Líderes que Inspiram e Desafiam: O Impacto do Bom e do Mau Chefe na Gestão de Pessoas

Autor(res)

Gleder Maricato
Luiz Henrique De Souza
Nicole Nogueira Fernandes
Salismã Rodrigues De Oliveira
Karlla Simone Da Silveira Nascimento
Julia Fernandes Lima
Drielly Steisilly Teixeira De Oliveira
Aline Lima Dos Santos
Erick Sousa Matos
Natanael Felipe Santa Rosa De Souza

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA DE SÃO PAULO

Introdução

A liderança é um dos fatores mais cruciais para o desempenho, engajamento e satisfação dos colaboradores nas organizações. Um chefe eficaz tem a habilidade de motivar, orientar e desenvolver talentos, enquanto uma liderança ineficaz pode resultar em desmotivação, conflitos e alta rotatividade. Como aponta Chiavenato (2019, p. 78), “a qualidade da liderança influencia diretamente o clima organizacional e o comprometimento dos colaboradores, impactando resultados estratégicos”. Pesquisas recentes mostram que a forma como os colaboradores percebem seus líderes não só afeta a produtividade, mas também molda a cultura organizacional, o nível de inovação e a capacidade de reter talentos. Portanto, entender as características que definem um bom chefe em contraste com um mau chefe é fundamental para implementar práticas de gestão de pessoas que busquem sustentabilidade, engajamento e alta performance.

Objetivo

A liderança é um dos fatores mais cruciais para o desempenho, engajamento e satisfação dos colaboradores nas organizações. Um chefe eficaz tem a habilidade de motivar, orientar e desenvolver talentos, enquanto uma liderança ineficaz pode resultar em desmotivação, conflitos e alta rotatividade. Como aponta Chiavenato (2019, p. 78), “a qualidade da liderança influencia diretamente o clima organizaci

Material e Métodos

A pesquisa foi realizada com uma abordagem bibliográfica, exploratória e qualitativa, fundamentada em autores renomados na área de gestão de pessoas e liderança. De acordo com Gil (2019), a pesquisa bibliográfica permite

reunir, sistematizar e interpretar conhecimentos já existentes, oferecendo uma base sólida para uma análise crítica. Foram examinados livros, artigos científicos e relatórios publicados entre 2017 e 2023, que abordam temas como liderança transformacional, liderança tóxica, clima organizacional e engajamento dos colaboradores. A metodologia incluiu a coleta de conceitos, análise comparativa de estilos de liderança e a sistematização de práticas de gestão de pessoas que promovem ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

Resultados e Discussão

A análise revelou que um bom chefe possui características como empatia, comunicação clara, foco em resultados, reconhecimento dos esforços e incentivo ao desenvolvimento da equipe (GOLEMAN, 2019). Esses líderes criam um ambiente motivador, promovem a colaboração e fortalecem a cultura organizacional, resultando em impactos positivos no engajamento e no desempenho (ROBERTS; KELLEY, 2020).

Por outro lado, um mau chefe pode exibir comportamentos autoritários, falta de feedback, desvalorização dos esforços e decisões arbitrárias, o que leva à desmotivação, estresse, aumento de conflitos e alta rotatividade (CHIN, 2018). De acordo com Schein (2017), líderes que não incorporam valores éticos e comportamentos construtivos prejudicam a confiança e o comprometimento da equipe, afetando negativamente os resultados estratégicos e o clima organizacional.

Os principais achados incluem:

Comunicação e feedback – líderes eficazes mantêm um diálogo aberto e constante, enquanto líderes deficientes ignoram a comunicação ou adotam posturas punitivas.

Reconhecimento e motivação – bons chefes valorizam as conquistas, tanto individuais quanto coletivas, reforçando o engajamento; maus chefes tendem a negligenciar ou criticar excessivamente.

Tomada de decisão e ética – decisões baseadas em transparência e justiça geram confiança; decisões arbitrárias corroem a moral e o comprometimento.

Impacto na cultura organizacional – líderes positivos promovem colaboração e aprendizado; líderes negativos criam um ambiente tóxico, resistência e desgaste emocional.

Esses resultados mostram claramente que a liderança tem uma influência direta na gestão de pessoas e que o desenvolvimento de competências de liderança deve ser uma prioridade estratégica para organizações que buscam excelência e sustentabilidade.

Conclusão

A gestão de pessoas é profundamente influenciada pelo estilo de liderança que se adota. Um bom líder pode impulsionar o desempenho, o engajamento e a satisfação, além de fortalecer a cultura organizacional. Por outro lado, um líder ruim pode prejudicar resultados, motivação e o clima no ambiente de trabalho. Portanto, fica claro que investir na formação de líderes, no desenvolvimento de competências emocionais e em práticas de liderança ética é fundamental para garantir ambientes de trabalho que sejam saudáveis, produtivos e sustentáveis.

Referências

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2019.

CHIN, R. Leadership in organizations: toxic and transformational approaches. 2. ed. London: Routledge, 2018.

GOLEMAN, D. Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

ROBERTS, J.; KELLEY, D. Effective leadership and employee engagement. Journal of Business Management, v. 22, n. 3, p. 45-62, 2020.

SCHEIN, E. H. Organizational culture and leadership. 5. ed. Hoboken: Wiley, 2017.