTANA, Jose Jeronimo; ESTENDER, Antonio Carlos. Clima organizacional como satisfação dos colaboradores. **Revista Terceiro Setor & Gestão de Anais-UNG-Ser**, v. 12, n. 1, p. 20-33, 2019.

SGARBOSSA, M. Contribuição do clima organizacional na motivação de trabalhadores de uma cooperativa. **Caderno de Administração**, v. 31, n. 2, p. 0-0, 2023.

SILVA, Mariana Graciano da. Motivação no trabalho dos colaboradores da Agência SEBRAE grande Natal. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

TAVARES, Júnior Rafael; DE SÃO PEDRO FILHO, Flávio. Estudos das medidas atitudinais de pessoas na gestão de projetos públicos. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 14, n. 5, p. 8415-8430, 2023.