



CENTRO PAULA SOUZA
ETEC PAULINO BOTELHO
Técnico de Administração

Ana Julia de Siqueira
Karen Aparecida Calixto Silveira
Marcos Vinicius Tomasi
Milena Lopes da Silva

A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DOS
COLABORADORES

São Carlos/SP

2025

Ana Julia de Siqueira
Karen Aparecida Calixto Silveira
Marcos Vinicius Soares Tomasi
Milena Lopes da Silva

**A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DOS
COLABORADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso Técnico em
administração da Etec Paulino
Botelho, orientado pelo Prof. Bryan
Mariano Martinez Alves, como
requisito parcial para obtenção do
título de técnico em administração.

São Carlos/SP

2025

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. JUSTIFICATIVA	7
4. OBJETIVOS	8
4.1 Objetivos geral	8
4.2 Objetivos específicos	8
5. DEFINIÇÃO DA METODOLOGIA	9
6. CONCEITO DE LIDERANÇA	10
7 TIPOS DE LIDERANÇAS	13
7.1 Liderança autocrática	13
7.2 Liderança democrática	13
7.5 Liderança motivadora	14
7.6 Liderança carismática	15
7.7 Liderança coaching	15
7.8 Liderança técnica	15
7.9 Liderança situacional	16
8. CONCEITO DE MOTIVAÇÃO	17
8.1 - Origem Filosófica	17
8.2 - Psicologia Experimental e a Motivação: A Contribuição de Wilhelm Wundt	17
8.3 - Teorias Biológicas da Motivação	18
9. TIPOS DE MOTIVAÇÃO	20
9.1 - Motivação Intrínseca	20
9.2 - Motivação Extrínseca	20
10. TEORIAS DA MOTIVAÇÃO	21
10.1 - Teoria da Hierarquia das Necessidades	21
10.2- Teoria da Autodeterminação	22
10.4 - Condições Físicas e Ergonomia	23
10.5 - Jornada de Trabalho e Flexibilidade	23
10.6- Benefícios e Programa de Bem-Estar	23
11. LIDERANÇA x MOTIVAÇÃO	24
12. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO	27
13. CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS	34

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo abordar métodos de uma boa liderança, com o poder de influenciar positivamente na produtividade e eficiência de uma organização. Foram realizadas análises sobre diferentes tipos de liderança e de que forma cada uma pode contribuir para que a empresa alcance os seus melhores resultados. Do mesmo modo, foi discutido como uma má gestão pode impactar negativamente os colaboradores em suas funções, assim gerando uma queda de eficiência no desempenho. O trabalho apresenta métodos eficazes para promover um ambiente de trabalho saudável, impulsionando a produtividade, o esforço conjunto e o crescimento profissional de cada indivíduo dentro da instituição.

Palavras chaves: liderança, produtividade, métodos

ABSTRACT

This study aims to address methods of good leadership, with the power to positively influence the productivity and efficiency of an organization. Analyzes were carried out

on different types of leadership and how each one can contribute to the company achieving its best results. Likewise, it was discussed how poor management can negatively impact employees in their functions, thus generating a drop in efficiency in performance. The work presents effective methods to promote a healthy work environment, driving productivity, joint effort and professional growth of each individual within the institution.

Keywords: leadership, productivity, method

1. INTRODUÇÃO

Neste estudo de caso apresenta o conceito de liderança e motivação evidenciando suas etimologias, diferenciando maneiras de identificar possíveis líderes e seu papel dentro da organização. Caracteriza os principais tipos de liderança e incentivos, ademais demonstra métodos de implementação na instituição. Dando ênfase em seis fundamentais teorias sobre a motivação, além de caracterizar benefícios e programas de bem estar a serem fornecidos aos colaboradores.

Seu objetivo principal é proporcionar o conhecimento de métodos sobre a influência da liderança motivando o cotidiano na produção do colaborador na organização, sendo um aprendizado essencial para atuais colaboradores que pretendem se tornar futuros gestores, além de atuais líderes e organizações terem ciência de como manter ou aprimorar a rotina com o impacto positivo na motivação.

Com essa motivação impactada positivamente os resultados e objetivos das organizações são alcançados de forma mais eficiente, proporcionando uma produtividade maior e evidencia a imagem da empresa no mercado competitivo. Nisso, conquista a atenção dos indivíduos de fora, sejam clientes ou futuros empregados, demonstrando que com uma liderança supervisionada obtém a capacidade de identificar as necessidades de cada talento e gerenciá-los de forma que traga benefícios à empresa como um todo.

De acordo com John Calvin Maxwell (1985) “A liderança não é sobre títulos, posições ou organogramas. É sobre uma vida influenciando outra.” A supervisão é um fator fundamental para o sucesso organizacional, e sua relação com a motivação é essencial para melhorar a produtividade e reduzir a rotatividade, é um elemento chave para o sucesso das organizações, pois intervém diretamente no incentivo, eficiência e satisfação dos cooperadores. Visando analisar a relação entre liderança e motivação, identificando fatores críticos que não contribuem para ambientes de trabalho harmônicos.

Entretanto, esses métodos de liderança eficazes vão se modificando ao decorrer do tempo. O fator que impulsiona essa ocorrência é a maneira como o mercado de trabalho está em constante mudança, devido a isso, as organizações e os líderes carecem estar constantemente se adaptando o melhor possível a essas mudanças e as circunstâncias de cada indivíduo.

Em suma, a presente pesquisa tem o intuito de instruir teoricamente um conhecimento amplo sobre o conteúdo abordado e para tanto é comprovado ao final deste estudo um questionário respondido por colaboradores de diversas instituições os efeitos de uma liderança eficaz e ineficaz, além disso, o modo que cada indivíduo opta pelo estímulo.

2. JUSTIFICATIVA

Essa tese foi selecionada por todos os autores do presente artigo por meio de debates ao longo do curso lecionado, a maneira de como a desmotivação se situava no cotidiano de cada indivíduo, além disso, o modo de expressar negativamente sobre o ambiente de trabalho. À medida que o diálogo se aprofundou, a percepção sobre como é essencial ter uma figura de liderança dentro da organização para efeito de estímulos e feedbacks era inexistente para certos e desmotivador para outros. Com essa insatisfação na conduta dos gestores da parte como um todo, a concepção dessa pauta fez surgir o interesse de se adquirir mais conhecimento sobre o tema, a maneira apropriada de se agir para suceder uma modificação nos ambientes de trabalho e como o modo de cada indivíduo é dissemelhante. Ao longo desta pesquisa constatou-se que diversos talentos de organizações distintas são prejudicados e como a omissão da influência de um líder impacta cada sujeito.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivos geral

Analisar, de forma crítica e aprofundada, os principais fatores relacionados às práticas de liderança que exercem influência direta ou indireta sobre os níveis de motivação dos colaboradores no ambiente organizacional, considerando diferentes estilos de liderança e suas implicações no desempenho individual e coletivo dentro de empresas de variados portes e segmentos.

