

GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA

Adrielly Soares Martins¹; Brendha Ifran da Silva¹; Patrícia de Oliveira^{2*}

¹ Graduando em Administração – Faculdades Integradas de Três Lagoas, FITL/AEMS; ² Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB, docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

* autor correspondente: patricia@aems.edu.br

RESUMO

A gestão de pessoas e a liderança são elementos cruciais para o sucesso das organizações. Com a crescente complexidade e globalização do ambiente de negócios, torna-se cada vez mais essencial liderar equipes de maneira eficaz e inspiradora, a fim de alcançar metas e resultados excepcionais. O líder desempenha um papel fundamental no comportamento dos membros do grupo, proporcionando benefícios tanto ao grupo como a cada indivíduo envolvido. Nesse contexto, o objetivo deste estudo é realizar uma análise abrangente da literatura sobre o tema "gestão e liderança de equipes", buscando identificar e examinar publicações relevantes nesse campo de estudo. Por meio dessa análise, pretende-se obter informações valiosas sobre as abordagens, teorias e práticas relacionadas à gestão e liderança de equipes, contribuindo para o avanço do conhecimento nessa área e oferecendo uma visão ampla do estado atual da pesquisa acadêmica. A análise ressalta a importância de práticas de liderança que estimulem e inspirem os membros da equipe. Portanto, é fundamental que as organizações invistam no desenvolvimento de líderes capacitados e adotem práticas de gestão que promovam um ambiente de trabalho colaborativo, motivador e saudável. Ao fazer isso, as organizações estarão preparadas para enfrentar os desafios do mercado e prosperar no futuro.

PALAVRAS-CHAVE: liderança; gestão de equipes; motivação; organizações.

1 INTRODUÇÃO

O gerenciamento e a liderança eficaz de equipes desempenham um papel fundamental no sucesso das organizações. À medida que o ambiente de negócios se torna cada vez mais complexo e globalizado, a capacidade de liderar equipes de forma eficaz e inspiradora torna-se um fator essencial para atingir metas e resultados excepcionais.

Dada a importância da gestão de equipes para a sobrevivência e o desenvolvimento das organizações, o estudo aborda o tema sobre gestão de equipes e liderança. Nesse contexto, o objetivo deste estudo é realizar uma análise abrangente da literatura científica sobre o tema "gestão e liderança de equipes", buscando identificar e examinar

publicações relevantes nesse campo de estudo. Por meio dessa análise, pretende-se obter *insights* valiosos sobre as abordagens, teorias e práticas relacionadas à gestão e liderança de equipes, contribuindo para o avanço do conhecimento nessa área e oferecendo uma visão ampla do estado atual da pesquisa acadêmica. Para fundamentar as hipóteses e os critérios de exclusão estabelecidos para o desenvolvimento do trabalho, foi realizada uma extensa revisão da literatura. A pesquisa abrangeu a consulta de livros, teses e dissertações, bem como a busca por artigos científicos em bases de dados renomadas, como o Periódicos da Capes, Google Acadêmico, Scielo, entre outras.

A gestão de equipes é um conceito que engloba uma série de práticas e

abordagens para desenvolver, coordenar e aproveitar o potencial coletivo dos membros da equipe. Baseia-se na compreensão da dinâmica do grupo, na identificação e no desenvolvimento de habilidades individuais, na comunicação eficaz e na criação de um ambiente de trabalho colaborativo. A liderança, por outro lado, é o processo pelo qual um indivíduo influencia, orienta e motiva os membros da equipe a atingir objetivos comuns. A liderança eficaz é caracterizada por habilidades de comunicação persuasivas, capacidade de tomar decisões assertivas e inspiração para envolver os funcionários.

A importância da gestão e da liderança de equipes está na sua capacidade de aumentar o desempenho e a produtividade da equipe e de promover um ambiente de trabalho saudável e motivador. A liderança eficaz tem o poder de estimular a criatividade, promover a inovação, desenvolver o potencial dos membros da equipe e resolver conflitos de forma construtiva. Além disso, o gerenciamento bem-sucedido da equipe contribui para a retenção de talentos, o aumento da satisfação dos funcionários e uma cultura organizacional mais forte.

Ao longo deste artigo, são explorados os principais conceitos, teorias e práticas relacionados à gestão e liderança de equipes. São discutidos os diferentes estilos de liderança, as competências necessárias para o gerenciamento eficaz de equipes e as estratégias para promover a colaboração e a sinergia dentro das equipes. Espera-se que este estudo contribua para uma compreensão aprofundada da importância da gestão e da liderança de equipes, fornecendo percepções valiosas para profissionais e pesquisadores interessados em otimizar o desempenho das equipes e promover o sucesso organizacional.

