

**OS IMPACTOS DOS TIPOS
DE LIDERANÇA EM
FRANQUIAS NO BRASIL: E
DE QUE FORMA ESSES
ESTILOS INFLUENCIAM A
PRODUTIVIDADE, O CLIMA
ORGANIZACIONAL E O
DESEMPENHO DAS
EQUIPES**

**THE IMPACTS OF LEADERSHIP STYLES IN FRANCHISES IN BRAZIL: AND
HOW THESE STYLES INFLUENCE PRODUCTIVITY, ORGANIZATIONAL
CLIMATE, AND TEAM PERFORMANCE**

Ciências Sociais Aplicadas • 03/06/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/780449179](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/780449179)

Fábio Augustus Santos Barros

RESUMO

Introdução: O sistema de franquias tem apresentado crescimento significativo no Brasil, tornando a liderança um fator estratégico para o desempenho organizacional. **Objetivo:** Analisar os impactos dos tipos de liderança nas franquias brasileiras e sua influência na produtividade, clima organizacional e desempenho das equipes.

Materiais e Método: Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, de caráter exploratório e abordagem qualitativa, realizada por meio de pesquisas em bases científicas como SciELO, Google Acadêmico e LILACS. **Resultados:** Os resultados demonstraram que

a liderança autocrática favorece maior controle operacional, porém pode gerar desmotivação; a liderança democrática fortalece a comunicação e o engajamento; enquanto a liderança transformacional promove inovação e desenvolvimento profissional.

Contribuição Científica: O estudo amplia as discussões sobre liderança no contexto das franquias brasileiras. **Conclusão:** Conclui-se que os estilos de liderança influenciam diretamente os resultados organizacionais e o desempenho das equipes.

Palavras-chave: liderança; franquias; clima organizacional; produtividade; gestão de pessoas.

ABSTRACT

Introduction: The franchise system has shown significant growth in Brazil, making leadership a strategic factor for organizational performance. **Objective:** To analyze the impacts of leadership styles in Brazilian franchises and their influence on productivity, organizational climate, and team performance. **Materials and**

Methods: This is an integrative literature review with an exploratory character and qualitative approach, carried out through research in scientific databases such as SciELO, Google Scholar, and LILACS.

Results: The results showed that autocratic leadership favors greater

operational control but may generate demotivation; democratic leadership strengthens communication and engagement; while transformational leadership promotes innovation and professional development. **Scientific Contribution:** The study expands discussions on leadership in the context of Brazilian franchises. **Conclusion:** It was concluded that leadership styles directly influence organizational results and team performance. **Keywords:** leadership; franchises; organizational climate; productivity; people management.

1. INTRODUÇÃO

O sistema de franquias tem apresentado crescimento significativo no Brasil nas últimas décadas, consolidando-se como um dos modelos de negócios mais relevantes para a economia nacional. Segundo a Associação Brasileira de Franchising (ABF, 2024), o setor vem expandindo-se nos segmentos de alimentação, serviços, saúde, educação e varejo, contribuindo diretamente para a geração de empregos e fortalecimento do empreendedorismo. Nesse contexto, além de um modelo operacional estruturado, o sucesso das franquias depende da eficiência da gestão organizacional, especialmente no que se refere à liderança e ao gerenciamento das equipes.

A liderança pode ser compreendida como a capacidade de influenciar pessoas para o alcance dos objetivos organizacionais, sendo considerada um dos principais fatores relacionados ao desempenho empresarial. Segundo Chiavenato (2021), os estilos de liderança exercem influência direta sobre a motivação, o comportamento e a produtividade dos colaboradores dentro das organizações. Robbins e Judge (2020) afirmam que organizações

com liderança eficiente apresentam melhores índices de desempenho organizacional e satisfação profissional.

Conforme Maximiano (2021), a liderança é um processo de influência interpessoal exercido em determinada situação organizacional, sendo essencial para o alcance de metas e desenvolvimento das equipes. Para Lacombe (2020), o desempenho empresarial está diretamente relacionado à qualidade da gestão de pessoas e ao modo como os líderes conduzem os colaboradores.

