

## JNT - FACIT BUSINESS AND TECHNOLOGY JOURNAL ISSN: 2526-4281 - QUALIS B1



**UMA PESQUISA DE CAMPO SOBRE A  
IMPORTÂNCIA DE UM LÍDER  
MOTIVADOR NO AMBIENTE DE  
TRABALHO**

**A FIELD RESEARCH ON THE  
IMPORTANCE OF A MOTIVATION  
LEADER IN THE WORKPLACE**

**Matheus Miranda ROCHA**  
Faculdade Católica Dom Orione (FCDO)  
E-mail: [matheusmiranda10004@gmail.com](mailto:matheusmiranda10004@gmail.com)

**Paulo Augusto Morais NEGRES**  
Faculdade Católica Dom Orione (FCDO)  
E-mail: [pauloa@catolicaorione.edu.br](mailto:pauloa@catolicaorione.edu.br)



## RESUMO

O objeto de estudo deste artigo científico vem analisar como líderes podem auxiliar no processo de motivação nas empresas, e se estes líderes contribuem com os resultados das empresas; sendo assim o objetivo geral deste artigo consiste em analisar a importância dos líderes no processo de motivação nos ambientes de trabalhos. A metodologia utilizada baseia-se em estudo bibliográfico e documental, seguido por uma pesquisa de campo a respeito do tema. O artigo se justifica por transmitir a ideia de que as pessoas são o principal recurso das empresas. Os resultados apontaram que mais da metade das pessoas entrevistadas consideram que o líder é fator primordial no processo de motivar. O estudo concluiu que pessoas podem ser instigadas, porém a motivação depende de todos os fatores organizacionais, dentre eles líderes e liderados.

**Palavras-chave:** Líder. Motivação. Organizações. Trabalho.

## ABSTRACT

The object of study of this scientific article comes to analyze how leaders can help in the motivation process in companies, and whether these leaders contribute to the results of companies; therefore, the general objective of this article is to analyze the importance of leaders in the process of motivation in work environments. The methodology used is based on a bibliographic and documental study, followed by a field research on the subject. The article is justified because it conveys the idea that people are the main resource of companies. The results showed that more than half of the people interviewed consider that the leader is a key factor in the process of motivating. The study concluded that people can be instigated, but motivation depends on all organizational factors, including leaders and followers.

**Keywords:** Manager. Leader. Motivation. Organizations. Work.

## INTRODUÇÃO

O processo de liderar sempre foi uma tarefa de grande valia para as organizações, isso porque bons líderes auxiliam no processo produtivo das empresas, liderar por meio de habilidades e competências deve ser o papel dos líderes, e entende-se que motivar equipes, ou incentivar colaboradores também é um dos escopos para se liderar por eficiência.

**Matheus Miranda ROCHA; Paulo Augusto Morais NEGRES. Uma Pesquisa de Campo Sobre a Importância de Um Líder Motivador no Ambiente de Trabalho. JNT- Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2021. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: [jnt@faculdefacit.edu.br](mailto:jnt@faculdefacit.edu.br). 2021. Outubro-Novembro. Ed. 31. V. 2. Págs. 728-741.**

Desta forma este artigo se justifica pela importância e os impactos em se construir um bom clima organizacional dentro do ambiente de trabalho. Onde o papel do gestor é fundamental para promover a socialização entre a sua equipe, possibilitando uma maior motivação, e comprometimento no trabalho em equipe, e sabendo que equipes engajadas contribuem com maior sinergia para que objetivos sejam atingidos, sejam da empresa ou dos colaboradores.

Considerando a importância das pessoas dentro das empresas, esse artigo visa saber se os líderes podem incentivar ou motivarem as pessoas no ambiente de trabalho?

Dessa forma o objetivo geral deste trabalho de conclusão de curso é analisar a importância dos líderes no processo de motivação nos ambientes de trabalhos, para discussões destes problemas, e do objetivo geral, será apresentada de forma específica objetivos que visam a estudar a liderança nas organizações; analisar os tipos de líderes; estudar a relação entre líderes e as relações de trabalho; verificar os perfis e objetivos dos líderes, apresentar como acontece o processo de motivação nas empresas; analisar o grau de motivação dos liderados; verificar qual perfil de líder é melhor avaliado e verificar fatores motivacionais que impulsionam o trabalho em equipe.

A metodologia deste artigo consiste em uma pesquisa de campo onde através de um questionário será evidenciado questionamentos referentes ao qual tipo de liderança que esperam em um líder; experiências que mais compactuou para a desmotivação dentre outros. Com os resultados será possível analisar sobre como um líder pode influenciar no processo de motivação.

Serão utilizados formulários para coleta de dados de forma eletrônica, a pesquisa será realizada nos meses de setembro e outubro de 2021, serão utilizados bibliografias, documentos e fontes da rede mundial de computadores. Após a realização da pesquisa os dados serão condensados e estratificados em gráficos para melhorar a apresentação dos resultados.

