Gestão de Pessoas A importância do líder no ambiente de Trabalho

Autor(res)

Adriano Cesar Augusto Ramires Dos Santos
Michel Dos Santos Silva
Edson José Coelho

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA DE CAMPO GRANDE

Introdução

A liderança, reconhecida como um pilar fundamental para o sucesso organizacional, tem experimentado uma notável evolução conceitual. Historicamente, as teorias se concentravam em traços inatos dos líderes, mas as abordagens contemporâneas enfatizam a adaptabilidade, a empatia e a profunda compreensão do contexto. No cenário atual, marcado por rápidas transformações e um dinamismo sem precedentes, a liderança assume um papel ainda mais crítico, exigindo dos líderes a capacidade de motivar equipes para alta performance e inovação contínua, ao mesmo tempo em que atendem às necessidades e expectativas dos colaboradores.
A relevância desta pesquisa reside em sua contribuição para a sociedade, ao abordar a importância da liderança para a eficácia organizacional e o bem-estar dos profissionais. O estudo visa fornecer insights valiosos sobre as práticas de liderança, auxiliando no desenvolvimento de líderes mais eficazes e, consequentemente, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos em um mercado globalmente competitivo. A problemática central que impulsiona esta investigação é: Como os estilos de liderança e as práticas de gestão de pessoas influenciam a motivação e o desempenho das equipes nas organizações? Esta questão emerge da necessidade premente de aprofundar a compreensão da inter-relação entre liderança, motivação e resultados organizacionais em um ambiente de constantes mudanças.

Objetivo

O objetivo principal deste estudo é descrever o impacto da liderança na gestão de pessoas e no ambiente de trabalho, com foco em como a motivação e o estilo de liderança influenciam o desempenho das equipes. Como objetivos específicos, a pesquisa busca descrever os principais conceitos e fatores que contribuem para uma gestão eficaz, além de explorar as práticas de liderança que melhoram o desempe

Material e Métodos

A metodologia empregada neste estudo fundamenta-se em uma revisão bibliográfica qualitativa e descritiva, com o propósito de analisar a literatura recente sobre liderança e seu impacto na gestão de pessoas em organizações contemporâneas. O processo de pesquisa envolveu a consulta sistemática a diversas fontes acadêmicas, incluindo livros, dissertações, artigos científicos, sites de reconhecida credibilidade, com especial atenção às

publicações brasileiras dos últimos dez anos (2015-2025).

Os critérios de inclusão estabeleceram a seleção de artigos em português e inglês, publicados em periódicos acadêmicos revisados por pares, que abordassem explicitamente temas relacionados à liderança, gestão de pessoas e desempenho organizacional no contexto brasileiro. Foram excluídos da análise artigos de revisão, primeiras impressões, resumos e quaisquer publicações que não se enquadrassem no recorte temporal definido. As buscas foram meticulosamente realizadas em bases de dados de grande relevância acadêmica, como Google Acadêmico, SciELO, bancos de teses e dissertações, Periódicos CAPES. Os descritores utilizados, tanto isoladamente quanto em combinações, incluíram "liderança", "gestão de pessoas", "organizações contemporâneas", "motivação" e "desempenho organizacional", visando assegurar uma cobertura abrangente da literatura pertinente.

Resultados e Discussão

A análise da literatura recente, com foco em autores brasileiros dos últimos dez anos, revela uma evolução paradigmática no conceito de liderança. Bergamini (2019) destaca a transição de teorias centradas em traços inatos para abordagens que valorizam a adaptabilidade e o contexto. Estilos como a liderança transformacional, que inspira e motiva colaboradores a transcenderem interesses individuais (Melo e Fonseca, 2019; Carvalho e Carpilovsky, 2020), a liderança autêntica, que enfatiza integridade e transparência (Barbosa, Bizarria e Neto, 2020; Sobral e Giba, 2020; Oliveira e Delfino, 2021), e a liderança servidora, focada no bem-estar dos liderados (Liden, Wayne e Liao, 2019), emergem como cruciais.

