AGTU – THE GLOBAL UNIVERSITY

ARTIGO - APLICAÇÃO DE TEORIAS AVANÇADAS DE LIDERANÇA EM ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS

AUTOR: ANA CAROLINA DE LIMA PEREIRA

1. Introdução

Esse artigo tem como objetivo geral explorar como as teorias avançadas de liderança podem ser aplicadas em organizações contemporâneas para maximizar a eficácia e a sustentabilidade da gestão. O trabalho apresenta um estudo teórico sobre as principais teorias abordadas, seguido de uma análise crítica de sua aplicação prática em diferentes contextos organizacionais (ex. empresas públicas, privadas, startups, ONGs).

As teorias avançadas de liderança representam uma evolução das ideias sobre como os líderes influenciam seus seguidores e como podem ser mais eficazes em diferentes contextos. Essas teorias buscam incorporar uma visão mais complexa da liderança, considerando fatores como a adaptação ao ambiente, a mudança organizacional, o desenvolvimento dos membros da equipe e a relação interpessoal.

A gestão estratégica é vital para o sucesso organizacional em um ambiente de rápidas mudanças e globalização. Ela orienta empresas a se focarem no futuro, estabelecendo objetivos claros e fortalecendo o valor e as habilidades dos funcionários para alcançar resultados sustentáveis. Esse processo envolve a

definição de metas e o uso do triângulo estratégico, ajudando organizações do setor privado, ONGs, startups e empresas públicas a sustentarem seu crescimento.

Desde os anos 1980, a gestão de pessoas passou a ser vista como diferencial competitivo. O capital humano deixou de ser um mero recurso e foi reconhecido como fonte de inovação, energia e criatividade, tornando os colaboradores parceiros estratégicos do negócio. Para tanto, é crucial que profissionais de RH alinhem políticas de gestão de pessoas com os objetivos organizacionais, evitando desalinhamentos que comprometam a eficiência.

A liderança é outra peça fundamental. Ela evoluiu de um modelo baseado em comando e controle para uma abordagem mais humana, que valoriza as necessidades dos colaboradores e incentiva criatividade e adaptabilidade. Hoje, líderes eficazes equilibram qualidades como empatia e cooperação com ambição e foco em resultados, adaptando-se a diferentes contextos, desde grandes corporações até pequenas empresas e ONGs.

Além disso, o engajamento no trabalho se destaca como elemento crucial, contrastando com o burnout e favorecendo o alinhamento dos funcionários com os objetivos da organização. A motivação intrínseca sustentada por desafios, autonomia e propósito é um forte impulso para o engajamento, criando uma conexão duradoura entre os colaboradores e o propósito organizacional. Assim, as empresas que conseguem engajar seus funcionários e clientes tendem a melhorar seu desempenho, destacando o papel da liderança e da gestão de pessoas como fatores centrais para a produtividade e sustentabilidade.

Nos últimos anos, as organizações têm enfrentado um cenário de constantes transformações, impulsionado por mudanças tecnológicas rápidas, globalização, novas exigências do mercado e pela crescente valorização da diversidade e da

inclusão. Esses fatores desafiam as empresas a se adaptarem e a inovarem de maneira ágil, enquanto buscam atender às expectativas cada vez mais altas de seus colaboradores, clientes e da comunidade em que estão inseridas.

Nesse ambiente dinâmico, a liderança eficaz tem se tornado um diferencial competitivo crucial e as teorias de liderança se tornam fundamentais para ajudar os gestores a lidarem com os desafios impostos por um ambiente de trabalho cada vez mais complexo e diversificado. Este artigo tem como objetivo analisar como as teorias avançadas de liderança, podem ser aplicadas para maximizar a eficácia e a sustentabilidade da gestão nas organizações. Ao entender e aplicar essas abordagens, os líderes podem promover um ambiente de trabalho mais colaborativo, inovador e produtivo, onde todos os colaboradores tenham a oportunidade de se desenvolver e contribuir para o sucesso da empresa.

Os estilos de liderança variam conforme o ambiente, a cultura da equipe e as necessidades do grupo. O líder pode ser mais autoritário, controlando as ações dos colaboradores, ou mais colaborativo, dando mais autonomia e participação. Em alguns casos, o estilo é flexível e muda conforme a situação e o estágio da equipe. Líderes eficazes conseguem misturar diferentes estilos, adaptando-se às circunstâncias e equilibrando resultados com o cuidado com as pessoas e seu desenvolvimento.