Enfim, a princípio, faremos um referencial teórico a respeito do tema, apresentando conceitos e definições a respeito da motivação e do processo de liderar, e posteriormente faremos a análise e discussões a respeito do tema, conseqüentemente teceremos as considerações do estudo.

## **DEFINIÇÃO DE LIDERANÇA**

Segundo Chiavenato (1999 *apud* FREITAS; RODRIGUES, 2008, p. 3), conceituam a liderança como, “Um processo chave em todas as organizações”, ou seja, como algo

fundamental no processo produtivo, e que é de extrema importância no processo de tomada de decisão nas organizações.

Chiavenato (2003), define a liderança, de diferentes formas, porém ambas colocam este processo como a tarefa de direcionar pessoas em prol de melhores resultados, a seguir se explana alguns conceitos de liderança.

Liderança é o processo de dirigir o comportamento das pessoas em direção ao alcance de alguns objetivos. Dirigir, nesse caso, significa levar as pessoas a agir de certa maneira ou seguir um curso particular de ação; Liderança é uma tentativa, no âmbito da esfera interpessoal, dirigida por um processo de comunicação, para a consecução de alguma meta ou de algumas metas; Liderança é uma influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida por meio do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos. Os elementos que caracterizam a liderança são a influência, a situação, o processo de comunicação e os objetivos alcançados (CHIAVENATO, 2003, p. 353).

730

Conforme Cunha *et al.* (2014), a liderança é compreendida como a habilidade de impulsionar as atividades de uma pessoa ou grupo para a realização de uma determinada tarefa a fim de que, esse grupo se desenvolva e venha a se tornar uma equipe de sucesso.

Alves (2010) infere que a liderança seja definida como um processo de conduzir pessoas e grupos baseando-se em quatro fatores: o líder, os liderados, as atividades a serem desenvolvidos pelo grupo, o contexto e a proximidade com o ambiente externo.

A liderança possui importância na medida em que a líder influencia seu grupo no intuito de alcançar os objetivos organizacionais (ASSIS *et al.*, 2015). Para que os resultados sejam alcançados é necessário que a liderança seja baseada na obtenção de conhecimento e na criação de modelos e ferramentas que proporcionem foco nas pessoas.

Para tanto, a liderança tornou-se elemento chave para o melhor desempenho da gestão empresarial (ALMEIDA; NOVAES; YAMAGUTI, 2008) em função da elevada competição existente no cenário organizacional, como por exemplo: desempenho das pessoas, ênfase nos resultados, maior integração, visão sistêmica e compromisso da equipe.

Devido às constantes modificações observadas no mercado global, é necessário que as organizações passem a inovar sua forma de liderar e gerenciar sua força de trabalho (WOLFF; CABRAL; LOURENÇO, 2013).

Para que a liderança seja mais eficaz, as organizações estão utilizando modelos de gestão que contemple mais adequadamente o cenário a qual a organização está estabelecida.

## LIDERANÇA E RELAÇÕES DE TRABALHO

Os aspectos da liderança fazem intermediação entre Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho. Carvalho (2013) infere que a Relação de Trabalho e Gestão de Pessoas são temas que ainda se apresentam bastante separados nas organizações. As Relações de Trabalho estão voltadas para os aspectos socioeconômicos enquanto a Gestão de Pessoas está norteada para dentro da organização e com foco no indivíduo. Nesse sentido, percebe-se a importância da presença das lideranças como essencial para as organizações.

O líder é o indivíduo que possui características capazes de influenciar seu grupo e gerenciar a tomada de decisões, por meio de suas habilidades, o líder deve incentivar e motivar, visando o alcance dos objetivos estabelecidos (ALVES, 2010). A maneira como o líder exerce suas funções pode influenciar na construção dos objetivos da organização (ASSIS *et al.*, 2015).

O líder não precisa ser especificamente a pessoa que possui atribuições como ser carismático, podendo basear seu modo de liderar na sinceridade e na maneira pela qual intervêm de forma positiva na vida de seus seguidores (ALMEIDA; NOVAES; YAMAGUTI, 2008). O líder que acompanha de frente a equipe pode obter ótimos resultados. A presença do líder pode promover uma maior interação entre os integrantes na busca dos propósitos da organização (ASSIS *et al.*, 2015).

A importância da formação de bons líderes está no desenvolvimento de gerenciar de maneira eficiente e eficaz, a fim de proporcionar um ambiente vantajoso ao desenvolvimento do capital intelectual dentro das organizações. Por esse motivo, novos conceitos de liderança foram introduzidos, a fim de atribuir maior importância para o gestor-líder (ALMEIDA; NOVAES; YAMAGUTI, 2008).

Os aspectos da liderança relacionam-se muito fortemente com as competências, Cunha *et al.* (2014), compreendem que, por meio dos treinamentos realizados, o líder desenvolve competências necessárias para a gestão eficiente as equipes ou de toda organização com base na confiança e assertividade.