2 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas é um

elemento fundamental para o sucesso das organizações, ela envolve o gerenciamento estratégico e eficaz dos recursos humanos, e juntamente com a liderança, desempenham um papel fundamental nesse contexto. Segundo Chiavenato (2010), um líder eficaz é capaz de motivar, orientar e direcionar os funcionários para atingir as metas da empresa. Por meio de uma liderança eficaz, é possível contribuir significativamente para o aumento da produtividade, a satisfação dos funcionários e a melhoria do clima organizacional.

Com a crescente globalização, os líderes enfrentam desafios na gestão de equipes virtuais e ambientes globais. Santos et al. (2022) exploraram os desafios enfrentados na gestão de equipes virtuais globais em empresas multinacionais de tecnologia. A liderança em ambientes globais exige habilidades especiais, como comunicação eficaz, construção de confiança e adaptação cultural.

A gestão de pessoas desempenha um papel essencial no contexto organizacional, sendo destacada por Chiavenato (2020) como um fator determinante para alcançar vantagem competitiva. Em sua obra, o autor enfatiza a importância de atrair, desenvolver e reter talentos alinhados aos valores e objetivos estratégicos da organização. Além disso, Chiavenato ressalta a necessidade de estabelecer políticas e práticas de gestão que promovam o engajamento, a motivação e o contínuo desenvolvimento dos colaboradores, visando alcançar resultados organizacionais superiores.

No que diz respeito aos desafios atuais e futuros da gestão de pessoas, Dutra, Dutra e Dutra (2023) discutem a importância de adotar uma abordagem flexível e inclusiva, considerando a diversidade de talentos e as demandas individuais dos colaboradores. Os autores enfatizam a gestão de carreira como instrumento essencial para o desenvolvimento e retenção de talentos, fornecendo oportunidades de crescimento e satisfação

profissional. Essa perspectiva destaca a necessidade de uma gestão de pessoas adaptativa, capaz de acompanhar as demandas mutáveis do ambiente de trabalho e valorizar as diferentes trajetórias e aspirações dos colaboradores.

De acordo com Ribeiro (2019) é apresentada uma abordagem abrangente sobre os principais aspectos da gestão de pessoas. O autor explora temas como recrutamento e seleção, desenvolvimento de competências, avaliação de desempenho e remuneração. Ressalta-se a importância de uma gestão de pessoas estratégica, alinhada aos objetivos organizacionais e capaz de promover o desenvolvimento e a valorização dos colaboradores. A obra de Ribeiro (2019) fornece orientações práticas para o gerenciamento eficaz dos recursos humanos, oferecendo um arcabouço conceitual e ferramentas úteis para profissionais atuantes nessa área.

Segundo Vergara (2000, p. 09):

A gestão de pessoas é um tema de extrema importância, pois as empresas dependem das pessoas para definir sua visão, estratégias, marketing, finanças e tomar decisões em todas as áreas. Elas são construções sociais que exigem uma compreensão aprofundada das interações humanas para atuar de forma eficaz no mundo dos negócios.

A gestão de pessoas é essencial para o sucesso das organizações, conforme ressaltado pelos autores, compreender e aplicar os princípios básicos pode resultar em melhores resultados, aumento da produtividade, satisfação dos funcionários e melhoria do clima organizacional.

3 LIDERANÇA

A liderança desempenha um papel fundamental nas organizações, influenciando diretamente o desempenho dos funcionários e a realização das metas

organizacionais. Vários estudos têm explorado a importância da liderança em diferentes contextos, fornecendo percepções valiosas sobre práticas e estratégias eficazes nessa área.

Os líderes desempenham um papel fundamental na busca pelo crescimento e pela produtividade da equipe, garantindo que a organização mantenha resultados positivos (HERSEY; BLANCHARD, 1986). Sua habilidade de influenciar e motivar os membros da equipe é essencial para alcançar esses objetivos e manter a empresa em um patamar de sucesso contínuo.

Um estudo realizado investiga os desafios enfrentados na gestão de equipes virtuais globais em empresas multinacionais de tecnologia. Nesse contexto, a liderança exige habilidades especiais, como a capacidade de se comunicar com eficácia, estabelecer confiança e se adaptar culturalmente. A liderança eficaz de equipes virtuais é cada vez mais relevante em um mundo globalizado e conectado (SANTOS et al., 2022). Além disso, a liderança desempenha um papel fundamental na criação de um ambiente de trabalho saudável que promove o bem-estar dos profissionais e a qualidade do atendimento prestado. Um líder eficaz é capaz de estabelecer um ambiente de confiança, promover relações interpessoais positivas e incentivar a participação dos funcionários na tomada de decisões (SILVA et al., 2022).