4.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos deste estudo consistem em compreender os principais conceitos teóricos relacionados à liderança organizacional e à motivação no ambiente de trabalho, com base em autores clássicos e contemporâneos da área; identificar os estilos de liderança mais presentes em ambientes empresariais e analisar como cada um pode impactar a motivação dos colaboradores; investigar as percepções dos colaboradores sobre a atuação dos líderes e suas consequências na motivação, engajamento e satisfação no ambiente profissional; analisar a relação entre práticas de liderança eficazes e os níveis de produtividade, comprometimento e bem-estar dos funcionários nas organizações; e, por fim, propor recomendações ou estratégias que possam contribuir para o desenvolvimento de lideranças mais conscientes, motivadas e alinhadas aos objetivos organizacionais e humanos.

5. DEFINIÇÃO DA METODOLOGIA

Nesse trabalho de conclusão de curso vamos abordar sobre a influência da liderança na motivação dos colaboradores, pontuando os métodos essenciais para obter essa motivação dentro das empresas, seja de micro ou macro porte, tornando-se um assunto essencial para se manter atualizado, principalmente os empregadores, para conseguir manter um nível de produtividade que seja ideal para sustentar as finanças e a imagem da empresa se ajustando em um nível estável para os colaboradores produzirem uma quantidade adequada diariamente dos serviços.

Para analisar o tema proposto e dar estrutura ao nosso projeto de pesquisa, vamos utilizar meios de pesquisa que nos auxiliam a compreender qual a realidade atual dessa situação problema e quais as dificuldades que os gestores enfrentam para o desenvolvimento da motivação dos colaboradores nas empresas. Com isso, para ter uma visão ampla sobre o assunto abordado, à coleta de dados são utilizadas ferramentas como, relatos pessoais, pesquisas em plataformas digitais e literárias, finalizando com uma pesquisa de campo.

Na análise de relatos pessoais utilizamos como base de informação além das nossas vivências como colaboradores, ademais familiares e amigos que se encontram na mesma situação, entretanto para a pesquisa de campo executamos um questionário online de 10 (dez) questões alternativas, sendo entre 4 (quatro) a 5 (cinco) respostas onde o entrevistado responder baseado no seu conhecimento, sucedeu na plataforma virtual Google Forms (Google Forms, 2025). cujas respostas serão exibidas em forma de gráfico ao final dessa pesquisa.

6. CONCEITO DE LIDERANÇA

A etimologia da palavra liderança tem origem celta e germânica “laithjan”, sua definição em português é “chefiar”, tendo como significado “o que vai na frente”. No

inglês falasse “leader”, que significa na língua portuguesa “guiar”. O conceito de liderança, estabelecido atualmente, é uma habilidade de influenciar as pessoas de modo que motive e inspire positivamente, tendo como função de unir os colaboradores para alcançarem os resultados almejados pela organização.

Como afirma Chiavenato (2004), a liderança:

é um fenômeno tipicamente social que ocorre exclusivamente em grupos sociais e nas organizações. A liderança é exercida como uma influência interpessoal em uma dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos.

Ao abordar sobre a liderança nas organizações são facilmente confundidas com a gestão de pessoas, mesmo tendo conceitos distintos. Ser um líder está interligado ao entendimento das necessidades e desenvolvimento de cada talento rumo a um objetivo comum, conduz os colaboradores o que deve ser executado e a maneira correta de executar, além disso, leva suas necessidades para os superiores expondo como deve proceder para melhorar o bem-estar no ambiente de trabalho. Todavia, a gestão de pessoas é o processo de organizar, coordenar e gerir as tarefas que movem aos resultados almejados, abrangem deveres como o recrutamento e seleção de pessoas para vagas em aberto, método de benefícios, realização das folhas de pagamento, entre outros.

Compreendemos que o ato de liderar pode ocorrer de duas maneiras, a pessoa nascer com esse dom, tornando-se algo natural de se agir sem possuir forçosamente um perfil de líder, esse é um tipo de liderança informal. De outro modo, pode-se aprimorar suas ações e comportamentos para adquirir essa atitude ao longo do tempo, sendo essencial que a personalidade de cada indivíduo dá suporte no desenvolvimento dessa habilidade e quando ocorre de ser eleito para assumir esse perfil é um tipo de liderança formal.

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: influência, situação, processo de comunicação e objetivos a alcançar (CHIAVENATO, 2005).

Existir pessoas com o perfil de líder no ambiente de trabalho é indispensável atualmente dentro das organizações, visto que, a liderança é a capacidade de motivar, influenciar e dirigir as pessoas individualmente e em grupos para adquirir metas e objetivos comuns que são estabelecidos pela empresa. Para exercer esse perfil de líder deve-se conter a combinação de habilidades interpessoais, capacidade de tomar

decisões assertivas e visão estratégica. Além de ser essencial possuir capacidade de comunicação de forma clara e adequada para cada colaborador, inspirar confiança e promover colaboração dentro das equipes.

Ademais, um líder carece adaptabilidade e inteligência emocional para percorrer por diversas situações e desafios que surgem no cotidiano, assegurando que todos os indivíduos estejam comprometidos e alinhados para o sucesso coletivo e da organização. A liderança se relaciona com a motivação pois um líder eficaz trata-se de ter ações de forma leve e eficiente diariamente, compreende a influência no desenvolvimento das habilidades, competências e atitudes dos colaboradores, consequentemente sabe motivar o colaborador por si só.

Conforme esse profissional em liderar tem a capacidade de guiar e atrair de forma inspiradora todos em sua volta a proporcionarem seu melhor no ambiente de trabalho, ele evolui junto com as equipes para conquistar os resultados. Apesar do líder determinar a última palavra, seja qual for a circunstância, sempre autoriza a participação de todos os colaboradores nesses processos de decisão e execução, se tornando um agente de mudanças dentro da organização. Dispõem também da habilidade de tomar decisões rápidas e assertivas, adequando-se às carências dos clientes e mudanças do mercado de trabalho.

Para alcançar esses resultados almejados pela organização, os líderes necessitam de habilidades para preservar uma boa gestão de equipes, sendo eles, conhecer os anseios e medos de cada indivíduo, conservar uma rotina de feedbacks, seguir as tendências da área e atualizar-se sucessivamente, contribuir para que os profissionais se desenvolvam e ter um domínio sobre os resultados de cada colaborador.

A liderança tem uma função essencial no crescimento dos colaboradores, no fortalecimento da cultura organizacional, no engajamento dos times, estabelecendo padrões de comportamento, desempenho e ética. Portanto, o profissional de liderança tem o dever de cumprir a missão, visão e valores da organização simultaneamente que desenvolve e mantém todos os indivíduos unidos com o mesmo intuito.

Líderes resistentes tem a capacidade de comunicar a visão do empreendimento de maneira persuasiva e transparente, ademais, atinge as mudanças organizacionais e a implementação de estratégias. Os gestores que atribuem para o progresso profissional dos colaboradores estabelece uma força de trabalho mais qualificada,

tendo como aproveitamento para a organização a curto período, como, garantindo o nascimento de futuros líderes, sendo capaz de impulsionar o sucesso a longo prazo na instituição.