Para o autor as competências devem ser específicas para cada contexto, pois, se não tiverem proximidade com o cenário a qual estão atribuídas podem ocasionar perdas ou limitações (CUNHA *et al.*, 2014). Isso significa dizer que, um líder capaz de proporcionar bons resultados deve possuir uma série de atribuições como habilidades de relacionamento, comunicação, motivação, trabalho em equipe, aberto a mudanças e que estimule sua equipe com base na criatividade e inovação (GIRARDI; SOUZA; GIRARDI, 2012).

## PAPEL DO LÍDER NA ORGANIZAÇÃO

O líder atual assume diversos papéis dentro das organizações (BARRETO *et al.*, 2013). Os líderes carregam consigo a responsabilidade de desempenhar diversas funções de forma conciliada, devendo estar preparados para possíveis mudanças que seu cargo venha a exigir.

Para Alves (2010), o líder requer conhecimentos em três planos: instrumental (conhecimento técnico), social (bom relacionamento entre os membros do grupo) e cultural (habilidade de assimilar o todo organizacional), e é importantíssimo que haja a junção dos planos para aumento de produtividade. Para que haja boa sinergia nas equipes deve-se estabelecer uma relação de confiança entre líderes e liderados.

Um estudo desenvolvido por Assis *et al.* (2015) aponta que a pessoa que desenvolve um papel de líder transmite confiança. Isso se deve às constantes transformações existentes no mercado de trabalho e elevada competitividade das empresas. Nesse sentido, percebe-se que a confiança na equipe tem sido apresentada como um elemento essencial de um líder.

## TIPOS DE LIDERANÇA

Existem diversos tipos de gestores. Mas primeiramente vamos conceituar o líder, o gestor é o indivíduo que possui características capazes de influenciar seu grupo e gerenciar a tomada de decisões, por meio de suas habilidades, o gestor deve incentivar e motivar, visando o alcance dos objetivos estabelecidos (ALVES, 2010). A maneira como o líder exerce suas funções pode influenciar na construção dos objetivos da organização (ASSIS *et al.*, 2015).

É imprescindível que se tenha numa empresa um gestor que sempre busca atender as necessidades dos seus colaboradores. Também é importante entender o que é liderança e quais as características principais de um líder.

Segundo estudos apontados por Fachada (2003) existem alguns tipos de líderes, cada perfil apresenta particularidades e pode ser eficiente pelo público a ser liderado, dessa forma cabe discutir a apresentar estes perfis para condessarmos o papel do líder nas empresas.

### **Liderança Autocrática**

É o tipo de líder onde o centro de decisão é pertinente apenas ao “chefe”, os subordinados têm pouco espaço para expressar sugestões, críticas e ideias. Este tipo liderança, geralmente traz desmotivação e insatisfação, proporcionando um clima suscetível a conflitos constantes. Entre os subordinados as consequências desta liderança, pode desenvolver entre eles forte tensão e agressividade como um meio de autoproteção.

### **Liderança Liberal**

A liderança liberal compactua com a hipótese de que os liderados já alcançaram a maturação suficiente para não precisarem de uma presença constante do líder. Entretanto a consequência dessa forma de liderança é que a equipe poderá desempenhar baixa produtividade, pois em período em longo prazo sem a satisfação a um superior e a falta de orientação para com a equipe poderá ocasionar a procrastinação e prejudicar o desempenho em geral.

Nesse âmbito de liderança o gestor acredita que deixando o grupo totalmente autônomo para conduzir suas tarefas sem acompanhamento constante poderá trazer maior rendimento. Entretanto a falta de reuniões, acompanhamento e feedbacks a equipe faz com o grupo tenha pouca referência de qualidade ocasionando assim a queda de produção devido ao desamparo do gestor.

### **Liderança Situacional**

O líder situacional possui a habilidade natural em localizar o desempenho realizado pelo colaborador durante a realização das tarefas, a partir deste momento o líder irá exercer um estilo de liderança de acordo com o nível de maturidade do profissional, para assim conseguir se adaptar com a forma de trabalho de cada colaborador de acordo com a maturidade e habilidades desenvolvidas do mesmo.

### **Liderança Democrática**

A liderança democrática integra os colaboradores, estimulando a participarem da gestão com sugestões de melhorias, ideias e posicionamentos. Ademais o líder democrático demonstra ser participativo, mas sem ser tão invasivo como o líder autocrata, buscando sempre ajudar a equipe a desenvolver soluções facilitadoras para o trabalho.

Além de se preocupar com o desempenho do trabalho ele também prioriza a qualidade de vida equipe. Nesta modalidade de liderança o líder sugestiona, estabelece um ambiente onde todos possam se ajudar e compartilhar conhecimentos tanto entre os próprios colaboradores e também dos colaboradores para o líder, o líder se dispõe a ser ouvinte também da sua equipe, e também auxilia o grupo a melhorarem no desempenho das atividades.

Esse estilo proporciona a facilidade de comunicação entre todos, clima organizacional descontraído, maior produtividade visto que a motivação envolvida entre os colaboradores leva a tornarem-se mais proativos em seus trabalhos.