Entre os principais tipos de liderança destacam-se a autocrática, a democrática e a transformacional. A liderança autocrática caracteriza-se pela centralização das decisões e maior controle das atividades pelo gestor, proporcionando rapidez na tomada de decisões. Entretanto, Robbins e Judge (2020) afirmam que ambientes organizacionais excessivamente centralizadores podem gerar desmotivação e reduzir a participação dos colaboradores.

Por outro lado, a liderança democrática incentiva a participação da equipe nos processos decisórios, favorecendo o diálogo, a cooperação e o engajamento dos colaboradores. Segundo Chiavenato (2021), líderes democráticos estimulam maior envolvimento dos profissionais nas atividades organizacionais, fortalecendo o clima organizacional e o desempenho coletivo.

A liderança transformacional destaca-se pela capacidade de inspirar e motivar os colaboradores, promovendo inovação, comprometimento e desenvolvimento profissional. Conforme Bergamini e Coda (2021), líderes transformacionais possuem maior capacidade de influenciar positivamente as equipes, contribuindo para melhores resultados organizacionais. Bergamini (2020) aponta

ainda que esse estilo de liderança fortalece a motivação e o comprometimento dos colaboradores.

No contexto das franquias brasileiras, os diferentes tipos de liderança podem impactar diretamente a produtividade, o clima organizacional e o desempenho das equipes. Para Oliveira (2020), franquias dependem de padronização operacional e eficiência na gestão, tornando a liderança um fator estratégico para o sucesso empresarial. Daft (2021) destaca que a liderança contemporânea exige capacidade de adaptação e inovação frente às mudanças organizacionais.

Visto isso, pergunta-se: quais são os impactos dos diferentes tipos de liderança nas franquias no Brasil e de que forma esses estilos influenciam a produtividade, o clima organizacional e o desempenho das equipes?

A motivação para a escolha do tema partiu da importância da liderança no contexto organizacional e da necessidade de compreender como os diferentes estilos de gestão influenciam diretamente os resultados das franquias brasileiras. Hunter (2020) destaca que líderes eficientes desenvolvem relações de confiança com suas equipes, favorecendo maior produtividade e cooperação.

Segundo Vergara (2021), o clima organizacional influencia diretamente a satisfação e o desempenho profissional. Dessa forma, compreender os impactos dos estilos de liderança contribui não apenas para gestores de franquias, mas também para profissionais da área administrativa e equipes organizacionais.

O presente estudo tem como objetivo geral analisar os impactos dos tipos de liderança em franquias no Brasil, destacando como esses

estilos influenciam a produtividade, o clima organizacional e o desempenho das equipes. Como objetivos específicos, busca-se identificar as características dos principais tipos de liderança; compreender os impactos dos estilos de liderança no ambiente organizacional das franquias; e apresentar a importância da liderança para o desempenho e desenvolvimento das equipes nas organizações.

2. MATERIAIS E MÉTODO

Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, de caráter exploratório, com abordagem qualitativa, acerca dos impactos dos tipos de liderança em franquias no Brasil. Segundo Barcellos e Zani (2017), a revisão integrativa consiste em um método de pesquisa que possibilita reunir, organizar e sintetizar resultados de estudos sobre determinada temática.

A coleta de dados foi realizada no período de março de 2026 a maio de 2026, mediante levantamento bibliográfico em bases de dados científicas e plataformas acadêmicas. Foram utilizadas as bases Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico, Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) e publicações da Associação Brasileira de Franchising (ABF).

Segundo Gil (2022), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de materiais já publicados, permitindo aprofundamento teórico sobre determinado tema. Sousa et al. (2017) afirmam que a revisão integrativa possibilita análise crítica das evidências científicas disponíveis na literatura.