A importância da autoconsciência na liderança é destacada por Cristo (2022). O autor explora a ideia de que um líder eficaz deve estar ciente de suas próprias habilidades, pontos fortes e áreas de desenvolvimento, a fim de promover uma transformação pessoal que impacte positivamente sua equipe. Cristo aborda estratégias práticas para desenvolver a autoconsciência, como a prática da reflexão e do autoquestionamento.

Ortega (2022) compartilha histórias e trajetórias inspiradoras de grandes

líderes, explorando os atributos e comportamentos que os tornaram líderes bem-sucedidos. Ele destaca a capacidade de influenciar e motivar pessoas, tomar decisões estratégicas e desenvolver equipes de alto desempenho. Ortega enfatiza a importância do exemplo e do aprendizado com líderes consagrados, oferecendo informações valiosas para aqueles que desejam se tornar líderes eficazes.

O papel do *coaching* na liderança é enfatizado por Araújo (1999), que destaca os benefícios que um líder pode obter ao ter um coach como parceiro. O *coaching* auxilia no desenvolvimento de habilidades de liderança, na identificação de oportunidades de crescimento e no enfrentamento de desafios. O autor explora técnicas de *coaching*, como o questionamento poderoso e o feedback construtivo, que têm o potencial de aprimorar a eficácia dos líderes em sua atuação.

Na obra de Silva (2022), o autor destaca os “3 Cs” como fundamentais para a liderança eficaz, são conexão, colaboração e comunicação:

Conexão é a base de tudo. Você tem que se conectar consigo e com as pessoas ao seu redor. Nesse primeiro C, você verá Autocontrole e Empatia. Colaboração é saber criar um ambiente onde as pessoas possam dar o seu melhor. Nesse segundo C, você verá Time, Motivação e Desenvolvimento de Pessoas. Time é para garantir a performance dos liderados. Motivação é o que incentiva verdadeiramente no século XXI. Comunicação é como você move o mundo. Nesse terceiro C, você verá Comunicação Oral e Escrita, Persuasão e Negociação (SILVA, 2022, p. 13-14).

Em suma, o autor destaca a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal na liderança, além de apresentar os “3 Cs” como pilares para uma liderança eficaz. Esses conceitos fornecem um arcabouço para os líderes

desenvolverem habilidades de gerenciamento de estresse, promoverem o bem-estar dos colaboradores e criarem um ambiente de trabalho produtivo e gratificante.

Diversos pesquisadores e estudiosos têm contribuído com percepções relevantes sobre liderança, fornecendo uma compreensão abrangente e aprofundada desse fenômeno essencial nas organizações. *Economy* (2022) aborda em seu guia essencial a questão da efetividade dos novos gerentes ao assumirem cargos de liderança. O autor discute os desafios enfrentados por esses líderes iniciantes e oferece informações práticas e orientações para que possam assumir suas responsabilidades com confiança e eficácia desde o início. Dentre os tópicos abordados, destacam-se a delegação, comunicação, tomada de decisões e construção de relacionamentos efetivos.

No âmbito da gestão de pessoas, Griffin e Moorhead (2022) ressaltam a liderança como um elemento fundamental, abrangendo a análise de diversas teorias que sustentam essa disciplina. Os autores enfatizam a relevância da compreensão das dinâmicas organizacionais, da motivação dos colaboradores e do estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável. Além disso, eles oferecem estratégias práticas para o desenvolvimento de habilidades de liderança e a eficaz gestão de equipes.

A relevância da liderança nas organizações, indo além do mero ato de dar instruções e supervisionar. Esses pesquisadores destacam que um líder eficaz tem a capacidade de inspirar, motivar e engajar os colaboradores, resultando em um ambiente de trabalho produtivo e positivo. A liderança desempenha um papel fundamental na criação de uma cultura organizacional saudável e no desenvolvimento do potencial humano e contribui para o alcance dos objetivos organizacionais de forma efetiva (RIBEIRO et al., 2022).

Um conceito relevante na literatura é o da liderança autêntica, caracterizada pela congruência entre os valores pessoais e profissionais do líder, o que promove a confiança e o comprometimento dos funcionários (BESEN; TECCHIO; FIALHO, 2017). Cortella (2017), por sua vez, discute a liderança em um contexto mais amplo, abordando a importância da ética, da gestão e do propósito na obtenção da liderança eficaz.

No contexto da gestão do futuro, Magaldi e Neto (2018) destacam a importância da gestão, da inovação e da liderança para enfrentar os desafios impostos pela 4ª Revolução Industrial. Eles ressaltam que o líder eficaz é capaz de promover a inovação, adaptar-se às mudanças e liderar equipes multidisciplinares.