A liderança transacional e a transformacional são abordagens diferentes, mas que podem se complementar. A liderança transacional foca em uma troca direta entre líder e equipe, onde o líder oferece recompensas ou punições com base no desempenho e na conformidade. Ela é mais voltada para atingir metas específicas e garantir eficiência. Já a liderança transformacional busca motivar os colaboradores, estimulando mudanças na organização e no desenvolvimento pessoal. Líderes

transformacionais incentivam a inovação e a visão de longo prazo, ajudando a equipe a alcançar objetivos mais altos.

Na realidade corporativa atual, a digitalização também desempenha um papel significativo. Liderar equipes virtuais exige habilidades especiais, já que as interações acontecem principalmente online, sem presença física. Isso pode dificultar a comunicação, a confiança e o engajamento. O líder precisa criar canais de comunicação eficazes, usar ferramentas colaborativas e promover transparência e feedback constante. Além disso, é importante lidar com fusos horários, diversidade cultural e gestão à distância, mantendo a motivação e a coesão da equipe. Flexibilidade e empatia são essenciais nesse tipo de liderança.

As lideranças participativa e delegativa valorizam a autonomia e o fortalecimento da equipe, mas se diferenciam em como o líder se posiciona no processo de decisão. Na liderança participativa, o líder envolve ativamente os membros da equipe nas decisões, reconhecendo suas ideias e habilidades, e atuando como um facilitador que estimula a colaboração e o trabalho em conjunto. Já na delegativa, o líder dá maior liberdade à equipe, delegando responsabilidades de forma clara, mas com menos intervenção direta nas decisões cotidianas. Nos dois estilos, a confiança na capacidade da equipe é fundamental, sendo essencial que o líder saiba equilibrar a autonomia de seus colaboradores com a supervisão necessária para garantir o alcance dos objetivos organizacionais.

Este artigo, portanto, tem como foco explorar como as teorias avançadas de liderança podem ser aplicadas para aumentar a eficácia e a sustentabilidade da gestão nas organizações. A análise será centrada na importância de uma liderança capaz de criar um ambiente onde todos os colaboradores possam se desenvolver e contribuir para os objetivos organizacionais. Ao longo deste estudo, discutiremos

como as teorias de liderança transacional, transformacional, digital, participativa e delegativa podem ser utilizadas para promover uma gestão mais eficaz, que maximize os resultados da empresa e contribua para a construção de uma cultura organizacional mais produtiva e equitativa.

Com isso, espera-se fornecer aos líderes e gestores uma compreensão mais profunda sobre como aplicar essas teorias de maneira prática, enfrentando os desafios impostos pela diversidade e pela complexidade do ambiente de negócios atual, para alcançar uma gestão mais inovadora, ágil e sustentável.

2. Desenvolvimento

A gestão estratégica é essencial para o sucesso das organizações, especialmente em tempos de globalização e rápida mudança. Ela permite que as empresas se concentrem no futuro, desenvolvendo propostas de valor e capacitação de funcionários que assegurem resultados de longo prazo. A definição de objetivos e a implementação do triângulo estratégico permitem que as empresas desenhem ações que sustentem seu crescimento no setor privado e também em ONGs, startups e empresas públicas.

A gestão de pessoas tornou-se peça central na estratégia das empresas, pois o capital humano é fundamental para o sucesso organizacional. A partir dos anos competitivo, abordando o capital humano como fonte de inovação e crescimento, de modo que as pessoas devem ser tratadas não como recursos, mas como fontes inesgotáveis de energia e criatividade, reforçando a ideia de que colaboradores são parceiros do negócio.

Para isso, é necessário que profissionais de RH alinhem as políticas de gestão de pessoas às estratégias empresariais, agregando valor e evitando o desalinhamento que poderia comprometer a eficácia organizacional. Em indústrias tradicionais e novas

organizações como startups, tal abordagem pode servir como motor para a inovação e capacidade de adaptação às mudanças de mercado.

A liderança é crucial na condução e motivação dos colaboradores rumo às metas organizacionais. A visão de liderança mudou ao longo do tempo: de um modelo militarista baseado em comando e controle, para uma liderança focada nas necessidades pessoais dos colaboradores, como proposto pela Teoria das Relações Humanas de Elton Mayo. Atualmente, os líderes são vistos como facilitadores que impulsionam a criatividade, a participação e a adaptação rápida às mudanças.