Para a busca dos estudos foram utilizados os descritores: “liderança organizacional”, “tipos de liderança”, “liderança em franquias”,

“gestão de pessoas”, “clima organizacional” e “produtividade organizacional”. Os descritores foram cruzados utilizando os operadores booleanos “AND” e “OR”.

Os critérios de inclusão adotados foram: artigos científicos, livros e publicações disponíveis na íntegra, nos idiomas português e inglês, publicados entre 2020 e 2026 e relacionados diretamente ao tema da pesquisa. Foram excluídos materiais duplicados, estudos incompletos, publicações sem relevância científica e conteúdos sem relação com os objetivos propostos.

Por tratar-se de uma pesquisa bibliográfica, sem envolvimento direto com seres humanos ou animais, o presente estudo não necessitou de apreciação por Comitê de Ética em Pesquisa, conforme estabelecem as Resoluções nº 466/12 e nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde.

Lakatos e Marconi (2021) destacam que pesquisas qualitativas permitem compreender fenômenos sociais de maneira aprofundada, favorecendo interpretação crítica dos resultados obtidos.

A organização dos dados ocorreu por meio de categorização temática, considerando os estilos de liderança autocrática, democrática e transformacional. Para organização das informações e elaboração dos quadros comparativos foi utilizado o programa Microsoft Excel 2019.

Quadro 1 – Síntese metodológica da pesquisa

Elemento metodológico	Descrição
-----------------------	-----------

Tipo de estudo	Revisão integrativa da literatura
Abordagem	Qualitativa
Caráter da pesquisa	Exploratória
Período de coleta	Março de 2026 a maio de 2026
Bases de dados	SciELO, Google Acadêmico, LILACS e ABF
Análise dos dados	Estatística descritiva e análise qualitativa
Programa utilizado	Microsoft Excel 2019

Fonte: O autor (2026).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos estudos selecionados evidenciou que os diferentes tipos de liderança exercem influência significativa no funcionamento das franquias brasileiras, impactando diretamente a produtividade, o clima organizacional e o desempenho das equipes. Segundo Chiavenato (2021), a liderança constitui um dos principais fatores relacionados à motivação e ao comportamento organizacional, influenciando diretamente os resultados empresariais.

Os resultados demonstraram que a liderança autocrática favorece rapidez nas decisões e maior controle operacional. Contudo, Robbins e Judge (2020) afirmam que ambientes organizacionais excessivamente centralizadores podem gerar desmotivação e aumento da rotatividade de funcionários. Esse resultado pode ser explicado pelo fato de que a ausência de participação da equipe reduz o sentimento de pertencimento organizacional e limita a interação entre líder e colaboradores.

A liderança democrática apresentou impactos positivos relacionados ao fortalecimento da comunicação interna, cooperação entre colaboradores e melhoria do clima organizacional. Segundo Chiavenato (2021), líderes democráticos favorecem maior engajamento profissional e participação das equipes. Sobral e Peci (2021) complementam que esse modelo de liderança contribui para maior alinhamento entre objetivos individuais e organizacionais, fortalecendo a cultura organizacional.

Kanaane (2020) destaca que o clima organizacional interfere diretamente no desempenho das equipes e nos resultados empresariais. Marras (2020) afirma que a motivação profissional reduz índices de rotatividade e fortalece o comprometimento organizacional. Dessa forma, organizações que valorizam ambientes participativos tendem a apresentar melhores resultados em produtividade e satisfação profissional.

A liderança transformacional destacou-se como um dos modelos mais associados ao desenvolvimento profissional e à inovação. Conforme Bergamini e Coda (2021), líderes transformacionais possuem capacidade de estimular mudanças positivas dentro das organizações. Bergamini (2020) aponta ainda que esse estilo de liderança promove maior motivação e comprometimento dos colaboradores com os objetivos organizacionais.

Para Hunter (2020), líderes que valorizam os colaboradores promovem maior produtividade e satisfação profissional. Dutra (2021) destaca que líderes preparados influenciam diretamente o desempenho das equipes e a competitividade empresarial. Vergara (2021) afirma que ambientes organizacionais saudáveis favorecem melhores relações interpessoais e desempenho coletivo.