A ética empresarial também é um tema relevante, conforme discutido por Alencastro (2010). O autor destaca a importância da liderança ética e da responsabilidade corporativa, salientando que um líder ético estabelece um padrão exemplar de conduta, promovendo integridade, transparência e respeito nas relações organizacionais. Além disso, é explorada a transição da liderança tradicional para a liderança eletrônica, uma nova estratégia paradigmática na gestão organizacional. A e-liderança envolve o uso eficaz das tecnologias de informação e comunicação para liderar equipes remotas e geograficamente distribuídas (CARVALHO, 2023).

A figura que o líder desempenha dentro da empresa, se torna um papel fundamental ao motivar sua equipe e criar um ambiente de trabalho propício para a produção com qualidade e eficiência. O líder natural surge como uma peça-chave na busca dos objetivos do grupo, proporcionando o suporte necessário para que encontrem soluções que satisfaçam a todos e promovam a satisfação da equipe.

De acordo com Krause (1999, p. 33):

[...] um verdadeiro líder reconhece suas próprias fraquezas e busca o aperfeiçoamento interno. É importante que um líder não apenas exija perfeição dos outros, mas também trabalhe para resolver suas próprias questões internas. Somente assim é possível ser um líder autêntico e inspirador.

Portanto, a presença de liderança é crucial para o sucesso e o crescimento das organizações, quando não há uma liderança efetiva, fica difícil alcançar resultados úteis, notáveis e rentáveis. Um líder comprometido se dedica ao aprimoramento pessoal e busca desenvolver suas habilidades a partir de seu interior, é essencial que um líder seja capaz de corrigir seus próprios problemas internos, em vez de exigir perfeição dos outros. Ainda de acordo com o Krause (1999) essa abordagem contribui para uma liderança eficaz e inspiradora.

Por fim, Angnes (2023) discute a importância de desenvolver habilidades de liderança para criar uma equipe vencedora e gerar valor positivo. A autora destaca que um líder completo é capaz de gerenciar equipes de vendas, impulsionar a geração de valor e promover o crescimento e o desenvolvimento dos membros da equipe. Além disso, um líder competente é capaz de alinhar as políticas de gestão de pessoas aos objetivos estratégicos da organização, motivando e desenvolvendo os funcionários, além de promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo (ARAÚJO et al., 2023). O papel do líder vai além da simples supervisão, pois envolve a capacidade de inspirar, motivar e orientar os colaboradores rumo ao sucesso organizacional.

4 PAPEL DA GESTÃO DE LIDERANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

No contexto atual, em que estamos constantemente diante de mudanças impulsionadas pela globalização e avanço

tecnológico, torna-se fundamental adquirir conhecimento e preparo estratégico para prosperar no mercado de trabalho. Nesse sentido, a capacidade de gerir equipes com liderança torna-se essencial para alcançar o sucesso nas empresas. Segundo Tejada (2020) embora a gestão de liderança seja um tema ainda pouco difundido e compreendido, é importante compreender sua base conceitual.

A liderança, conforme abordado por Dutra (2004), engloba a integração de conhecimentos, habilidades, atitudes, posturas e ações para alcançar resultados. Desempenhando um papel fundamental na administração, a liderança é um dos papéis-chave dos gestores. Embora a palavra “liderança” sugira imponência, é importante ressaltar que pessoas com habilidades de liderança são comuns em diversas situações, tanto nas organizações quanto na vida social. Ser capaz de liderar é extremamente importante, pois envolve influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas, direcionando colaboradores para alcançar metas (CHIAVENATO, 2010).

A capacidade de liderar está diretamente relacionada ao processo de motivação, que depende da interação entre líder e liderados. O líder precisa dos liderados para alcançar metas, e vice-versa. A liderança só existe quando os liderados seguem o líder ou aceitam sua influência por algum motivo. Esse motivo está relacionado à identidade de interesses entre as necessidades, valores e aspirações dos liderados e as propostas do líder. Para desenvolver habilidades de liderança, é crucial compreender as motivações das pessoas que se pretende liderar (LEME, 2014).

A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, com destaque para o ambiente empresarial e seus diversos departamentos. Embora seja essencial em todas as funções administrativas, como planejamento,

organização, direção e controle, a liderança desempenha um papel mais relevante na função de direção, que está mais próxima das pessoas. É importante ressaltar que liderança não deve ser confundida com direção. Um bom dirigente deve ser um bom líder, mas nem sempre um bom líder é um bom dirigente.