Além disso, os valores de liderança têm se transformado, passando de características "masculinas" como agressividade e ambição, para "femininas" como empatia, cooperação e intuição. O equilíbrio entre essas qualidades nos líderes é necessário para que eles desempenhem seus papéis de agentes de transformação, enquanto a gestão se preocupa com a eficiência e implementação das estratégias. Em contextos variados, desde grandes corporações até pequenas empresas e ONGs, a liderança eficaz se destaca como um fator de sucesso na adaptação às mudanças organizacionais.

O engajamento no trabalho representa um estado positivo e motivacional que se opõe ao burnout, o esgotamento crônico causado pelo estresse no trabalho. Estudos mostram que o engajamento traz um diferencial significativo para as organizações, já que funcionários engajados tendem a investir toda sua energia na solução de problemas, alinhando-se com os objetivos organizacionais e colaborando para o crescimento da empresa.

A motivação é um fator importante para o engajamento e pode ser impulsionada por desafios, autonomia e propósito, elementos da motivação intrínseca. Quando as empresas focam em seu propósito, atraem pessoas que compartilham essa visão, gerando motivação mais profunda e duradoura. O clima organizacional também é determinante para a

produtividade dos colaboradores. Empresas que conseguem engajar seus funcionários e clientes podem aumentar significativamente seu desempenho, destacando a importância do engajamento para a produtividade e sustentabilidade organizacional.

As teorias de liderança e gestão estratégica, quando aplicadas no contexto atual, reforçam o papel central dos líderes e do capital humano no sucesso organizacional. Ao tratar as pessoas como parceiros e cultivar um propósito que inspire o engajamento, as organizações são capazes de desenvolver uma gestão sustentável e eficaz.

A gestão estratégica é essencial para o sucesso das organizações, especialmente em tempos de globalização e rápida mudança. Ela permite que as empresas se concentrem no futuro, desenvolvendo propostas de valor e capacitação de funcionários que assegurem resultados de longo prazo. A definição de objetivos e a implementação do triângulo estratégico permitem que as empresas desenhem ações que sustentem seu crescimento no setor privado e também em ONGs, startups e empresas públicas.

A gestão de pessoas tornou-se peça central na estratégia das empresas, pois o capital humano é fundamental para o sucesso organizacional. A partir dos anos competitivo, abordando o capital humano como fonte de inovação e crescimento, de modo que as pessoas devem ser tratadas não como recursos, mas como fontes inesgotáveis de energia e criatividade, reforçando a ideia de que colaboradores são parceiros do negócio.

Para isso, é necessário que profissionais de RH alinhem as políticas de gestão de pessoas às estratégias empresariais, agregando valor e evitando o desalinhamento que poderia comprometer a eficácia organizacional. Em indústrias tradicionais e novas organizações como startups, tal abordagem pode servir como motor para a inovação e capacidade de adaptação às mudanças de mercado.

A liderança é crucial na condução e motivação dos colaboradores rumo às metas organizacionais. A visão de liderança mudou ao longo do tempo: de um modelo militarista

baseado em comando e controle, para uma liderança focada nas necessidades pessoais dos colaboradores, como proposto pela Teoria das Relações Humanas de Elton Mayo. Atualmente, os líderes são vistos como facilitadores que impulsionam a criatividade, a participação e a adaptação rápida às mudanças.

Além disso, os valores de liderança têm se transformado, passando de características "masculinas" como agressividade e ambição, para "femininas" como empatia, cooperação e intuição. O equilíbrio entre essas qualidades nos líderes é necessário para que eles desempenhem seus papéis de agentes de transformação, enquanto a gestão se preocupa com a eficiência e implementação das estratégias. Em contextos variados, desde grandes corporações até pequenas empresas e ONGs, a liderança eficaz se destaca como um fator de sucesso na adaptação às mudanças organizacionais.

O engajamento no trabalho representa um estado positivo e motivacional que se opõe ao burnout, o esgotamento crônico causado pelo estresse no trabalho. Estudos mostram que o engajamento traz um diferencial significativo para as organizações, já que funcionários engajados tendem a investir toda sua energia na solução de problemas, alinhando-se com os objetivos organizacionais e colaborando para o crescimento da empresa.

A motivação é um fator importante para o engajamento e pode ser impulsionada por desafios, autonomia e propósito, elementos da motivação intrínseca. Quando as empresas focam em seu propósito, atraem pessoas que compartilham essa visão, gerando motivação mais profunda e duradoura. O clima organizacional também é determinante para a produtividade dos colaboradores. Empresas que conseguem engajar seus funcionários e clientes podem aumentar significativamente seu desempenho, destacando a importância do engajamento para a produtividade e sustentabilidade organizacional.