Figura 1 – Impactos dos tipos de liderança nas franquias brasileiras



Fonte: Figura elaborada por inteligência artificial a partir das informações fornecidas pelo autor (2026).

Quadro 2 – Principais características dos estilos de liderança

Estilo de liderança	Características principais	Influência no ambiente organizacional
Autocrática	Centralização das decisões e autoridade do líder	Ambiente mais rígido e menor participação da equipe
Democrática	Participação dos colaboradores nas	Ambiente colaborativo e comunicativo

	decisões	
Transformacional	Inspiração, motivação e inovação	Ambiente dinâmico e desenvolvimento profissional

Fonte: O autor (2026).

Tabela 1 – Impactos dos tipos de liderança nas franquias brasileiras

Tipo de liderança	Impactos positivos	Impactos negativos
Autocrática	Rapidez nas decisões e maior controle operacional	Desmotivação e baixa participação da equipe
Democrática	Cooperação, engajamento e melhoria do clima organizacional	Processo decisório mais lento
Transformacional	Motivação, inovação e comprometimento profissional	Dependência da capacidade motivacional do líder

Fonte: O autor (2026).

Os resultados encontrados demonstram que não existe um único estilo de liderança considerado ideal para todas as franquias, sendo necessário que os gestores adaptem suas práticas conforme as necessidades organizacionais e características das equipes. Segundo Maximiano (2021), a liderança deve considerar fatores organizacionais, culturais e humanos para obtenção de melhores resultados empresariais.

Além disso, observou-se que organizações que adotam estilos de liderança mais participativos tendem a apresentar melhores índices

de satisfação profissional e menor rotatividade de funcionários. Segundo Vergara (2021), ambientes organizacionais positivos favorecem relações interpessoais mais saudáveis e maior comprometimento das equipes.

Outro aspecto relevante identificado nos estudos refere-se à influência da liderança sobre a produtividade organizacional. Para Daft (2021), líderes capazes de estimular inovação e desenvolvimento profissional contribuem para melhores resultados empresariais e fortalecimento da competitividade organizacional. Drucker (2019) destaca que líderes eficientes possuem papel fundamental na condução das organizações e no alcance de objetivos estratégicos.

Quadro 3 – Influência da liderança nos indicadores organizacionais

Indicadores organizacionais	Influência da liderança
Produtividade	Líderes motivadores favorecem maior desempenho das equipes
Clima organizacional	Lideranças participativas fortalecem relações interpessoais
Rotatividade	Ambientes organizacionais positivos reduzem desligamentos
Comunicação interna	Liderança democrática favorece diálogo e cooperação
Desenvolvimento profissional	Liderança transformacional estimula crescimento profissional

Fonte: O autor (2026).

Os achados desta pesquisa corroboram com a literatura científica ao evidenciar que a liderança possui papel estratégico dentro das franquias brasileiras. Contudo, algumas limitações foram identificadas, principalmente relacionadas à escassez de estudos específicos sobre liderança em franquias no contexto nacional.

Apesar disso, buscou-se minimizar essas limitações por meio da seleção de estudos recentes e cientificamente relevantes, permitindo maior aprofundamento sobre os impactos dos estilos de liderança no ambiente organizacional. Gil (2022) destaca que pesquisas bibliográficas permitem ampla análise teórica, contribuindo para compreensão de fenômenos organizacionais contemporâneos.

Dessa forma, os resultados reforçam a importância do desenvolvimento de práticas de liderança eficientes, capazes de promover ambientes organizacionais saudáveis, maior produtividade e fortalecimento do desempenho das equipes nas franquias brasileiras.