A liderança motiva os liderados e conduz ao alcance dos objetivos desejados. Para isso, o líder precisa possuir habilidades, e os seguidores devem estar dispostos a segui-lo. O valor de um líder está na forma como ele lida com o mundo, com as pessoas e com os negócios (VERGARA, 2009). Um líder não depende apenas de suas características pessoais, mas também de como ele atua de acordo com a situação. Para liderar uma equipe com eficácia, é necessário avaliar constantemente o próprio comportamento e desenvolver habilidades sociais necessárias.

O processo de liderança é complexo e, portanto, seu estudo é baseado em diferentes abordagens. As três abordagens mais discutidas são: a primeira vê a liderança como uma combinação de traços pessoais, a segunda enfatiza o comportamento do líder, e a terceira pressupõe que as condições que determinam a eficácia da liderança variam de acordo com a situação (CHIAVENATO, 2020).

Nos tempos atuais, a liderança é valorizada pela sua modéstia, evitando arrogância e orgulho. Um líder eficaz é capaz de desenvolver companhias fortes e resilientes, apoiando e capacitando outras pessoas em vez de promover apenas suas próprias habilidades e conquistas (LEME, 2014). Portanto, a gestão de liderança desempenha um papel fundamental no ambiente de trabalho, pois influencia diretamente a avaliação e o desempenho dos colaboradores. Para as organizações, é importante compreender a importância da liderança e buscar desenvolver as competências neces-

sárias para liderar equipes de forma eficaz. Compreender as motivações das pessoas, adaptar-se às situações e promover um ambiente de trabalho positivo são elementos-chave para o sucesso da gestão de liderança nas empresas.

Em suma, a liderança é um elemento-chave para o sucesso das organizações no mundo contemporâneo. Desenvolver habilidades de liderança eficazes é essencial para gerir equipes, alcançar resultados e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Portanto, é importante que gestores e líderes invistam em seu desenvolvimento pessoal e estejam abertos ao aprendizado contínuo, a fim de se tornarem líderes eficazes e preparados para os desafios do mercado de trabalho em constante evolução. "Uma abordagem adequada para promover a responsabilidade e liderança em uma organização seria designar uma pessoa como referência em cada setor, resultando em um grupo de líderes comprometidos com o trabalho (COVEY, 2020).

4.1 A relevância das estratégias de gestão de pessoas e liderança no local de trabalho

Há uma crescente preocupação com o fator humano, especialmente com a necessidade de profissionais que tenham uma perspectiva ampla, que englobe não apenas os aspectos organizacionais, mas também reconheça os indivíduos como parceiros de negócios, pensadores e agentes que contribuem de forma significativa para os resultados projetados (MARRAS, 2016).

Segundo Mendes, Costa e Ferreira (2014), as práticas de gestão de pessoas têm recebido cada vez mais reconhecimento como uma área estratégica nas organizações, pois desempenham um papel crucial na ligação entre os resultados, o desempenho e o desenvolvimento das capacidades humanas.

No que se refere à valorização dos trabalhadores, Novaes et al. (2020)

destacam que as práticas humanizadas de gestão de pessoas são reconhecidas como uma fonte de diferenciação no ambiente de negócios, enquanto os consumidores estão cada vez mais inclinados a considerar os compromissos éticos das organizações ao tomar suas decisões de compra. Além disso, organizações comprometidas com o crescimento das pessoas tendem a atrair profissionais talentosos. Bittencourt (2017) e Cortez, Zerbini e Veiga (2019) reforçam que a humanização das práticas de gestão de pessoas é equivalente a promover o desenvolvimento humano, organizacional e social, caracterizando-se como uma abordagem inclusiva e transformadora que busca melhorar as condições organizacionais em prol do bem-estar coletivo dentro e fora do ambiente de trabalho.

Diversas práticas de gestão de pessoas (GP) são discutidas na literatura porque são consideradas estratégicas para o crescimento das habilidades humanas e da produtividade no trabalho (MENDES; COSTA; FERREIRA, 2014). A escala de percepção de políticas de gesto de pessoas (EPPGP), desenvolvida por Demo et al. (2012) no Brasil, destaca o engajamento, o treinamento, o desenvolvimento e a educação (TD&E), as condições de emprego, a avaliação de desempenho e competências, a remuneração e o recrutamento e seleção como os métodos mais eficazes para promover o bem-estar do trabalhador, o reconhecimento de valores e a realização profissional e pessoal.

Na literatura há um consenso que as práticas de GP têm um impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores no trabalho e em seu desenvolvimento profissional (CHAVES et al., 2019). Novaes et al. (2020) destacam a importância das práticas de GP na promoção do crescimento dos trabalhadores e enfatizam a necessidade de as organizações adotarem práticas de gestão humanizadas.