## MOTIVAÇÃO

Em se tratando da motivação que o líder deve ter com sua equipe, vale ressaltar que além da valorização e do cuidado com as ações e princípios, é necessário que se perceba que a autoestima e a segurança de um indivíduo são fatores ligados ao clima organizacional.

Quanto às humilhações, constrangimentos, atentados contra a dignidade, agressões verbais e deterioração proposital das condições de trabalho (ações caracterizadas como assédio moral) (NASCIMENTO; SILVA, 2012). Ainda segundo os autores essas ações podem interferir na estabilidade do indivíduo, deixando-o vulnerável, devendo ser denunciadas (NASCIMENTO; SILVA, 2012).

Assim sendo, para lidar com a vulnerabilidade, indecisão, transição e metas a serem alcançadas, é indispensável que a atenção ao ambiente de trabalho seja constante, e que as ações da gestão busquem desviar dos obstáculos tanto éticos e comportamentais quanto funcionais, proporem inovação e oportunidades dentro da empresa, além de proporcionar interação e satisfação em atuar no ambiente de trabalho confortável, ousado e motivador (PINHEIRO, 2002).

Em se tratando de como o líder, pode motivar sua equipe, existem diversas maneiras, mas é importante ressaltar algumas principais que são; remuneração adequada, ambiente de trabalho que possibilite satisfação e favoreça para que eles alcancem os seus objetivos, e algumas gratificações ou promoções, que sempre motiva o colaborador.

Dessa forma o salário é o quesito de motivação mais usado, porém segundo estudos apresentam que o grau de satisfação após aumento é de curta duração (BERGAMINI, 1994). Portanto uma das maneiras de motivar os colaboradores é feito por intermédio de um aumento de salário ou uma promoção de cargo.



Porém dentre todos os meios de motivar um colaborador, o salário adequado, que supre suas necessidades é sempre algo que faz com que esse colaborador tenha satisfação de ir para o seu ambiente de trabalho e desenvolver suas funções com qualidade.

Chiavenato (2004) considera que o bom gestor, ou líder de sucesso também tem muito tino empresarial, ou seja, ela acredita na maioria das vezes, em suas intuições e quase sempre tem êxito em suas decisões. Muitas são as qualidades de um bom gestor que fazem a diferença na equipe liderada, isso faz com que mais empresas, busquem sempre um gestor que tenha essas características diferenciadas.

## ANÁLISE DOS RESULTADOS

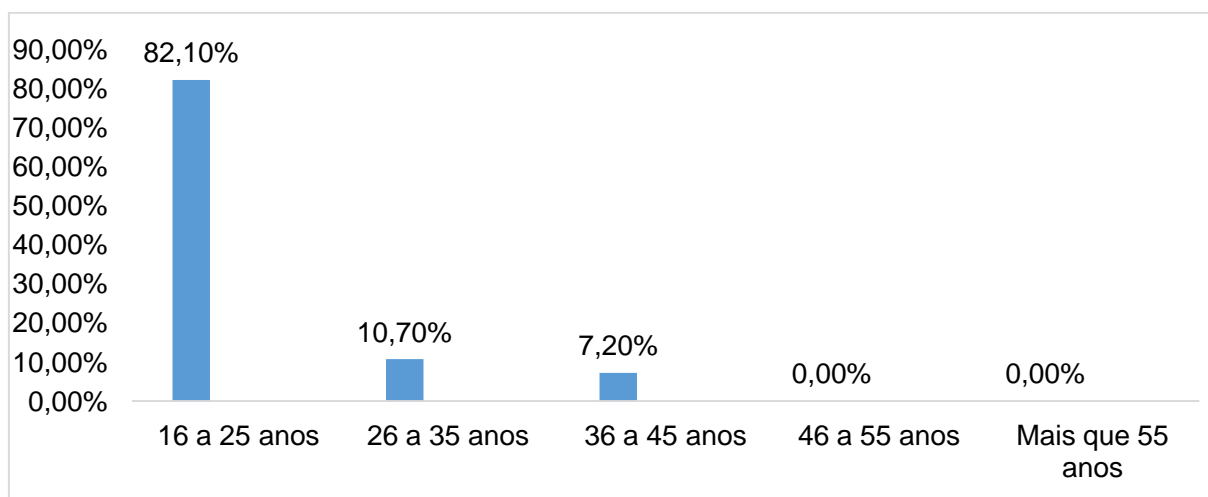
A pesquisa de campo com o intuito de aprofundar na temática escolhida foi realizada na cidade de Araguaína-To. A coleta de dados foi realizada pelo viés de melhor entendimento sobre a importância de um líder motivador no ambiente de trabalho.

Inicialmente foi solicitado no questionário a identificação do gênero, onde ficou evidente que 60,7% dos entrevistados foram homens e 39,3% mulheres.

Ao todo responderam o questionário 140 pessoas, os resultados apresentados serão em forma de valor relativo para melhor compreensão.

