

**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACVEST
CURSO DE BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO
JOÃO ELIEZER DA SILVA**

**LIDERANÇA E FORMAÇÃO DE EQUIPES: A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE
PESSOAS**

LAGES, SC

2023

JOÃO ELIEZER DA SILVA
LIDERANÇA E FORMAÇÃO DE EQUIPES: A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE
PESSOAS

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Centro Universitário
UNIFACVEST como parte dos requisitos
para a obtenção do grau de Bacharel em
Administração

Aluno: João Eliezer da Silva

Orientador: José Leonardo Veronezi

Lages, SC, __/__/2023. Nota _____

José Leonardo Veronezi

Nome do Coordenador

LIDERANÇA E FORMAÇÃO DE EQUIPES: A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS

João Eliezer da Silva

Graduando de Bacharel em Administração pela Unifacvest. jedasilva@klabin.com.br

José Leonardo Veronezi

Graduado em Ciências Econômicas e Mestre em Educação, ambos pela UNIPLAC.

Atua na Unifacvest, curso de Administração. [Link do currículo lattes.](#)

RESUMO

O artigo objetiva analisar a relação entre liderança e formação de equipes, bem como eles influenciam o desempenho das organizações. Usou como metodologia a pesquisa bibliográfica e qualitativa. Por ser bibliográfica se realizou inicialmente levantamento de fontes impressas e virtuais que pudessem contribuir com o estudo. No momento seguinte ocorreram as leituras, sendo refutadas as que não contribuíam com o estudo e complementadas a relação inicial com novas fontes bibliográficas. Posteriormente se fez, em Materiais Métodos, as reflexões sobre as teorias apresentadas, uma vez que se trata de uma pesquisa também qualitativa. O planejamento do estudo se deu com o intuito de apresentar elementos que pudessem contribuir com o tema Liderança e Formação de Equipes: A Importância da Gestão de Pessoas. Por fim, se confirmou a relevância do tema e a importância dos autores escolhidos para a formação de líderes capazes de implementar equipes e geri-las de maneira eficiente e eficaz.

Palavras-chave: Liderança. Formação de equipes. Gestão de pessoas.

ABSTRACT

The article aims to analyze the relationship between leadership and team building, as well as how they influence the performance of organizations. Bibliographical and

qualitative research was used as methodology. As it is bibliographical, a survey of printed and virtual sources that could contribute to the study was initially carried out. In the next moment, the readings took place, refuting those that did not contribute to the study and complementing the initial relationship with new bibliographic sources. Subsequently, in Materials Methods, reflections on the theories presented were made, since this is also a qualitative research. The study was planned with the aim of presenting elements that could contribute to the theme Leadership and Team Building: The Importance of People Management. Finally, the relevance of the theme and the importance of the authors chosen for the training of leaders capable of implementing teams and managing them efficiently and effectively were confirmed.

Keywords: Leadership. Team building. People management.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo se justifica pela relevância da liderança e da formação de equipes no contexto organizacional. O estudo dessas temáticas pode oferecer subsídios para a construção de lideranças mais eficazes e de equipes mais produtivas e coesas. A análise da relação entre liderança e formação de equipes pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias que maximizem o desempenho organizacional e promovam um ambiente de trabalho saudável e motivador.

Fleury e Fleury (2001) argumentam que a liderança vai além de apenas comandar pessoas. Eles defendem a ideia de que um líder deve possuir habilidades de comunicação eficazes, capacidade de ouvir e compreender as necessidades de sua equipe. Além disso, a formação de equipes eficazes também depende de um líder que seja capaz de delegar tarefas e promover um ambiente saudável.

Nesse sentido os autores abordam a compreensão de competência como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 188).

No ambiente organizacional, a liderança e a formação de equipes são elementos fundamentais para o alcance de resultados positivos e para o crescimento das empresas. A liderança eficaz e a criação de equipes coesas e produtivas são fatores cruciais que podem impulsionar o desempenho das organizações.

A gestão de pessoas trata da forma como as organizações lidam com seus recursos humanos, desde o recrutamento e seleção até a capacitação e desenvolvimento dos colaboradores. É uma área estratégica que visa construir uma equipe capacitada e alinhada aos objetivos da organização, buscando alcançar resultados eficientes e diferenciados no mercado.

Uma das principais razões para a importância da gestão de pessoas é o fato de que são os colaboradores que realmente fazem acontecer nas organizações. São eles que colocam em prática as estratégias, desenvolvem produtos ou serviços e interagem com os clientes. Desse modo, ter uma equipe motivada, engajada e capacitada é imprescindível para o alcance dos objetivos organizacionais.