É importante ressaltar que os

trabalhadores demonstram um elevado nível de bem-estar quando experimentam satisfação em relação aos seus empregos, sentem-se engajados em suas tarefas e possuem um compromisso ativo com a organização (CHAVES et al., 2019). Esses elementos desempenham um papel fundamental no impulsionamento do crescimento organizacional.

Quando os funcionários estão satisfeitos com suas ocupações, eles tendem a experimentar um sentimento de realização e contentamento no ambiente de trabalho. Isso está associado à percepção positiva em relação às suas responsabilidades e às oportunidades de desenvolvimento profissional oferecidas pela organização (ECONOMY, 2022). A satisfação no trabalho promove um clima propício ao engajamento, estimulando os colaboradores a se envolverem de maneira ativa em suas atividades diárias.

Segundo Mações (2018), um compromisso ativo com a organização também é um fator determinante para o aumento do crescimento, quando os trabalhadores estão comprometidos, eles se identificam com os valores e a missão da empresa, assumindo a responsabilidade de impulsionar o seu sucesso. Essa postura proativa resulta em uma maior dedicação e em um esforço contínuo para melhorar e inovar, gerando impactos positivos nos resultados alcançados.

A ideia de florescimento é derivada da psicologia positiva, que busca entender e promover fatores que permitam que indivíduos, comunidades e sociedades prosperem. Diz-se que as pessoas florescem quando combinam uma vida agradável, boa e significativa (SELIGMAN, 2012). A perspectiva do florescimento, de acordo com Mendonça et al. (2014), baseia-se em teorias humanísticas que abordam necessidades psicológicas como competitividade, compatibilidade e autoaceitação. Como resultado, os funcionários que entendem como suas metas pessoais e organizacionais

estão alinhados provavelmente apresentarão comportamentos positivos e alcançarão resultados satisfatórios que os impulsionarão ao crescimento.

Além da promoção da psicologia positiva, a resiliência também desempenha um papel significativo. A resiliência é a capacidade de um indivíduo se adaptar e lidar construtivamente com situações desafiadoras (MENDONÇA et al., 2014). Conforme destacado por Seligman (2012), pessoas que apresentam um bom desenvolvimento no trabalho podem experimentar oscilações ocasionais de humor, porém, devido à sua resiliência, tais interrupções não afetam negativamente seu bem-estar geral e seu crescimento pessoal. Essa habilidade de enfrentar adversidades de forma positiva contribui para a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e para o desenvolvimento individual dos colaboradores.

De acordo com Chaves et al. (2019), o desenvolvimento do bem-estar relacionado ao trabalho pode ser visto como a integração do bem-estar subjetivo e psicológico, o que significa que tanto os recursos relacionados ao trabalho quanto os pessoais são essenciais para o desenvolvimento do ambiente de trabalho. Essa ideia envolve aspectos holísticos do bem-estar no trabalho e influencia a maneira como cada pessoa vê seu trabalho.

O trabalho desempenha um papel significativo na vida das pessoas ao promover as relações interpessoais, o desenvolvimento de habilidades e perspectivas e dar sentido à vida (BEDIN; ZAMARCHI, 2019). Esses componentes devem estar em harmonia e ser apoiados pelas práticas de gestão de pessoas, pois estão ligados a inúmeras variáveis que afetam direta e indiretamente a experiência do florescimento.

A liderança desempenha um papel crucial nas organizações, juntamente com as práticas de gestão de pessoas, contribuindo para a promoção de um

ambiente de trabalho saudável e produtivo (ADAIR, 2011). Líderes empáticos, comunicativos e comprometidos são capazes de criar um clima de confiança e engajamento, resultando em colaboradores motivados e comprometidos com os objetivos da empresa.

Líderes eficazes têm a capacidade de influenciar positivamente os membros da equipe, estimulando seu engajamento, colaboração e busca por resultados superiores (CRISTO, 2022). Uma liderança forte e inspiradora estabelece direção e visão claras, alinhando os objetivos organizacionais com as metas individuais e motivando os colaboradores a alcançarem seu pleno potencial.

Além disso, líderes que demonstram empatia, habilidades de comunicação eficazes e um genuíno interesse no crescimento e bem-estar dos membros da equipe criam um ambiente de confiança e respeito mútuo (MAÇÃES, 2018). Outro aspecto importante é a capacidade dos líderes de identificar e desenvolver talentos, oferecendo oportunidades de crescimento e aprendizado para os colaboradores. Eles incentivam a autonomia, a criatividade e a inovação, fomentando um clima organizacional propício ao desenvolvimento e à busca de soluções eficazes (GRIFFIN; MORHEAD, 2022).