4. CONCLUSÃO

O presente estudo possibilitou compreender os impactos dos diferentes tipos de liderança nas franquias brasileiras, evidenciando que os estilos de liderança influenciam diretamente a produtividade, o clima organizacional e o desempenho das equipes. A pesquisa demonstrou que a liderança exerce papel estratégico dentro das organizações, sendo capaz de impactar tanto os resultados empresariais quanto a motivação e satisfação profissional dos colaboradores.

Os resultados apontaram que a liderança autocrática apresenta vantagens relacionadas à rapidez nas tomadas de decisões e ao maior controle operacional. Entretanto, esse modelo pode ocasionar desmotivação, baixa participação da equipe e aumento da rotatividade de funcionários. Por outro lado, a liderança democrática demonstrou favorecer maior comunicação, cooperação e engajamento profissional, promovendo ambientes organizacionais mais participativos e saudáveis.

Além disso, verificou-se que a liderança transformacional se destaca por estimular inovação, desenvolvimento profissional e comprometimento das equipes, sendo considerada um modelo relevante para organizações que buscam competitividade e fortalecimento do desempenho organizacional. Dessa forma, observou-se que não existe um único estilo de liderança ideal para todas as franquias, sendo necessário que os gestores adaptem suas práticas conforme as necessidades organizacionais e características das equipes.

A pesquisa contribui para a ampliação das discussões acadêmicas acerca da liderança no contexto das franquias brasileiras, oferecendo informações relevantes para gestores, estudantes e profissionais da área administrativa. Também reforça a importância da qualificação dos líderes como estratégia para melhoria do clima organizacional, redução de conflitos e fortalecimento da produtividade empresarial.

Como limitação do estudo, destaca-se a utilização exclusiva de revisão integrativa da literatura, sem aplicação prática em franquias específicas. Contudo, buscou-se minimizar essa limitação por meio da utilização de estudos científicos recentes e relevantes, proporcionando maior confiabilidade aos resultados apresentados.

Por fim, sugere-se que futuras pesquisas realizem estudos de campo em franquias brasileiras, visando analisar de forma prática os impactos dos diferentes estilos de liderança no cotidiano organizacional. Recomenda-se ainda o desenvolvimento de pesquisas voltadas à relação entre liderança, inovação e retenção de talentos no setor de franchising.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE FRANCHISING (ABF). Desempenho do franchising brasileiro. São Paulo: ABF, 2024. Disponível em: <https://www.abf.com.br>. Acesso em: 17 maio 2026.

BARCELLOS, Rosana Maria; ZANI, Adriana Valongo. Revisão integrativa: método de pesquisa para incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. Texto & Contexto Enfermagem, Florianópolis, v. 26, n. 4, 2017.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Liderança: administração do sentido. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Brasília: Ministério da Saúde, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. ed. Barueri: Atlas, 2021.

DAFT, Richard L. Administração. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2021.

DRUCKER, Peter F. O líder do futuro. São Paulo: Futura, 2019.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2021.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

HUNTER, James C. O monge e o executivo. Rio de Janeiro: Sextante, 2020.

KANAANE, Roberto. Comportamento humano nas organizações. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Administração estratégica. São Paulo: Atlas, 2020.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. Comportamento organizacional. 18. ed. São Paulo: Pearson, 2020.

SOBRAL, Filipe; PECL, Alketa. Administração: teoria e prática no contexto brasileiro. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2021.

SOUSA, Luís Manuel Mota et al. A metodologia de revisão integrativa da literatura em enfermagem. Revista Investigação em Enfermagem, Coimbra, v. 2, n. 21, p. 17-26, 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

Financiamento

A presente pesquisa não recebeu financiamento específico de agências públicas, comerciais ou sem fins lucrativos.

Conflito de interesse

O autor declara não haver conflito de interesses relacionado à realização e publicação deste estudo

Artigo apresentado ao Curso de Administração do Centro
Universitário Santa Terezinha - CEST, para obtenção do grau de
Bacharel em Administração. Orientador: Prof. Me. Carlos Antônio
Furtado Dutra.

¹ Administração. Centro Universitário Santa Terezinha. São Luís,
Maranhão, Brasil.