Por essa razão esse perfil é um dos mais demandados no mercado de trabalho, já que é uma das rotinas fundamentais da organização pois alcança a retenção de talentos e reduz os índices de rotatividade. Líderes eficientes estimulam um ambiente de trabalho assertivo, onde os colaboradores se encontram engajados e valorizados, aumentando a produtividade. Sendo um papel muito relevante na boa gestão de equipes, por fim, o líder é um representante da organização na gestão de pessoas.

7 TIPOS DE LIDERANÇAS

7.1 Liderança autocrática

De acordo com Henri Fayol (1916) “A autoridade autocrática é eficaz em situações de crise, onde decisões rápidas são essenciais, mas pode sufocar a criatividade e a motivação da equipe”. É uma liderança onde o Líder assume uma postura mais autoritária com um controle rígido sobre a equipe, as decisões são tomadas sem a consulta da equipe, e com isso, as criatividade, ideias e inovações, são frequentemente suprimidas, podendo levar a insatisfação das equipes e alta

rotatividade. O líder considera que a relação de trabalho é mais importante que as relações pessoais. Em modo geral na liderança, a criatividade não é valorizada e com isso, há pouco espaço para a discussão de ideias entre as equipes, trazendo insatisfação com o trabalho e baixa produtividade. É tomada de decisões centralizada, todas as decisões podem partir do líder sem a participação ou contribuição da equipe. É uma liderança eficaz em situações de emergências que podem ser tomadas em situações de crise. É ele quem controla e define todos os processos da equipe com responsabilidade, já que a decisão depende apenas dele. Apesar de ainda ser muito comum nas empresas, a liderança autocrática, faz com que os colaboradores desanimem com o trabalho e traz uma grande insatisfação, onde pode prejudicar a produtividade para a empresa.

7.2 Liderança democrática

De acordo com John C. Maxwell (2007) “Um líder é alguém que conhece o caminho, segue o caminho e mostra o caminho”. Uma liderança em conjunto, é um estilo de liderança que valoriza a participação ativa dos membros da equipe nas decisões e processos que são tomadas pelo Líder. Esse tipo de liderança tem a participação dos outros membros que também são ouvidos, nesse momento todos têm a liberdade de se expressarem sobre suas ideias e sugestões para tomada de decisões. É uma liderança onde há um debate entre todos para que possam chegar a uma conclusão trazendo sempre melhorias para a empresa. Nessa liderança, os colaboradores se sentem valorizados e com isso traz um bem estar a todos e favorecendo uma produtividade maior e um bom clima organizacional.

7.3 Liderança transformacional

Essa liderança promove uma união respeitosa entre o líder e os liderados, em busca de um objetivo comum baseado na inovação e no sucesso organizacional. O grande foco dessa liderança é trazer inovação para o sucesso das organizações, nesse caso os colaboradores são incentivados a compartilhar suas sugestões e discutir ideias, após receberem tratamentos e capacitação adequados.

O líder busca inspirar seus liderados através do exemplo de uma boa liderança, buscando alcançar objetivos comuns, promovendo a inovação e criatividade e o crescimento pessoal e profissional. Nessa liderança, a criatividade e responsabilidade dos funcionários são valorizados.

De acordo com Líderes transformacionais elevam a motivação e a moral das equipes ao inspirar uma visão compartilhada e encorajar a inovação.

7.4 Liderança liberal

Essa liderança prioriza a autonomia dos colaboradores, permitindo que eles tomem decisões importantes sem a intervenção direta do líder. Embora, isso demonstra confiança nos funcionários, pode gerar problemas se não for implementado com cuidado.

Sem uma supervisão adequada, os colaboradores podem se sentir inseguros e despreparados para tomada de decisões, para isso. É fundamental selecionar funcionários qualificados e preparados para estabelecer metas e objetivos claros. Sem essa preparação adequada para tomada de decisões, pode gerar problemas futuros para a empresa, se não for implementado com cuidado e qualificação.

7.5 Liderança motivadora

A liderança motivadora é um estilo de gestão em inspirar e motivar equipes por meio de ações diárias. Nesse modelo, o líder está próximo dos seus colaboradores, oferecendo apoio e recursos necessários para o sucesso. Isso cria um ambiente de trabalho saudável e confortável, priorizando a qualidade de vida dos colaboradores. A motivação é fundamental para engajar as equipes e realizar os trabalhos com eficiência.

Com esse tipo de abordagem, as falhas são minimizadas fazendo com que os colaboradores se sintam mais satisfeitos e mais felizes. Um líder motivacional geralmente possui: empatia, comunicação eficaz, inteligência emocional. Tem habilidade e capacidade de gerenciar suas próprias emoções, resolver conflitos, sabe se comunicar de forma clara e assertiva.

7.6 Liderança carismática

A liderança carismática é um estilo de liderança que prioriza a conexão emocional e a relação positiva entre líder e equipe. Esse modelo cria um ambiente de trabalho

agradável, valorizando os profissionais e promovendo um clima organizacional saudável e produtivo. O líder carismático inspira e motiva a sua equipe por meio de empatia, compreendendo e se conectando com as emoções e necessidades de seus colaboradores, é uma pessoa otimista e sempre mantendo a visão positiva mesmo sabendo que tem momentos desafiadores

7.7 Liderança coaching

É um estilo de liderança concentrado em desenvolver as habilidades e competências da equipe para alcançar resultados excepcionais. O líder atua como um treinador, ajudando os colaboradores, esse tipo de liderança ajuda a criar uma equipe motivada, engajada e comprometida em alcançar excelentes resultados. Esse tipo de liderança desempenha um papel fundamental ao auxiliar seus liderados e reconhecem desafios e metas, e estabelecer um plano de ação para alcançá-los. Uma das ferramentas mais eficazes nesse processo é o feedback, que permite aos colaboradores alinhar suas expectativas e desenvolver habilidades para avançar em suas carreiras.

7.8 Liderança técnica

Esse tipo de liderança é baseado no conhecimento técnico dos líderes para inspirar e guiar os colaboradores. Com suas experiências e prática, os líderes técnicos são respeitados e confiados por sua equipe. Eles possuem habilidades analíticas para resolver problemas complexos, comunicam-se de forma clara e eficaz, observam detalhes e desenvolvem soluções inovadoras, com essas características, os líderes técnicos são fundamentais para o sucesso de projetos e metas em diversas áreas.