Uma liderança comprometida com o crescimento das pessoas cria um ambiente propício para o desenvolvimento de competências, fortalecendo o compromisso organizacional e retendo talentos (ORTEGA, 2022). Líderes autênticos, íntegros e com habilidades de liderança transformacional têm o potencial de inspirar e influenciar positivamente suas equipes, contribuindo para a criação de uma cultura organizacional saudável e de alto desempenho. Dessa forma, a liderança eficaz é um componente fundamental das práticas de gestão de pessoas, desempenhando um papel central na criação de um ambiente de trabalho favorável, estimulante e

produtivo, onde os colaboradores se sentem valorizados, motivados e engajados em alcançar os objetivos organizacionais. A combinação de uma liderança inspiradora, práticas humanizadas de gestão de pessoas e o desenvolvimento de competências individuais e coletivas contribui para o sucesso e a sustentabilidade das organizações no longo prazo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da importância crucial da gestão de equipes para a sobrevivência e o desenvolvimento das organizações, o presente estudo se dedicou a investigar o tema da gestão e liderança de equipes. Com o objetivo de fornecer uma visão abrangente e aprofundada desse campo de estudo, realizamos uma análise minuciosa da literatura científica pertinente. Através dessa análise, buscamos identificar e examinar publicações relevantes que abordassem as práticas, conceitos e teorias relacionadas à gestão e liderança de equipes.

Ao longo dessa revisão de literatura, foi possível constatar a ampla gama de conhecimentos disponíveis sobre o assunto. Identificamos estudos que exploram os diferentes estilos de liderança, as competências necessárias para liderar equipes de forma eficaz, as práticas de gestão que promovem um ambiente de trabalho saudável e produtivo, e o impacto positivo da liderança inspiradora no desempenho e engajamento dos colaboradores.

Além disso, encontramos pesquisas que ressaltam a importância da comunicação efetiva, da motivação e do desenvolvimento de competências individuais e coletivas como elementos fundamentais para o sucesso da gestão de equipes. Ficou evidente que líderes que adotam uma abordagem humanizada, demonstrando empatia, respeito e preocupação com o crescimento e bem-estar dos membros da equipe, tendem a alcançar resultados superiores.

Em suma, esta revisão de literatura reforçou a relevância e a complexidade do tema da gestão e liderança de equipes. As informações obtidas demonstram que a compreensão e a aplicação adequada dos princípios da gestão de equipes são essenciais para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. Dessa forma, recomenda-se que as empresas invistam em programas de desenvolvimento de liderança, que promovam o aprimoramento das habilidades de gestão de equipes e liderança dos seus colaboradores. Além disso, é fundamental incentivar a pesquisa e a produção científica nesse campo, a fim de aprofundar o conhecimento e gerar novas perspectivas que possam contribuir para o avanço e aprimoramento contínuo da gestão de equipes e liderança nas organizações.

Concluimos, portanto, que o estudo da gestão e liderança de equipes é de suma importância para compreendermos os fatores que influenciam o desempenho e o engajamento dos colaboradores, bem como para promover ambientes de trabalho saudáveis, produtivos e motivadores. Através do contínuo aprimoramento e aplicação dos conhecimentos nessa área, as organizações podem alcançar resultados excepcionais e se destacar em um mercado cada vez mais competitivo.

REFERÊNCIAS

- ADAIR, J. Liderança e motivação. 2ª ed. [S.I.]: Clío Editora, 2011.
- ALENCASTRO, M. Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa. [S.I.]: Editora Ibpex, 2010.
- ANGNES, Ricardo. Aprendendo a ser um líder completo: Como aperfeiçoar: modelo de gestão de vendas, geração de valor positivo e criação de um time vencedor. Digitaliza Conteúdo, 2023.
- ARAÚJO, A. Coach: um parceiro para o seu sucesso. 4ª ed. São Paulo: Gente, 1999.
- BEDIN, L. M.; ZAMARCHI, M. Florescimento no trabalho: Revisão integrativa da literatura. Revista psicologia organizações e trabalho. Brasília, v. 19, n. 1, p. 549-554, 2019.
- BESEN, F.; TECCHIO, E.; FIALHO, F. A. P. Liderança autêntica e a gestão do conhecimento. Gestão & Produção, v. 24, p. 2-14, 2017.
- BITTENCOURT, R. N. A impossível neutralidade discursiva na práxis educacional e a improbidade ideológica da Escola sem Partido. Revista Espaço Acadêmico, v. 16, n. 191, p. 117-133, 2017.
- BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. de A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? Revista de Administração de empresas, v. 41, p. 8-15, 2001.
- CARVALHO, G. J. D. B. P. de. Da liderança à e-liderança: uma nova estratégia paradigmática na gestão organizacional: estudo de caso na empresa X. Dissertação de Mestrado, 2023.
- CHAVES, S. M. da S. et al. Florescimento no trabalho: Impacto do perdão disposicional e do suporte social emocional. Psicologia: Ciência e profissão, v. 39, 2019.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas - O novo papel da gestão do talento humano. São Paulo: Editora Atlas, 2020.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 3ª ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2010.
- CORTELLA, M. S. Qual é a tua obra?: Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. [S.I.]: Editora Vozes

Limitada, 2017.