Também foi perguntado a respeito da faixa etária dos entrevistados, a seguir no gráfico 1, serão apresentados os resultados.

**Gráfico 1.** Faixa etária dos entrevistados

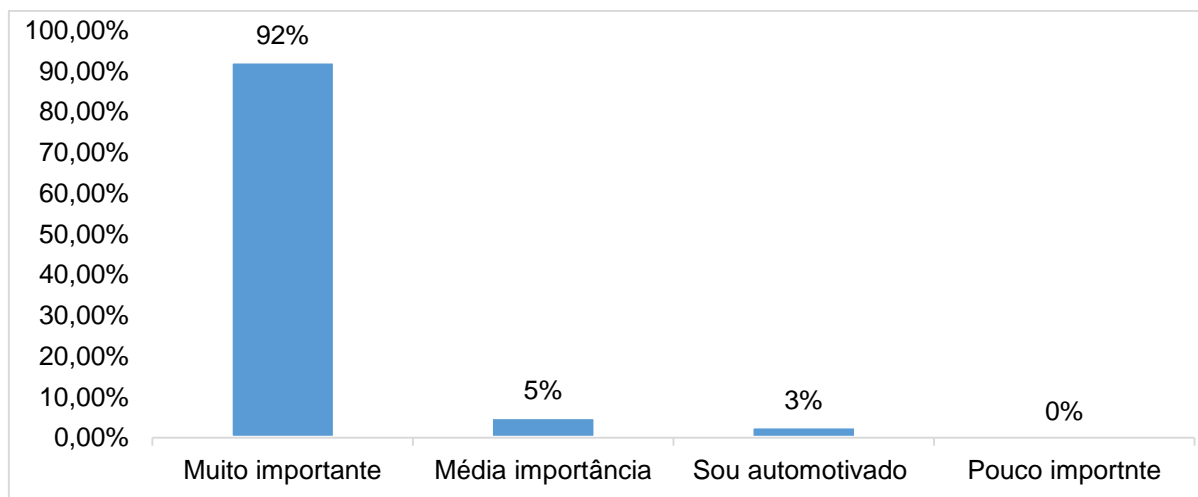


**Fonte:** Elaborado pelo próprio autor (2021).

Os resultados apontam que a faixa etária mais representativa na pesquisa foi de 16 a 25 anos, considerado público jovem, essa faixa etária representa mais que 80 % dos entrevistados.

Foi perguntado qual seria a importância de um líder motivador no ambiente de trabalho, o gráfico 2 estratifica as respostas dos entrevistados.

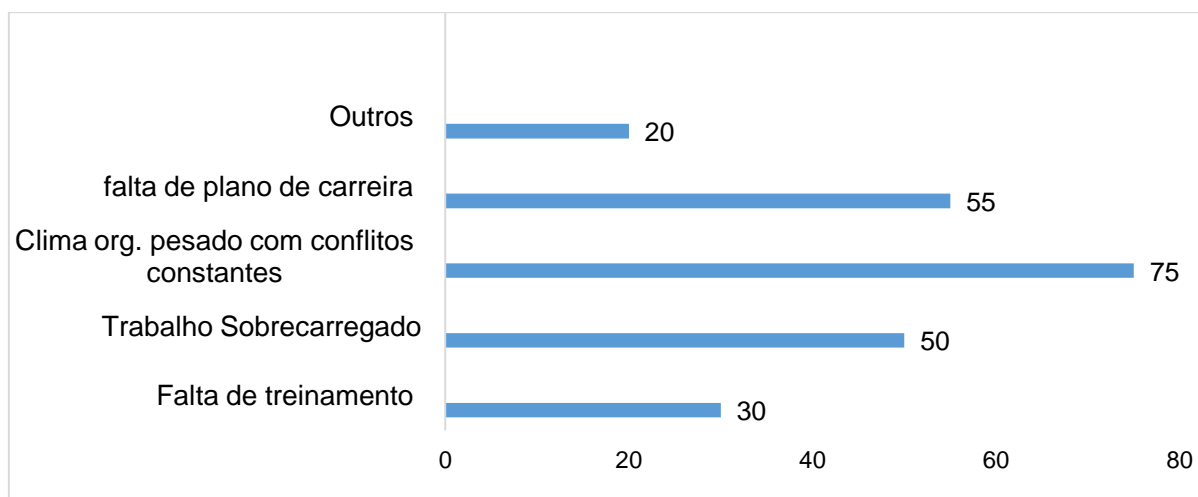
**Gráfico 2.** Importância do Líder no ambiente de trabalho.



**Fonte:** Elaborado pelo próprio autor (2021).

Pelos resultados apontados percebe-se que quase 100% dos entrevistados consideram que o líder apresenta um fator de grande importância para os liderados e para as empresas.