Líderes eficazes são capazes de inspirar, motivar e influenciar suas equipes, conduzindo-os em direção aos objetivos definidos. Eles são responsáveis por criar um ambiente de trabalho que estimule a colaboração, a inovação e o crescimento individual. Além disso, líderes competentes têm a capacidade de identificar e desenvolver talentos, alinhando habilidades e competências individuais às necessidades organizacionais.

Assim, o estudo da gestão de pessoas para as organizações implica no desenvolvimento e reconhecimento de habilidades emocionais. A “inteligência emocional de um grupo exige as mesmas competências que são expressas por uma pessoa emocionalmente inteligente: autoconsciência, autogestão, consciência social e gestão das relações” GOLEMAN (2011, p. 207).

Treff (2016) aborda a liderança e formação de equipes de uma perspectiva mais contemporânea. Ele destaca que um líder precisa estar ciente das mudanças rápidas que ocorrem no mundo atual e ser flexível o suficiente para se adaptar a essas mudanças. Ele também menciona a importância de um líder incentivar a criatividade e inovação em sua equipe.

Acrescenta Leoncini (2015), que a importância da liderança como elemento-chave para o alcance de resultados positivos nas organizações. Segundo o autor, um líder competente deve possuir habilidades de comunicação, empatia, visão estratégica e capacidade de tomada de decisão. Por isso é necessário estudar o tema, com o intuito de compreender que um líder deve ser capaz de formar e motivar equipes, inspirando confiança e promovendo um ambiente colaborativo.

Frente ao exposto, a metodologia utilizada para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), foi a pesquisa bibliográfica e qualitativa, a qual conforme Souza et al (2021, p.66 – 67), “consiste em um conjunto de informações e dados contidos em documentos impressos, artigos, dissertações, livros publicados”. Por ser qualitativa optou por analisar nuances significativas do tema estudado, com base em experiências textuais dos autores reportados nas referências bibliográficas.

1. 1 Objetivo Geral

Analisar a relação entre liderança e formação de equipes e sua influência no desempenho organizacional, através de conceitos teóricos relacionados a liderança, formação de equipes e gestão de pessoas.

1.2 Objetivos Específicos

- Apresentar os conceitos fundamentais aos estilos de liderança, habilidades necessárias para liderar e técnicas para formação de equipes;
- Investigar o como a liderança pode influenciar a motivação dos colaboradores;
- Destacar o papel da comunicação na liderança e na formação de equipes;
- Demonstrar a importância da inteligência emocional na gestão de pessoas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gestão de pessoas: visão geral

A liderança é um tema que desperta grande interesse e debate no mundo acadêmico e empresarial. Muitos estudiosos têm se dedicado a entender como os líderes influenciam e motivam seus colaboradores para alcançar resultados excepcionais. Nesse contexto, a formação de equipes e a gestão de pessoas desempenham um papel fundamental.

Fleury e Fleury (2001) abordam a gestão de pessoas como um elemento essencial na formação de equipes de sucesso. Para os autores, a gestão de pessoas envolve a seleção criteriosa dos membros da equipe, o desenvolvimento de suas competências e a criação de um clima organizacional favorável ao trabalho em equipe. Através da gestão de pessoas, os líderes podem identificar talentos, promover o desenvolvimento profissional e estimular a colaboração entre os membros da equipe.

Os líderes devem ser capazes de criar um ambiente de confiança e cooperação, onde os membros da equipe se sintam valorizados e respeitados. Além disso, os líderes devem ser capazes de inspirar e motivar seus colaboradores, proporcionando-lhes um propósito claro e desafiador. Essas habilidades de liderança

são essenciais para o desenvolvimento de equipes eficazes e bem sucedidas (FLEURY; FLEURY, 2001).

Leoncini (2015) destaca que a gestão de pessoas é essencial para a criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Os líderes devem ser capazes de entender as necessidades e expectativas dos membros da equipe, a fim de motivá-los e engajá-los no alcance dos objetivos organizacionais. Além disso, segundo o autor, a gestão de pessoas envolve a identificação e o desenvolvimento do potencial de cada indivíduo, permitindo que eles contribuam de forma significativa para o sucesso coletivo.

Leoncini (2015) aponta que líderes eficazes são capazes de identificar e desenvolver o potencial de cada membro da equipe, criando um ambiente propício para o crescimento individual e coletivo. Além disso, a liderança inspiradora é capaz de motivar os colaboradores a se comprometerem com os objetivos da equipe, aumentando a produtividade e a satisfação no trabalho.