As teorias de liderança e gestão estratégica, quando aplicadas no contexto atual,

reforçam o papel central dos líderes e do capital humano no sucesso organizacional. Ao tratar as pessoas como parceiros e cultivar um propósito que inspire o engajamento, as organizações são capazes de desenvolver uma gestão sustentável e eficaz.

A liderança é um tema estudado há mais de um século, e sua evolução reflete as transformações nas teorias administrativas e nas demandas das organizações. Inicialmente, as pesquisas sobre liderança focavam nos traços pessoais dos líderes, como se fossem características inatas. Com o tempo, essa visão foi substituída por teorias comportamentais, que analisavam o que os líderes faziam para influenciar suas equipes. Posteriormente, surgiram abordagens que consideravam a situação e o contexto em que a liderança ocorre, destacando a importância de adaptar o estilo de liderança às circunstâncias e aos liderados.

Com a chegada da Indústria 4.0, marcada pela automação e digitalização, novas demandas surgiram para os líderes. O papel do líder passa a envolver a habilidade de lidar com equipes diversificadas e contextos complexos, promovendo inovação e adaptação às rápidas mudanças tecnológicas. Nesse cenário, o conceito de "Liderança 4.0" surge, enfatizando a importância de um líder visionário, capaz de engajar e inspirar suas equipes em torno de um propósito comum.

A teoria da liderança também evoluiu para incluir abordagens como a liderança transformacional, que busca inspirar os liderados e atender suas necessidades de desenvolvimento pessoal, e a liderança servidora, que prioriza o bem-estar e crescimento dos colaboradores, colocando-se a serviço da equipe. A liderança transformacional se destaca por motivar mudanças internas nos liderados, enquanto a liderança servidora enfatiza a ética e o compromisso com o desenvolvimento das pessoas.

Na Indústria 4.0, o líder precisa lidar com equipes compostas por diferentes gerações e habilidades tecnológicas. O modelo de liderança tradicional, baseado em comando e controle, já não é eficaz nesse novo contexto. A liderança atual deve ser mais humanizada,

valorizando competências como empatia, inteligência emocional e comunicação, além de saber delegar e construir confiança. O líder 4.0 precisa ser um facilitador, incentivando a inovação e a colaboração, com o objetivo de alcançar resultados coletivos em um ambiente de constante transformação.

Assim, o estudo da liderança evolui para refletir as exigências de um mundo digitalizado e interconectado, onde o sucesso das organizações depende não apenas das tecnologias empregadas, mas da capacidade dos líderes de promover uma cultura organizacional adaptável, focada no desenvolvimento humano e alinhada às demandas da era digital.

Para garantir que um projeto mantenha o orçamento previsto, o PMI destaca a importância de um gerenciamento de custos eficaz, que inclui planejamento, orçamento, controle e estimativas dos custos necessários. O foco é no custo dos recursos utilizados para a execução de atividades e na adaptação dos custos às diferentes perspectivas dos envolvidos.

No setor educacional, a gestão de custos, segundo Soares et al., envolve a administração de recursos, compras, financiamento, projetos e análises para otimizar despesas e promover decisões estratégicas. É essencial desenvolver modelos eficazes para definir preços e obter fundos, além de garantir a correta alocação dos recursos. Alves acrescenta que o gerenciamento de custos em educação inclui a análise de estruturas de custo e fontes de financiamento, além de projetos e investimentos, com foco na eficácia e economia.

É possível constatar que a eficiência na alocação de recursos e a avaliação da rentabilidade dos projetos educacionais são fundamentais. Estudos indicam estratégias para reduzir custos operacionais, como revisar contratos, modernizar equipamentos, automatizar processos e priorizar o investimento em recursos humanos. Também é sugerido que a escola

busque parcerias para reduzir despesas e maximize os recursos disponíveis.

Ressalta-se que a gestão de custos na educação abrange desde o custeio de materiais e serviços até a manutenção de infraestrutura e pagamento de salários.

Em escolas públicas, o financiamento provém de diferentes níveis de governo, enquanto escolas privadas dependem de mensalidades e doações. A gestão eficiente desses recursos garante que as necessidades da instituição sejam atendidas, promovendo uma educação de qualidade e acessível.