7.9 Liderança situacional

De acordo com Paul Hersey e Ken Blanchard (1969) “ A liderança situa-se na capacidade de adaptar o estilo de liderança às demandas da situação”. Esse tipo de liderança é um modelo que se adapta às necessidades específicas da empresa e dos seus colaboradores. Esse modelo de liderança prioriza a maturidade da equipe e da organização, e os líderes ajustam o seu comportamento e abordagem de resolução de problemas conforme a situação atual. A capacitação dos colaboradores é fundamental nesse modelo, pois os líderes incentivam o desenvolvimento e habilidades para formar novos líderes e garantir a entrega das atividades com qualidade. Cada estilo de liderança tem as suas próprias vantagens e desafios. Um

líder eficaz deve conseguir adaptar o seu estilo de liderança às necessidades específicas da sua equipe e organização, criando um ambiente de trabalho produtivo, inovador e satisfatório para todos os envolvidos.

8. CONCEITO DE MOTIVAÇÃO

Segundo filósofo Maximiano “motivação é um conjunto que contém vários significados, sendo um deles o processo que ajuda os indivíduos a darem seu máximo para atingir determinados objetivos”. Os principais aspectos da motivação no trabalho estão relacionados diretamente com as relações entre os indivíduos e o ambiente organizacional, o que vem sendo um grande dilema para as empresas, pois as formas de motivação variam de pessoa para pessoa, o que torna mais complexo atingir as expectativas de todos. Diante disso, diversos estudos relacionados a comportamento humano e profissional foram desenvolvidos com o intuito de maximizar o potencial da motivação no ambiente de trabalho. Aspectos como Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ações para melhoria do serviço, influência da liderança, testes vocacionais,

funcionamento da motivação no cérebro e a influência do ambiente organizacional são fatores essenciais no mundo corporativo.

O conceito de motivação tem suas raízes na filosofia, psicologia, e fisiologia humana. Surgiu como um campo de estudo formal no final do século XIX e início do século XX, quando os pesquisadores começaram a investigar os fatores que impulsionam o comportamento humano.

8.1 - Origem Filosófica

Desde a Grécia Antiga, filósofos já discutiam a motivação como algo intrínseco ao desejo e relacionado a razão e a necessidade. Aristóteles explorou a motivação principalmente em suas obras sobre ética e filosofia prática. Uma citação relevante é: "Todos os homens têm naturalmente o desejo de conhecer." (ARISTÓTELES, Metafísica, 980a). Essa frase reflete a ideia de que a busca pelo conhecimento e pelo crescimento pessoal é um motor essencial da ação humana, algo que pode ser aplicado ao contexto da motivação no trabalho e na vida.

8.2 - Psicologia Experimental e a Motivação: A Contribuição de Wilhelm Wundt

No final do século XIX, Wilhelm Wundt, frequentemente considerado o pai da psicologia experimental, revolucionou o estudo da mente humana ao estabelecer o primeiro laboratório de psicologia em Leipzig. Ele foi pioneiro na abordagem científica dos processos mentais, utilizando métodos experimentais para compreender fenômenos como percepção, emoção e atenção. Antes de Wundt, a psicologia era amplamente filosófica e baseada em introspecções subjetivas. Ele trouxe um método rigoroso para analisar como os estímulos externos e internos afetam o comportamento humano. Sua pesquisa influenciou a maneira como a motivação passou a ser estudada, pois mostrou que os estados mentais não eram apenas resultado de influências externas, mas também de processos internos.

A abordagem experimental de Wundt influenciou diretamente no estudo sobre a motivação no ambiente de trabalho, pois explica como a atenção, percepção e experiências emocionais moldam o engajamento e a produtividade dos colaboradores.

8.3 - Teorias Biológicas da Motivação

No início do século XX, pesquisadores como William James e Sigmund Freud analisaram a motivação sob a ótica dos impulsos biológicos e inconscientes, contribuindo significativamente para o entendimento das razões que levam os seres humanos a agir. Segundo James, a motivação surge quando um determinado estímulo ativa um instinto, levando o indivíduo a agir de forma automática e previsível. Ele acreditava que, embora os seres humanos possam modificar seus comportamentos por meio da experiência e aprendizado, os instintos ainda desempenham um papel fundamental no direcionamento das ações. Para Sigmund Freud, o comportamento humano é impulsionado por forças internas que operam fora da consciência, sendo moldado por dois impulsos fundamentais:

Eros(impulso da vida): Preservação da espécie (reprodução) e a sobrevivência (necessidades fisiológicas).

Thanatos(impulso da morte): Tendência a agressividade e autodestruição, que podem ser relacionadas com o trabalho e a criatividade.

Freud acreditava que a motivação do indivíduo é o resultado do conflito entre esses impulsos e as normas sociais, levando-o a desenvolver mecanismos de defesa para equilibrar suas necessidades internas e as exigências externas.

O fato é que as ideias de Freud e James abriram caminho para pesquisas sobre os aspectos fisiológicos e neurológicos da motivação. Pesquisadores recentes

comprovaram que a motivação está ligada à atividades de neurotransmissores como a dopamina, que regula a sensação de prazer. Esses estudos são fundamentais para compreensão da psicologia institucional e aplicação da motivação no ambiente de trabalho e consequentemente o aumento da produtividade.

9. TIPOS DE MOTIVAÇÃO

Determinar os tipos de motivação é um desafio, pois se trata de um conceito subjetivo e abstrato. No entanto, com base em diversas pesquisas, a motivação pode ser dividida em dois tipos principais:

9.1 - Motivação Intrínseca

A motivação intrínseca está relacionada de forma mais pessoal, ligada a fatores psicológicos e emocionais, sendo desenvolvida por meio do prazer que o colaborador sente em realizar determinada tarefa, para que isso aconteça é importante que a empresa no período de seleção utilize o procedimento de teste vocacional, para que assim os cargos sejam exercidos por funcionários engajados em suas atividades, sendo o líder de fundamental importância para identificar junto ao funcionário a função em que seu perfil se encaixa, criando um ambiente mais justo e sustentável.

9.2 - Motivação Extrínseca

O oposto da motivação intrínseca é a motivação extrínseca que está relacionada a realização interna, ela é baseada em fatores de reconhecimento tangíveis e intangíveis, os incentivos tangíveis estão relacionados a valor material, geralmente envolvem benefícios relacionados à parte financeira. Já os intangíveis estão ligados ao bem-estar do colaborador no ambiente de trabalho, e podem ser aplicados através de reconhecimento profissional, oportunidade de crescimento e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

10. TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

Diversas teorias foram desenvolvidas trazendo perspectivas diferentes sobre os fatores que levam um indivíduo a se engajar no trabalho e como as empresas podem utilizar esses conhecimentos para criar um ambiente mais produtivo e saudável.

10.1 - Teoria da Hierarquia das Necessidades

Abraham Maslow propôs um modelo que organiza as necessidades humanas em uma pirâmide hierárquica composta por cinco níveis, que facilita às empresas a criação de estratégias motivacionais alinhadas a cada indivíduo.