A motivação é um componente intrínseco às relações de trabalho e à interação líder-subordinado. Teorias como a das trocas de Hollander (1964), citada por Fonseca, Porto e Borges-Andrade (2018), e a caminho-objetivo de House e Mitchel (também em Fonseca, Porto e Borges-Andrade, 2018), ressaltam o papel do líder em atender expectativas e facilitar o alcance de metas. O líder contemporâneo não cria motivação do zero, mas a identifica e nutre, promovendo um ambiente que inspira inovação e bem-estar. A pesquisa de Santos (2024) corrobora essa perspectiva, evidenciando a interconexão entre liderança, motivação e um clima organizacional positivo e produtivo.

A literatura brasileira também sublinha a importância de competências específicas para líderes. A inteligência emocional é vista como determinante para a gestão de emoções e a promoção de um ambiente harmonioso (Gondim, Morais e Brantes, 2020). A resiliência (Neto e Santos, 2022; Carvalho e Oliveira, 2023) e a inteligência cultural (Bueno e Freitas, 2022; Reis, Braga e Marques, 2022) são essenciais em ambientes diversos e globais.

Temas emergentes como diversidade, sustentabilidade e responsabilidade social corporativa ganham relevância, desafiando líderes a promoverem ambientes inclusivos e práticas sustentáveis (Almeida e Kruglianskas, 2022; Oliveira, Santos e Costa, 2023). A capacidade de fomentar a inovação (Ferreira, Teixeira e Fleck, 2020; Vasconcellos e Fleury, 2022; Turano e Cavazotte, 2022) e gerenciar conflitos (Reis e Azevedo, 2023) também são aspectos cruciais para o desempenho eficaz das equipes.

Este estudo, embora forneça insights valiosos, possui limitações. O foco na literatura brasileira dos últimos dez anos pode restringir a generalização dos resultados a outros contextos culturais ou temporais. A natureza teórica da revisão bibliográfica pode não capturar plenamente as nuances da liderança na prática. Sugere-se que futuras pesquisas explorem empiricamente temas como liderança em ambientes virtuais (Silva e Nunes, 2022), a relação com a transformação digital (Sousa e Rocha, 2023) e o impacto na inovação e sustentabilidade organizacional (Oliveira, Santos e Costa, 2023), além de estudos longitudinais.

Conclusão

O impacto da liderança na gestão de pessoas, revelando uma evolução do conceito de líder. A liderança eficaz é multifacetada e o sucesso reside na adaptabilidade, focando em inspirar e motivar. O estudo contribui com insights para o desenvolvimento de líderes, abordando temas como inovação e sustentabilidade.

Referências

ALMEIDA, F. J. R.; KRUGLIANSKAS, I. Gestão de stakeholders e sustentabilidade: estudo de caso em uma empresa de cosméticos no Brasil. Revista de Administração da UFSM, v. 15, n. 1, p. 19-38, 2022.

ALMEIDA, F. J. R.; SOBRAL, F. J. B. A. O sistema de valores humanos de administradores brasileiros: adaptação da escala PVQ para o estudo de valores no Brasil. Revista de Administração Mackenzie, v. 20, n. 3, p. 1-38, 2019.

ARAÚJO, M. C. S. Q.; LOPES, P. M. P. R. Liderança distribuída: um estudo sobre sua aplicação em organizações brasileiras. Revista de Gestão, v. 28, n. 2, p. 126-142, 2021.

BARBIERI, J. C.; SILVA, D. Desenvolvimento sustentável e educação ambiental: uma trajetória comum com muitos desafios. Revista de Administração Mackenzie, v. 12, n. 3, p. 51-82, 2023.

BARBOSA, F. L. S.; BIZARRIA, F. P. A.; NETO, A. C. Liderança autêntica: um estudo bibliométrico. Revista de Administração FACES Journal, v. 19, n. 1, p. 64-79, 2020.

BARBOSA, M. A. C.; MONTEIRO, L. A.; FREITAS, A. D. G. Liderança e gestão do conhecimento: uma revisão sistemática da literatura. Revista de Administração FACES Journal, v. 20, n. 2, p. 115-134, 2021.