Destaca-se que a gestão de custos no Brasil enfrenta desafios como a falta de financiamento adequado, falta de transparência e desigualdade entre regiões. A implementação de sistemas de controle de qualidade, treinamentos para gestores e incentivo à participação pública nas finanças são algumas medidas para melhorar a alocação de recursos. Adicionalmente, recomenda-se o uso de tecnologia e alternativas criativas, como parcerias e voluntariado, para economizar.

O gerenciamento de custos em escolas públicas abrange desafios financeiros, educacionais, culturais e políticos, exigindo uma abordagem holística que considere essas múltiplas dimensões. Essa abordagem é fundamental para assegurar a eficácia e a acessibilidade do ensino oferecido.

A gestão de pessoas atualmente envolve práticas inovadoras para garantir bons resultados em um mercado competitivo. Além de tarefas básicas como seleção e treinamento, é fundamental que as empresas criem um ambiente de trabalho positivo, valorizando seus funcionários. O gestor de pessoas deve ser inovador, competente e focado, ajudando a motivar a equipe para alcançar as metas e garantir o sucesso da empresa.

Na construção civil, a busca por resultados rápidos, baratos e de qualidade tem gerado ansiedade e frustração entre os trabalhadores. A falta de uma liderança adequada e condições de trabalho insatisfatórias agravam essa situação. Apesar do crescimento do setor,

muitos trabalhadores enfrentam condições precárias e baixos salários, o que afeta a motivação e o desempenho. A remuneração, embora não seja um fator motivador, pode gerar descontentamento quando inadequada. A gestão de pessoas é crucial para melhorar o ambiente de trabalho e o bem-estar dos colaboradores.

A qualidade de vida no trabalho reflete a satisfação dos funcionários em fatores como crescimento pessoal, saúde, reconhecimento e ambiente físico. Essa satisfação depende de condições justas, segurança, oportunidade de desenvolvimento, relações sociais saudáveis e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Chefe e líder ocupam a mesma posição, mas têm papéis distintos. O chefe centraliza e manda de forma autoritária, visando apenas resultados. O líder motiva e valoriza a equipe, criando colaboração e confiança. Essa confiança é essencial, pois a falta dela impacta o desempenho.

Para se destacar no mercado competitivo, as empresas usam ferramentas de gestão como o PDCA e a análise SWOT. O PDCA é um ciclo de melhoria contínua com quatro etapas (Planejar, Executar, Verificar e Agir), que ajuda a solucionar problemas e otimizar processos. A análise SWOT, por sua vez, identifica as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças da empresa, relacionando ambientes internos e externos. Com ela, a empresa entende melhor seus pontos fortes e fracos, aproveita oportunidades e cria estratégias para enfrentar desafios do mercado.

3. Conclusão

Em um cenário de negócios caracterizado por mudanças rápidas, incertezas e desafios globais, a liderança eficaz se tornou um diferencial competitivo. As teorias de liderança ajudam os gestores a se adaptarem a essas mudanças, oferecendo uma base para

lidar com a complexidade do ambiente de trabalho moderno. De estilos colaborativos e transformacionais a abordagens digitais e inclusivas, a liderança eficaz hoje é vista não apenas como uma habilidade de gestão, mas como um fator estratégico essencial para a sustentabilidade e crescimento das organizações no futuro.

As diversas teorias de liderança mostram que adaptar o estilo de liderança às necessidades da equipe e ao contexto organizacional pode aumentar a eficácia e a sustentabilidade. Modelos tradicionais, com foco em comando e controle, ainda são úteis em cenários que exigem agilidade e tomadas de decisão rápidas. Já a liderança participativa, centrada em empatia e cooperação, é ideal para ambientes que demandam inovação e adaptabilidade, como startups e ONGs. O equilíbrio entre estilos, combinando qualidades como assertividade e intuição, permite que líderes atuem como agentes de transformação, promovendo o engajamento e um clima organizacional saudável. Essa flexibilidade fortalece a capacidade da organização de se adaptar a mudanças, assegurando um crescimento sustentável.

Para integrar as teorias de liderança de forma equilibrada, as organizações devem adotar práticas que combinem flexibilidade e alinhamento estratégico. Isso inclui investir em programas de desenvolvimento de liderança, promover uma cultura de feedback, fortalecer a autonomia dos líderes e valorizar a diversidade de talentos. Essas ações ajudam a melhorar a performance, o engajamento e o bem-estar dentro da organização, criando um impacto positivo duradouro.