- Necessidades fisiológicas: Fundamentais para sobrevivência, como a alimentação, sono, abrigo e outras necessidades básicas. No ambiente de trabalho, incluem aspectos como pausa para descanso, ambiente saudável e salários dignos que cubra o seu custo de vida básico;
- Necessidades de segurança: Proteção contra ameaças físicas e estabilidade no emprego. Funcionários que trabalham com a

insegurança de uma demissão não irão trabalhar de forma segura e produtiva;

- **Necessidades sociais:** Relacionamentos interpessoais e sentimento de pertencimento. Um ambiente comunicativo e acolhedor é essencial para uma equipe produtiva e motivada;
- **Necessidades de estima:** Reconhecimento, respeito e autoestima. Valorização por meio de elogios, promoções ou recompensas financeiras são fundamentais para o desenvolvimento e motivação pessoal;
- **Necessidade de auto realização:** Desenvolvimento pessoal e alcance do máximo potencial. O nível mais alto da hierarquia, representa o desejo de crescimento pessoal e profissional.

FIGURA 1. HIERARQUIA DE NECESSIDADES DE MASLOW



Fonte: José Sergio Marcondes (2021)

10.2- Teoria da Autodeterminação

Edward Deci e Richard Ryan desenvolveram a Teoria da Autodeterminação, que destaca três necessidades psicológicas fundamentais para a motivação:

Autonomia: Liberdade para tomar decisões e realizar tarefas de forma independente. No ambiente de trabalho, essa prática de autonomia desenvolve os liderados na resolução de conflitos, permitindo flexibilidade na execução das atividades.

Competência: Os indivíduos desejam se sentir capazes e eficazes. Para isso, é essencial que as empresas forneçam treinamento, desafios apropriados e feedbacks construtivos.

Relacionamentos interpessoais: Ter conexões positivas no ambiente de trabalho aumenta o engajamento e a satisfação. Um ambiente onde os funcionários se sentem valorizados e respeitados tende a gerar maior comprometimento.

10.3 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada à satisfação e bem-estar dos funcionários. Um ambiente corporativo saudável facilita o desenvolvimento profissional, maximiza a produtividade e minimiza os erros e pressões desnecessárias. Algumas condições e infraestrutura são essenciais para a qualidade de vida no trabalho:

10.4 - Condições Físicas e Ergonomia

A infraestrutura do local de trabalho tem impacto direto na motivação. Um local bem estruturado com equipamentos de boa qualidade e condições dignas influenciam positivamente no dia a dia laboral.

10.5 - Jornada de Trabalho e Flexibilidade

A jornada de trabalho é um assunto primordial na motivação profissional, o excesso de hora trabalhada, hora extra, prejudica a saúde e a produção do funcionário. Horários flexíveis e alternativas como trabalho remoto aumentam a motivação.

10.6- Benefícios e Programa de Bem-Estar

Os benefícios fornecidos pela empresa são também um indicador fundamental na motivação pessoal do funcionário. Uma corporação que tem benefícios atrativos, auxilia no engajamento e saúde do funcionário. Por exemplo, uma empresa que fornece auxílio psicológico, plano de saúde e academias corporativas são investimentos que trazem retornos positivos tanto para o colaborador quanto para a organização.

Dessa forma, fica evidente que a qualidade de vida no trabalho está relacionada diretamente com as oportunidades e cuidado que as empresas têm para com os seus funcionários. O indivíduo que se sente importante e útil para a corporação dificilmente terá dificuldade com motivação para trabalhar.

11. LIDERANÇA x MOTIVAÇÃO

Liderança e motivação devem sempre caminhar juntas. O líder tem como objetivo engajar seus colaboradores para realização de suas tarefas, fornecendo incentivos para manter os colaboradores comprometidos. A liderança tem um papel essencial para o desenvolvimento individual de todos os seus liderados, um plano de carreira bem estruturado e um feedback contínuo são primordiais no crescimento do funcionário. O engajamento e produtividade dos colaboradores é proporcional com as práticas de melhoria no serviço. Uma empresa onde as perspectivas e plano de carreira não estão explícitas de forma clara e objetiva é fortemente desmotivadora.

De acordo com Soares (2015, p. 42) “o papel do líder é muito mais complexo e importante, ele conduz ações, influencia o comportamento e a mentalidade de outras pessoas e estabelece metas direcionando indivíduos.” Um líder eficaz deve buscar constantemente novas estratégias para incentivar e inspirar sua equipe, promovendo um ambiente de trabalho motivador e positivo. A postura e as atitudes de um líder refletem diretamente na dinâmica da equipe, tornando essencial que ele demonstre comprometimento, empatia e entusiasmo em suas ações.

O colaborador que trabalha motivado, faz suas atividades com dedicação para atingir as metas estabelecidas pela organização. Sendo assim, um fator essencial é mostrar o caminho em que os funcionários devem seguir. Dessa maneira, reduzirá as falhas, aproveitará os recursos disponíveis e alinhará as expectativas colocadas na atividade exercida.

Portanto, o líder deve utilizar ferramentas e estratégias, como as abordadas neste trabalho, para influenciar sua equipe de forma individualizada e justa, garantindo transparência e equidade no ambiente corporativo. Ao criar um ambiente estruturado de maneira saudável e eficaz, ele potencializa o engajamento dos colaboradores, promovendo um desempenho sustentável e satisfatório. Dessa forma, a equipe será impulsionada por um dos fatores mais essenciais para a vida humana: a motivação.

Um dos principais desafios enfrentados pelas organizações é a falta de motivação dos colaboradores, fator que impacta diretamente a produtividade e gera conflitos na relação empresa x funcionário. Muitos líderes ainda não compreendem a importância de estudar e aplicar métodos eficazes de liderança e motivação, capazes de promover um ambiente de trabalho produtivo, com qualidade e alinhado às exigências do mercado.

Entre os métodos que podem ser adotados, destaca-se o diálogo constante entre líder e equipe. A observação atenta do desempenho dos colaboradores, aliada à escuta ativa, permite ao gestor identificar as necessidades específicas de cada profissional, contribuindo para o engajamento, o foco e a motivação. Essa prática favorece a execução das tarefas diárias com maior comprometimento e eficiência.

Um líder competente reconhece a importância de seus colaboradores para o alcance dos resultados da empresa. Nesse contexto, muitas organizações vêm adotando programas de incentivo à motivação, com o objetivo de alinhar as expectativas dos profissionais quanto ao crescimento na carreira, à realização de metas pessoais e à valorização do trabalho realizado. Como afirma Almeida (2014, p. 13) "compete ao líder estar motivado e motivar seus liderados, buscando sempre atingir os melhores resultados, mantendo a motivação sempre alinhada, em sintonia, dentro da organização." O feedback é uma ferramenta essencial nesse processo. Comentários construtivos, sejam eles elogios ou críticas permitem que o colaborador compreenda seu desempenho e identifique pontos de

melhoria. O reconhecimento pelo esforço é um estímulo importante, mas, por si só, pode não ser suficiente. Muitos profissionais esperam, além dos elogios, bonificações, aumentos salariais ou promoções, fatores que impulsionam o desejo de superação e o alcance de metas individuais e organizacionais.