CORTEZ, P. A.; ZERBINI, T.; VEIGA, H. M. da S. Práticas humanizadas de gestão de pessoas e organização do trabalho: para além do positivismo e do dataísmo. Trabalho, Educação e Saúde, v. 17, 2019.

COVEY, F. Passo a passo: aprenda como desenvolver a liderança dos colaboradores. Disponível em: <<https://franklincovey.com.br/blog/como-desenvolver-a-lideranca/>>. Acesso em: 23 jun. 2023.

CRISTO, L. N. A jornada do líder self-evolution: como formar uma autoconsciência ampliada em liderança. [S.I.]: Editora Autografia, 2022.

DA SILVA DIAZ, P. et al. Gestão e ambientes de trabalho na atenção primária à saúde: Revisão de escopo. REME-Revista Mineira de Enfermagem, v. 26, 2022.

DA SILVA, V. Menos stress, mais resultado: Descubra os 3 Cs da liderança para ajudar mais pessoas e ter mais impacto (sem deixar de curtir sua vida). [S.I.]: Editora Dialética, 2022.

DE ARAÚJO, M. L. et al. Afinal, quem faz acontecer? Habilidades de líderes como fator para implementação de políticas de gestão de pessoas. Administração Pública e Gestão Social, 2023.

DUTRA, J. S.; DUTRA, T. A.; DUTRA, G. A. Gestão de pessoas - realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Editora Atlas, 2023.

DUTRA, J. S. Competências: Conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo (SP): Atlas; 2004.

ECONOMY, P. Peraí, eu sou o chefe?!?:

O guia essencial para que novos gerentes sejam bem-sucedidos desde o primeiro dia no comando. [S.I.]: Editora Cultrix, 2022.

GRIFFIN, R. W.; MOORHEAD, G. Comportamento organizacional: gestão de pessoas e organizações. 1ª ed. [S.I.]: Cengage Learning, 2022.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional. 1ª ed. [S.I.]: Editora Pedagógica e Universitária, 1986.

KRAUSE, D. G. A Força de um Líder. São Paulo: Makron Books, 1999.

LEME, R. Gestão por competências no setor público. 1ª ed. Rio de Janeiro: Qualymark, 2014.

MAÇÃES, M. Liderança, motivação e comunicação, v. V. [S.I.]: Actual Editora, 2018.

MAGALDI, S.; NETO, J. S. Gestão do amanhã: Tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª Revolução Industrial. [S.I.]: Editora Gente Liv e Edit Ltd, 2018.

MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos: do potencial ao estratégico. [S.I.]: São Paulo: Saraiva, 2016.

MENDES, F.; COSTA, D. V. F.; FERREIRA, V. C. P. Gestão participativa: um estudo de caso analisando a caixa de sugestões como ferramenta de gestão. Gestão e Desenvolvimento, v. 11, n. 2, p. 117-131, 2014.

MENDONÇA, H. et al. Florescimento no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M (Org.). Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.

NOVAES, V. et al. Antecedentes e consequentes da prosperidade no trabalho: Um modelo de mediação moderada. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 21, 2020.

ORTEGA, M. Lidere como os Grandes. [S.l.]: Saraiva Educação SA, 2022.

RIBEIRO, A. L. Gestão de Pessoas. 3ª ed. São Paulo: Editora Saraiva Uni, 2019.

RIBEIRO, M. M. S. et al. Importância da liderança nas organizações. 14ª JORNADA CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA E 11º SIMPÓSIO DE PÓS-GRADUAÇÃO DO IFSULDEMINAS, v. 14, n. 1, 2022.

SANTOS, V. M. dos et al. Os desafios da gestão de equipes virtuais globais: O caso de duas empresas multinacionais

de tecnologia. Gestão & Planejamento-G&P, v. 23, n. 1, 2022.

SELIGMAN, M. E. P. Florescer: Uma nova e visionária interpretação da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva 2012.

TADEUCCI, M. Motivação e liderança. Curitiba: IESDE Brasil SA, 2009.

TEJADA, J. Motivação e Liderança como fatores estratégicos de sucesso: você pode fazer a diferença na organização. 1ª ed. Caxias do Sul: Educs, 2020.

VERGARA, S. C. Gestão de Pessoas. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, S. C. Gestão de pessoas e a questão das subjetividades. Vitória: Flor & Cultura, 2009.