**Gráfico 3.** Fatores de Desmotivação dos Liderados.



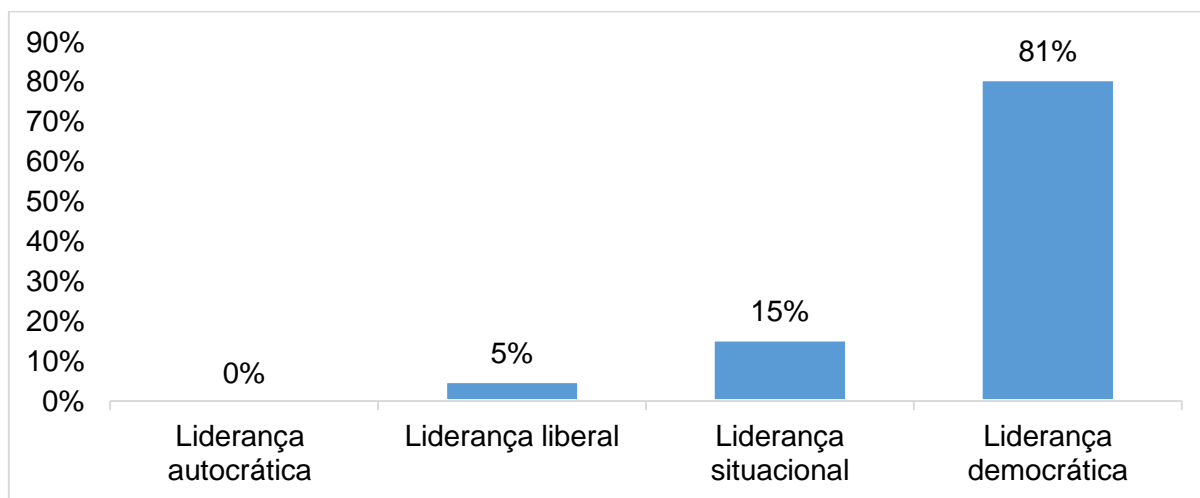
**Fonte:** Elaborado pelo próprio autor (2021).

Embora os entrevistados fossem 140 pessoas, essa pergunta permitia que os entrevistados marcassem mais de um fator, e pelos resultados apresentados conforme o gráfico o clima organizacional pesado com constantes conflitos apresentou 75 marcações.

Ao todo foram apontadas 230 marcações, além de conflitos, a falta de plano de carreira e muito trabalho, ou seja, carga sobrecarregada foram alguns dos fatores com maiores marcações.

Dentre os tipos de liderança, foi perguntado qual tipo de liderança os liderados esperavam de um líder.

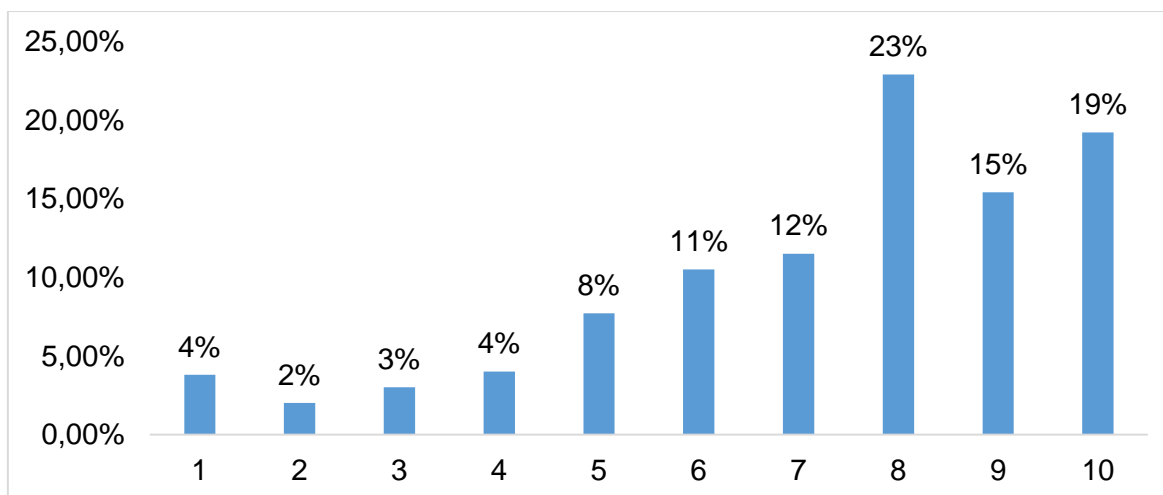
**Gráfico 4.** Tipo de Líder esperado pelos liderados.



**Fonte:** Elaborado pelo próprio autor (2021).

Dentre os perfis estudados, os resultados apontaram que mais de 80% dos entrevistados apontam que o líder democrático se mostra o perfil de líder mais esperado pelos liderados; nenhum dos entrevistados apontou o líder autocrático como perfil desejado pelos liderados.