A comunicação clara e objetiva entre líderes e equipes é outro elemento fundamental. Manter todos alinhados aos objetivos da empresa previne a desmotivação e fortalece a confiança no ambiente de trabalho. Quando os colaboradores compreendem as metas institucionais, sentem-se mais seguros e motivados a contribuir para o sucesso coletivo.

Diante do aumento de casos de estresse e ansiedade no ambiente corporativo, as empresas devem considerar a implementação de programas de saúde e bem-estar. Essas iniciativas, além de prevenir acidentes causados por desatenção ou instabilidade emocional, promovem um ambiente mais saudável e produtivo. Investir no bem-estar físico e emocional dos colaboradores é investir no desempenho da empresa.

Outro ponto relevante é a qualidade de vida no trabalho. Muitos colaboradores enfrentam dificuldades em equilibrar a vida pessoal e profissional. Líderes empáticos podem contribuir nesse aspecto, oferecendo escalas mais flexíveis e respeitando o tempo dos colaboradores com suas famílias. Isso gera maior satisfação e engajamento, refletindo positivamente nos resultados da empresa.

Além disso, planos de carreira bem estruturados são essenciais para manter os funcionários motivados. O reconhecimento por meio de promoções e novas oportunidades fortalece o vínculo entre colaborador e empresa. A ausência de reconhecimento pode levar à desmotivação e à perda de talentos qualificados. Estabelecer critérios claros e prazos definidos para crescimento interno permite que o colaborador visualize seu futuro na organização, incentivando seu desenvolvimento contínuo.

Todos esses métodos de motivação devem ser constantemente atualizados para que a empresa mantenha um desempenho competitivo no mercado. A atualização é necessária para acompanhar as transformações do ambiente corporativo e garantir

que os objetivos organizacionais estejam sempre em sintonia com os anseios dos colaboradores.

Portanto, investir na formação de líderes, na atualização de estratégias motivacionais e na valorização dos profissionais é essencial para que a empresa alcance um ambiente de trabalho harmônico, produtivo e com alto índice de engajamento.

12. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

Com o intuito de investigar a influência da liderança na motivação dos colaboradores, foi elaborado e aplicado um questionário direcionado a indivíduos inseridos no mercado de trabalho. A amostra foi composta por 92 participantes, cujas respostas foram analisadas por meio de gráficos descritivos.

Na **Figura 2**, os respondentes opinaram sobre o papel do líder na organização. A maioria (57,8%) afirmou que a principal função de um líder é promover um ambiente de trabalho positivo e motivador, reconhecendo e recompensando desempenhos excepcionais. Por outro lado, (2,2%) consideraram que ouvir atentamente as necessidades da equipe é a principal atribuição da liderança.

A **Figura 3**, tratou da importância da motivação no ambiente organizacional. A alternativa mais rubricada (48,4%) relacionou a motivação à melhoria do clima organizacional e ao aumento da satisfação no trabalho. A menor porcentagem (1,1%) atribuiu à motivação a redução de custos e o aumento da lucratividade.

Na **Figura 4**, os participantes indicaram qual seria a melhor forma de motivação. A maioria (69,2%) destacou as oportunidades de crescimento e desenvolvimento

profissional. Apenas (1,1%) apontaram o reconhecimento e elogio público como o principal fator motivador.

A **Figura 5**, abordou os momentos em que os trabalhadores se sentem mais motivados. Para (41,1%), a motivação surge ao perceberem o impacto positivo de suas atividades na organização e nos clientes. Já (5,6%) indicaram sentir-se motivados ao participar de projetos desafiadores e interessantes.

Na **Figura 6**, perguntou-se quais benefícios os colaboradores gostariam de receber. A alternativa mais votada (54,4%) foi a implementação de programas de reconhecimento por contribuições significativas. A opção menos escolhida (1,1%) foi o reconhecimento por pontualidade.

Na **Figura 7**, os participantes foram questionados sobre a influência da liderança. A maioria (56%) acredita que um líder pode inspirar e motivar sua equipe a alcançar metas. Apenas (3,3%) afirmaram que essa influência depende do contexto e do estilo de liderança adotado.

A **Figura 8**, analisou quais benefícios os próprios respondentes ofereceram se atuassem como líderes. A maior parcela (47,2%) afirmou que promoveria um ambiente de trabalho flexível e adaptável às necessidades individuais. As opções menos votadas (7,9% cada) foram a implementação de programas de mentoria e coaching pessoal, e de celebração de erros como forma de aprendizado.

Na **Figura 9**, investigaram-se os fatores mais propensos a gerar desmotivação. A maioria (70%) considerou que todas as alternativas apresentadas contribuem para a desmotivação. Em contrapartida, (7,8%) destacaram a comunicação ineficaz e a ausência de feedback como os principais fatores desmotivadores.

A **Figura 10**, abordou os sinais mais evidentes de motivação em uma equipe. Para (81,3%), o principal indicador é o aumento da produtividade. A menor parcela (2,2%) apontou a diminuição da iniciativa e do entusiasmo como sinal de motivação, demonstrando possível interpretação equivocada da questão.

Por fim, a **Figura 11** investigou o impacto de comportamentos positivos por parte da liderança. A resposta mais frequente (41,3%) indicou que tais comportamentos aumentam a confiança e o respeito dos colaboradores. A menor frequência (8,7%) foi

atribuída ao desenvolvimento da autonomia e da iniciativa dos membros da equipe. Além desse percentual, a descrição dos 10 gráficos teve alguns entrevistados que não deram sua opinião, correspondendo cerca de 3%.

Conclusivamente, com a realização do questionário e a análise dos resultados obtidos com a colaboração de profissionais inseridos no mercado de trabalho, apuramos opiniões a respeito de perguntas relevantes ao conteúdo do qual, faz com que prove e construa-se métodos de melhoria de como um líder influencia os seus liderados, ou seja, de quais formas um gestor deve se posicionar e agir diante de colaboradores desmotivados.

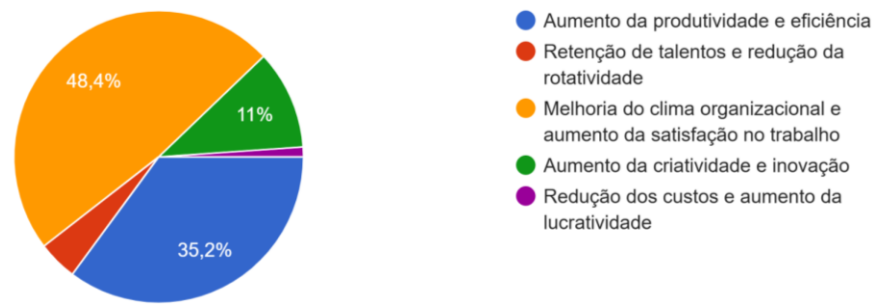
Através do instrumento de pesquisa os dados revelam que a motivação dos trabalhadores está profundamente ligada à atuação da liderança, especialmente quando esta é pautada no reconhecimento, no estímulo ao desenvolvimento profissional, na boa comunicação e na criação de um ambiente de trabalho flexível e humanizado. Líderes inspiradores, que valorizam seus colaboradores e investem em relações de confiança, são vistos como essenciais para manter equipes engajadas, produtivas e satisfeitas.