Uma liderança adaptativa que leve em conta o contexto específico de cada organização é essencial para o sucesso sustentável. Essa abordagem permite que líderes ajustem suas práticas de acordo com as demandas e particularidades do ambiente, promovendo uma cultura de flexibilidade e inovação. Ao incentivar o desenvolvimento contínuo, tanto de líderes quanto de equipes, a organização se torna mais resiliente e

preparada para enfrentar desafios. Assim, uma liderança que valoriza a adaptabilidade e o aprendizado constante contribui para uma cultura organizacional dinâmica, capaz de manter-se competitiva e sustentável ao longo do tempo.

Liderar um grupo vai além de dar ordens; envolve inspirar, motivar e servir de exemplo. Com o tempo, surgiram diferentes teorias de liderança, focando no desempenho e resultados. A liderança autoritária deu lugar a estilos mais colaborativos, especialmente com a revolução digital e a globalização. A liderança 4.0, que busca integração e colaboração, se torna essencial para criar ambientes de trabalho saudáveis. A ideia é alcançar objetivos organizacionais e pessoais simultaneamente, promovendo o crescimento mútuo. Este artigo visa incentivar mais pesquisas sobre os papéis e perfis de liderança na era da quarta revolução industrial.

A gestão de custos em uma unidade escolar pública no Rio de Janeiro é essencial para otimizar os recursos e garantir a qualidade dos serviços. Para isso, é necessário um planejamento eficiente, controle rigoroso e monitoramento contínuo, considerando as tendências econômicas e estratégicas. A implementação de boas práticas ajuda a reduzir custos, adequando a estrutura orçamentária à realidade financeira da cidade, sem comprometer a qualidade do ensino. Os gestores devem atentar para os custos operacionais, buscar fornecedores com melhor custo-benefício e incentivar a participação da comunidade. A responsabilidade de gerenciar esses custos exige constante dedicação e treinamento.

O tema da liderança está cada vez mais em destaque nas organizações, pois as pessoas são o que movem os negócios. A liderança é uma habilidade que deve ser desenvolvida, adaptando-se às necessidades da equipe para motivar e influenciar seus membros. O líder precisa entender que tanto ele quanto seus liderados devem buscar o aprimoramento pessoal. Em ambientes de projetos, onde equipes são formadas e desfeitas rapidamente, o gestor de projetos deve equilibrar demandas técnicas e relacionais, liderando

de forma eficaz.

4. Referências Bibliográficas

- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- COSTA, Eliezer Arantes da. *Gestão estratégica fácil*. 1. ed. São Paulo, SP: Editora Saraiva, 2012.
- REIS QUEIROZ ISRAEL, Carolina. Uma análise sobre liderança: da teoria dos traços à liderança 4.0. *Boletim do Gerenciamento*, [S.l.], v. 24, n. 24, p. 21-30, jun. 2021. ISSN 2595-6531. Disponível em: https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/557. Acesso em: 21 out. 2024.
- TELES, Mariana; BIALOWAS, Amanda. Gerenciamento de custos de uma unidade escolar na cidade do Rio de Janeiro. *Boletim do Gerenciamento*, [S.l.], v. 44, n. 44, set. 2024. ISSN 2595-6531. Disponível em: https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/1290. Acesso em: 30 out. 2024.
- GONÇALVES, Bernardo; BIALOWAS, Amanda. Os perfis de liderança aplicados no Gerenciamento de Projetos. *Boletim do Gerenciamento*, [S.l.], v. 43, n. 43, jul. 2024. ISSN 2595-6531. Disponível em: https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/1205. Acesso em: 04 nov. 2024.
- N

PPG, TI; BRAGA, Andressa Cristina Oliveira; RIBEIRO, Amanda Sobral. Gestão

de pessoas na construção civil: qualidade de vida no trabalho. *Boletim do Gerenciamento*, v. 37, n. 37, ago. 2023. ISSN 2595-6531. Disponível em: https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/1001. Acesso em: 04 nov. 2024.

- PAIVA, William Mateus de; PAIVA, Dênis Mateus de; GOMES, Sandra Pontes. Engajamento de funcionários no trabalho como diferencial estratégico. *Revista Gestão em Foco*, v. 11, n. 11, p. 25-38, 2019. Disponível em: revistaonline@unifia.edu.br. Acesso em: 04 nov. 2024.

- MIRANDA, Maria Inês Honorório de. Influência das Características de Liderança no Gerenciamento de Mudança Organizacional. Tese (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2003. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/84815/227880.p df?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 nov. 2024.