**Gráfico 5.** Escala de motivação dos entrevistados

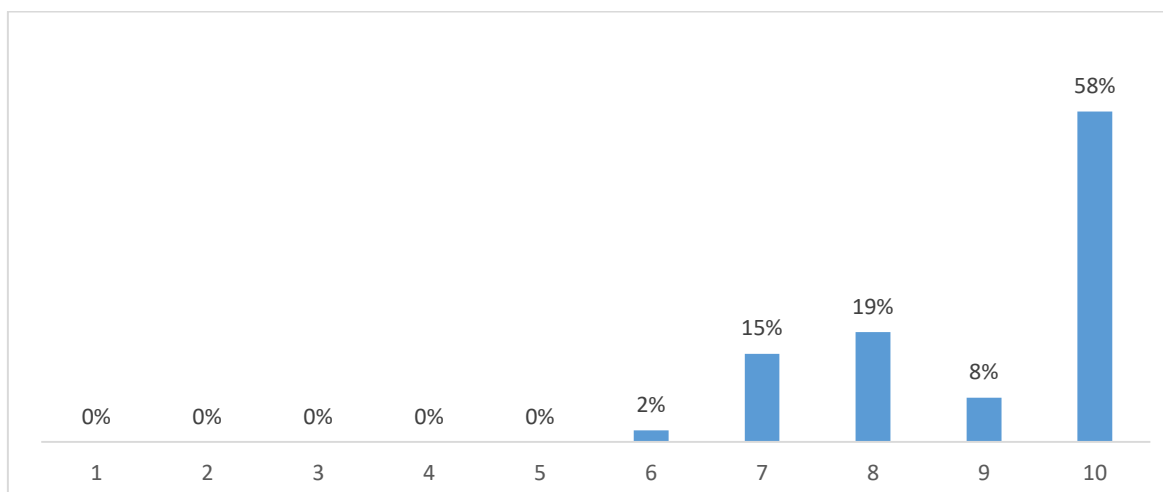


**Fonte:** Elaborado pelo próprio autor (2021).

O gráfico 5 representa uma nota dada pelos entrevistados a sua própria motivação, e dentre as notas, entre 1 e 10, todas figuram respostas, neste sentido 1 seria menos motivado e 10 totalmente motivado, se somarmos as notas 8,9 e 10 dos 140 entrevistados os que escolheram estas opções representam 57,50% dos entrevistados. Os outros 42,50% dos entrevistados estão com nota abaixo de 8.

Antes de perguntarmos sobre o líder poderia auxiliar no processo de motivação, e todos os entrevistados responderam que sim, que o líder poderia auxiliar no processo de motivação dos liderados.

**Gráfico 6.** Escala de influência do líder no processo da motivação.



**Fonte:** Elaborado pelo próprio autor (2021).

Mais da metade dos entrevistados conforme os resultados apontam colocam que o líder tem grau máximo de importância no processo de motivar liderados, ao dar a nota para este processo os entrevistados não deram nenhuma nota inferior a 6.

Para fins de conhecimento do público pesquisado foi perguntado se as pessoas eram líderes, ou liderados, e o estudo identificou que dos 140 entrevistados, 92% deles eram liderados e os outros 8% são líderes.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que o objetivo geral deste trabalho de conclusão de curso consistia em analisar a importância dos líderes no processo de motivação nos ambientes de trabalhos, o estudo pode concluir que os líderes são essências no processo de motivação, e pela pesquisa de campo ficou evidenciado que 100% dos entrevistados assumem que o líder é de fundamental importância no processo de motivação.

Referente aos perfis e objetivos dos líderes, o estudo concluiu que em relação ao tipo de liderança que esperam em um líder, foi identificado que aproximadamente 80% preferem um líder democrático, pelo qual incentiva a integração de todos nas decisões, encoraja a equipe a se posicionarem com ideias e críticas, um líder que participa da atuação de cada colaborador evitando ser invasivo demais como o perfil do líder autoritário.

Ao apresentar como acontece o processo de motivação nas empresas e como ocorre os fatores motivacionais que impulsionam o trabalho em equipe, conclui-se que os aspectos que mais os deixaram desmotivados durante sua experiência como colaborador, foi clima organizacional pesado e com conflitos constantes e o trabalho sobrecarregado e múltiplas funções, sendo esses fatores que desmotivam os liderados.

Quando estudado a relação entre líderes e as relações de trabalho os entrevistados colocaram em relação máxima a ligação entre os líderes e os liderados no processo de motivação, e como na pesquisa existiam líderes e liderados os resultados apenas ratificam e levam a conclusão dessa variável da pesquisa.

Referente à escala de motivação de 1 a 10, sobre o quanto o entrevistado se sente motivado, a maioria dos entrevistados sente-se motivados, porém o estudo pode concluir que existem muitos profissionais que trabalham desmotivados, e estes fatores podem estar ligados as variáveis estudadas que levam a desmotivação dos profissionais.

Enfim, o estudo concluiu que o processo de motivar é uma via de mão dupla, e que líderes e liderados são importantes no processo motivacional, a gestão de pessoas e o

relacionamento interpessoal é fundamental e ser democrático é identificado pelos entrevistados como o perfil de líder de melhor aceção.