Figura 2.Qual o papel de um líder



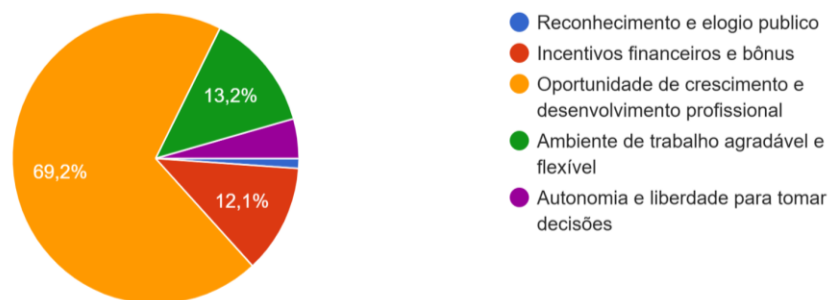
Fonte:Elaborado pelos autores, 2025.

Figura 3. Qual a importância da motivação



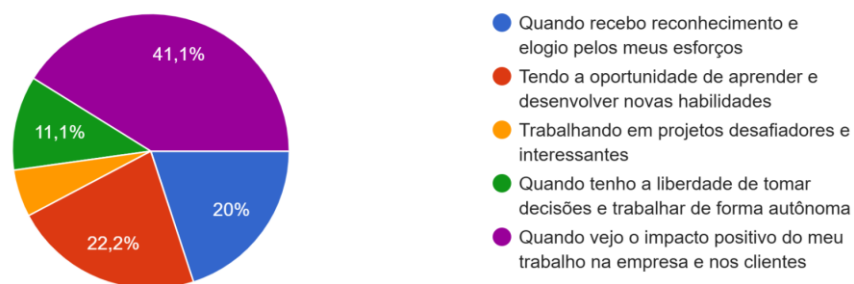
Fonte:Elaborado pelos autores, 2025.

Figura 4. Para você qual a melhor forma de motivação



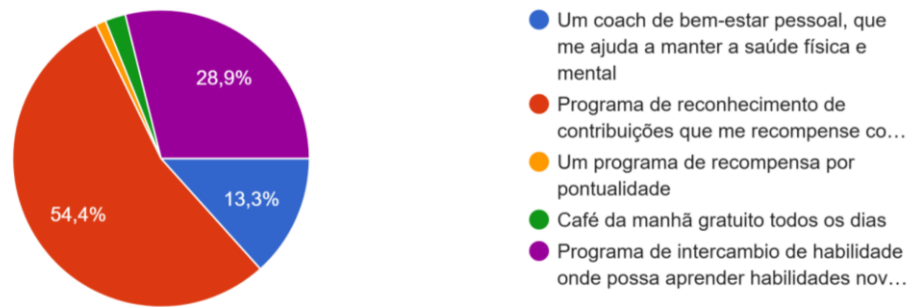
Fonte:Elaborado pelos autores, 2025

Figura 5. Como você se sente motivado no trabalho



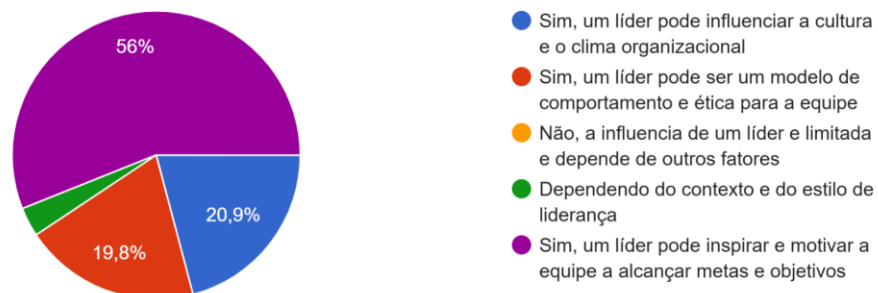
Fonte:Elaborado pelos autores, 2025.

Figura 6. Quais são os benefícios que você gostaria de ter



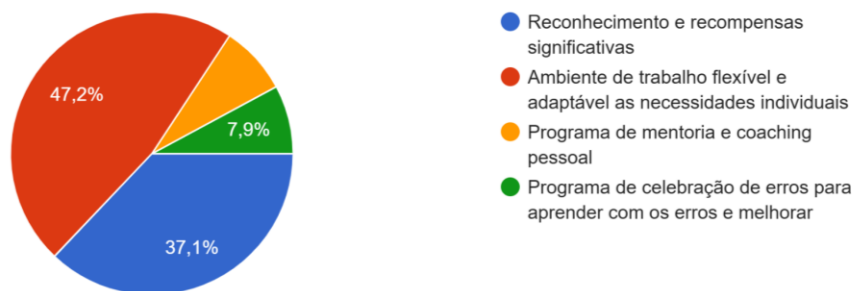
Fonte:Elaborado pelos autores, 2025.

Figura 7. Você acredita na influência de um líder



Fonte:Elaborado pelos autores, 2025.

Figura 8. Que benefícios você daria como líder



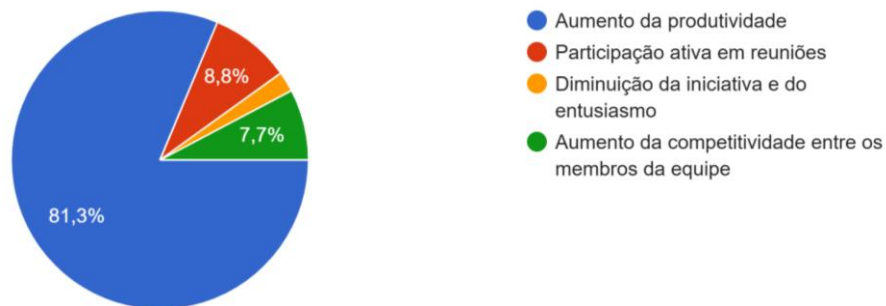
Fonte:Elaborado pelos autores, 2025.

Figura 9. Qual dos seguintes fatores é mais provável de gerar desmotivação no ambiente de trabalho



Fonte:Elaborado pelos autores, 2025.

Figura 10. Qual é o sinal mais claro de motivação em uma equipe



Fonte:Elaborado pelos autores, 2025.

Figura 11. Qual é o impacto de um líder que demonstra comportamentos positivos na motivação dos colaboradores



Fonte:Elaborado pelos autores, 2025.

13. CONCLUSÃO

A liderança desempenha um papel fundamental na motivação dos colaboradores, influenciando diretamente na produtividade e no sucesso organizacional, demonstrando sua importância no ambiente de trabalho.

O resultado da pesquisa de campo, com a aplicação de um questionário aberto, identificou diferentes estilos de liderança e sua influência na motivação dos colaboradores. Além disso, a gestão eficaz de pessoas e o desenvolvimento organizacional mostram o quanto é importante e necessário criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

Com base no estudo fica evidente que a liderança eficaz é um elemento chave para o sucesso das organizações. Portanto, investir no desenvolvimento de líderes capacitados e na implementação de um ambiente de trabalho motivador é

fundamental para alcançar rapidamente os objetivos e resultados almejados pela organização e promover o crescimento profissional de cada talento.

Em síntese, as instituições carecem investir no desenvolvimento de líderes e na criação de ambientes de trabalho produtivo, visto que, a liderança eficaz é um investimento valioso para qualquer organização que busque o sucesso.

REFERÊNCIAS

AGENDOR. Líder motivador: como ele influencia a equipe e por que é tão importante. Disponível em: <https://www.agendor.com.br/blog/lider-motivador/>. Acesso em: 14 out. 2024.

AGENDOR. Líder motivador: como inspirar a equipe a alcançar melhores resultados. Disponível em: <https://www.agendor.com.br/blog/lider-motivador/>. Acesso em: 14 out. 2024.

AGENDOR. Motivação de equipes: como manter a produtividade em alta. Disponível em: <https://www.agendor.com.br/blog/motivacao-de-equipes/>. Acesso em: 24 nov. 2025.

AGENDOR. O que é liderança motivacional: como inspirar a equipe a alcançar melhores resultados. Disponível em: <https://www.agendor.com.br/blog/lider-motivador/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20lideran%C3%A7a%20motivacional,no%20desempenho%20de%20suas%20tarefas>. Acesso em: 20 out. 2024.

BLIP. Técnicas de liderança no trabalho. Disponível em: <https://www.blip.ai/blog/inovacao/tecnicas-de-lideranca-no-trabalho/>. Acesso em: 9 set. 2024.

BORGES, W. Como fazer para motivar sua equipe: estratégias que devem ser por líderes. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/como-fazer-para-motivar-sua-equipe-estrat%C3%A9gias-serem-por-borges-wfnaf>. Acesso em: 5 abr. 2025.

CEFOSPE – CENTRO DE FORMAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO. Liderança e comportamento organizacional. Recife: CEFOSPE, 2022. Disponível em: https://www.cefospe.pe.gov.br/images/media/1665420062_Apostila%20Lideranca%20e%20Comportamento%20Organizacional.pdf. Acesso em: 10 mar. 2025.

FSENSE. 7 atitudes que um líder deve ter para manter a motivação da equipe. Disponível em: <https://fsense.com/pt/7-atitudes-que-um-lider-deve-ter-para-manter-a-motivacao-de-equipe/>. Acesso em: 10 mar. 2025.

Fonte: HIERARQUIA de necessidades de Maslow: o que, como funciona. Gestão de Segurança, Privada, Disponível em: https://gestaodesegurancaprivada.com.br/hierarquia-de-necessidades-de-maslow-o-que-como-funcional/#google_vignette. Acesso em: 10 jan. 2025.

HOYOS, C. 5 formas de motivar sua equipe. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/5-formas-de-motivar-sua-equipe-carlos-hoyos>. Acesso em: 6 fev. 2025.

HUBSPOT. Como ser um líder de sucesso? Confira 8 dicas de ouro!. Disponível em: <https://br.hubspot.com/blog/service/lider-sucesso>. Acesso em: 14 abr. 2025.

HUBSPOT. O que faz um líder de sucesso. Disponível em: <https://br.hubspot.com/blog/service/lider-sucesso>. Acesso em: 14 abr. 2025.

IMPULSEUP. Liderança e motivação: qual a relação entre elas?. Disponível em: <https://blog.impulseup.com/lideranca-motivacao-relacao/>. Acesso em: 20 maio. 2025.

LABET. 8 ações que podem promover o engajamento de funcionários na empresa. Disponível em: https://exametoxicologico.labet.com.br/8-acoes-que-podem-promover-o-engajamento-de-funcionarios-na-empresa/?gad_source=1&qclid=Cj0KCQjw1um-BhDtARIsABjU5x7buMh_3rJ2tKwQ_1W527ZAU2J1Fkatmg_MsjldIFZXYWKKBy_QEb80aAtVzEALw_wcB. Acesso em: 28 abr. 2025.

LGK GESTÃO. Liderança e motivação: estratégias efetivas para engajar equipes de trabalho. Disponível em: <https://lqkgestao.com.br/lideranca-e-motivacao-estrategias-efetivas-para-engajar-equipes-de-trabalho/>. Acesso em: 8 maio. 2025.

LGK GESTÃO E GOVERNANÇA. Liderança e motivação: estratégias efetivas para engajar equipes de trabalho. Disponível em: <https://lgkgestao.com.br/lideranca-e-motivacao-estrategias-efetivas-para-engajar-equipes-de-trabalho/>. Acesso em: 14 abr. 2025.

MEREO. Blog sobre Liderança. Disponível em: <https://mereio.com/blog/lideranca/>. Acesso em: 5 mar. 2025.

MATO GROSSO DO SUL. A influência do líder na motivação da equipe. Campo Grande: Escola de Governo/MS, 2022. Disponível em: <https://www.escolagov.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/01/TCC-A-INFLUENCIA-DO-LIDER-NA-MOTIVACAO-DA-EQUIPE.pdf>. Acesso em: 25 marc. 2025.

METADADOS. Blog sobre Liderança. Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/lideranca>. Acesso em: 8 maio. 2025.

PONTOTEL. Blog sobre Liderança. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/lideranca/>. Acesso em: 5 maio. 2025.

SERASA EXPERIAN. Tipos de liderança. Disponível em: <https://www.serasaexperian.com.br/carreiras/blog-carreiras/tipos-de-lideranca/>. Acesso em: 23 abril. 2025.

SERASA EXPERIAN. Tipos de liderança: 9 modelos e características principais. Disponível em: <https://www.serasaexperian.com.br/carreiras/blog-carreiras/tipos-de-lideranca/>. Acesso em: 23 abr. 2025.

SIGNIFICADOS. O que é liderança. Disponível em: <https://www.significados.com.br/lideranca/>. Acesso em: 26 abr. 2025.

SILVA, A. C. Motivar sua equipe: 9 maneiras super eficazes. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/motivar-sua-equipe-9-maneiras-super-eficazes-ana-cristina-silva>. Acesso em: 15 abr. 2025.

YOUTUBE. Como motivar equipes de alta performance. [S.l.]: YouTube, 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=c0FXi6gG4iU>. Acesso em: 5 fev. 2025.

YOUTUBE. O poder da motivação na liderança. [S.l.]: YouTube, 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=SV3x0PYmxXU>. Acesso em: 10 fev. 2025.

YOUTUBE. O que é liderança motivacional. [S.l.]: YouTube, 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=817P4xu-5N8>. Acesso em: 10 fev. 2025.