Através da confecção deste artigo foi possível compreender melhor a respeito do papel que o líder deve desempenhar no ambiente de trabalho. O líder pode atuar como um pacificador entre os conflitos que podem ocorrer no ambiente de trabalho, também pode garantir que seus colaboradores sejam motivados através de diversas maneiras, inclusive com uma remuneração adequada.

Também foi possível entender que cada colaborador precisa ser valorizado e deve ser motivado constantemente para que o seu trabalho seja eficaz e venha a contribuir com o andamento da instituição ou empresa. Foi importantíssimo compreender que o clima organizacional positivo está diretamente relacionado com a boa liderança de um bom líder.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. I. R.; NOVAES, M. B. C.; YAMAGUTI, C. L. Liderança e gestão estratégica de pessoas: duas faces da mesma moeda. **Revista de Administração da UFSM**, v. 1, n. 1, p. 7-25, 2008.

ALVES, S. Liderança organizacional: discussão sobre um conceito-chave à administração. **Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, jan./abr. 2010.

ASSIS, D.G.C. *et al.* O papel da liderança em associações: o desafio na construção de processos coletivos de gestão. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 1, jan./abr. 2015.

BARRETO, L. M. T. S. *et al.* Cultura organizacional e liderança: uma relação possível?. **Revista de Administração**, v. 48, n. 1, p. 34-52, 2013.

BASCO, Carlos. Principais estilos de liderança e suas consequências na organização. **Rh Portal**, 19 set. 2016. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/principais-estilos-de-lideranca-e-suas-consequencias-na-organizacao/>. Acesso em: 20 set. 2021.

BERGAMINI, C.W. Uma revisão da evolução histórica dos estudos e pesquisas sobre liderança enfatiza a importância de líderes organizacionais eficazes. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 34, n.3, maio/jun. 1994.

CARVALHO, A. V. **Treinamento de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

Matheus Miranda ROCHA; Paulo Augusto Morais NEGRES. Uma Pesquisa de Campo Sobre a Importância de Um Líder Motivador no Ambiente de Trabalho. **JNT- Facit Business and Technology Journal**. QUALIS B1. 2021. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: [jnt@faculdadefacit.edu.br](mailto:jnt@faculdadefacit.edu.br). 2021. Outubro-Novembro. Ed. 31. V. 2. Págs. 728-741.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. **Planejamento estratégico: fundamentos e aplicações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CUNHA, P. Rua da *et al.* Pesquisa de clima organizacional: um estudo realizado em uma indústria de alimentos na cidade de Gaspar, SC. **RACE**, Unoesc, v. 13, n. 1, p. 59-78, jan./abr., 2014.

FACHADA, Maria Odete. **Psicologia das relações interpessoais**. 6. ed. Lisboa: Rumo, 2003.

FREITAS, I. A. de. Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes. **O&S**, v. 13, n. 38, jul./set. 2006.

FREITAS, Natália Gomes; RODRIGUES, Manoel Gonçalves. **Uma reflexão sobre liderança e motivação sob enfoque organizacional**. 2008. Disponível em: [https://www.aedb.br/seget/artigos09/32\\_Nati\\_publicacao-final.pdf](https://www.aedb.br/seget/artigos09/32_Nati_publicacao-final.pdf). Acesso em: 20 out. 2021. 2013.

GIRARDI, D.; SOUZA, I. M.; GIRARDI, J. F. O processo de liderança e a gestão do conhecimento organizacional: as práticas das maiores indústrias catarinenses. **Revista de Ciências da Administração**, v. 14, n. 32, p. 65-76, 2012.

MEDEIROS, R. O perfil de liderança dos gerentes de bancos de Natal/RN. **Revista Raunp**, v. 5, n. 1, out. 2012/mar. 2013.

NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira do; SILVA, Silvana Patrícia dos Santos. Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional. **RAD**, v. 14, n. 1, jan./abr., p. 108-121, 2012.

NEVES, J. A. D. *et al.* Análise do clima organizacional em hospitais de Fortaleza **Revista de Economia e Administração**, v. 4, n. 3, p. 290-314, jul./set., 2005.

PINHEIRO, I. A. Fatores do clima organizacional que são motivadores para a inovação tecnológica em um centro de tecnologia. **Read**, v. 8, n. 5, set./out. 2002.

WOLFF, L.; CABRAL, P. M. F.; LOURENÇO, P. R. M. R. S. O papel da liderança na eficácia de equipes de trabalho. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 13, n. 1, p. 177-204, 2013.

Matheus Miranda ROCHA; Paulo Augusto Morais NEGRES. Uma Pesquisa de Campo Sobre a Importância de Um Líder Motivador no Ambiente de Trabalho. **JNT- Facit Business and Technology Journal**. QUALIS B1. 2021. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: [jnt@faculdadefacit.edu.br](mailto:jnt@faculdadefacit.edu.br). 2021. Outubro-Novembro. Ed. 31. V. 2. Págs. 728-741.