A inteligência emocional na liderança e formação de equipes é destaca por Treff (2016). Para ele, líderes emocionalmente inteligentes são capazes de compreender e gerenciar suas próprias emoções, bem como as emoções dos membros da equipe. Essa habilidade permite que eles sejam mais empáticos, assertivos e eficazes na resolução de conflitos, contribuindo para um ambiente harmônico de trabalho.

Diz ainda Treff (2016) que líderes emocionalmente inteligentes são capazes de compreender as emoções dos membros da equipe e lidar de forma adequada com situações de conflito e pressão. Também a inteligência emocional permite aos líderes estabelecerem relações de confiança e empatia, o que é fundamental para o trabalho em equipe.

Goleman em suas obras de (2009 e 2011) complementa a discussão ao abordar o conceito de liderança situacional. De acordo com o autor, líderes emocionalmente inteligentes são capazes de inspirar e motivar seus colaboradores, criando um senso de propósito e direção. Esses líderes são capazes de promover um clima organizacional positivo, estimulando a criatividade, a inovação e o comprometimento dos membros da equipe.

Líderes eficazes são capazes de adaptar seu estilo de liderança de acordo com as necessidades da equipe e da situação. Isso significa que um líder pode adotar diferentes abordagens, como ser mais autocrático em momentos de crise ou

mais participativo em situações que exigem criatividade e inovação. A liderança situacional permite ao líder se adequar às demandas da equipe, promovendo a eficácia e o engajamento dos membros (GOLEMAN, 2011).

Em suma, a liderança e a formação de equipes são elementos interdependentes que requerem uma gestão de pessoas eficaz. Os líderes devem ser capazes de identificar e desenvolver o potencial de cada membro da equipe, promover um ambiente propício à colaboração e adaptar seu estilo de liderança de acordo com as necessidades o seu grupo de trabalho. Através da gestão de pessoas, os líderes podem criar equipes capazes de alcançar resultados excepcionais.

2.2 Estilos de liderança por Chiavenato

A gestão eficaz de pessoas em um grupo de trabalho é essencial para o sucesso de qualquer organização. Nesse contexto, a liderança desempenha um papel fundamental, pois é responsável por direcionar e influenciar positivamente os membros da equipe, alinhando-os para alcançar os objetivos comuns. Para isso, é necessário adotar estilos de liderança adequados e compreender a importância da gestão de pessoas.

Como referência para a abordagem acerca de estilos de liderança, será utilizado o autor Chiavenato (2005), o qual apresenta conceitos e técnicas relevantes para o entendimento e a aplicação da gestão de pessoas no ambiente organizacional. Seus ensinamentos fornecem base teórica e prática para a capacitação de líderes e o desenvolvimento de equipes de alto desempenho.

AUTOCRÁTICA	DEMOCRÁTICA	LIBERAL
<p>Diretrizes fixadas pelo líder, sem a participação do grupo.</p> <p>O líder determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas, uma de cada vez, conforme a necessidade, sendo assim, imprevisíveis para o grupo.</p> <p>O líder determina a tarefa a ser executada e qual o companheiro de trabalho de cada um.</p> <p>O líder é dominador e pessoal, tanto nos elogios quanto nas críticas ao trabalho de cada membro.</p>	<p>Diretrizes debatidas e decididas pelo grupo com a assistência e estímulo do líder.</p> <p>O grupo esboça as providências e técnicas para a execução das tarefas, solicitando ao líder aconselhamento, quando necessário. Sempre que solicitado o líder oferece duas ou mais alternativas, provocando o debate no grupo.</p> <p>A divisão de tarefas fica a cargo do grupo e cada membro escolhe seus companheiros de trabalho.</p> <p>O líder é um membro normal do grupo, porém sem encarregar-se muito das tarefas. É objetivo e limita-se aos fatos em suas críticas e elogios.</p>	<p>O grupo tem toda a liberdade para decidir, o líder participa minimamente.</p> <p>O líder tem uma participação limitada nos debates, apresentando materiais variados ao grupo, e fornecendo alguma informação se solicitada.</p> <p>O líder não participa. Tanto a divisão das tarefas quanto a escolha de companheiros fica a cargo do grupo.</p> <p>O líder não avalia nem regula o curso dos acontecimentos. Quando perguntado, faz comentários irregulares sobre as atividades dos membros.</p>

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2005, 187)

Na imagem 1, está exemplificado os três modelos de liderança apresentado por Chiavenato (2005): autocrático, democrático e liberal. Para o autor, o líder autocrático toma decisões de forma independente e não envolve os membros da equipe. Já o líder democrático busca a participação e o envolvimento ativo dos membros, estimulando o debate e valorizando a opinião de todos. E o líder liberal adota uma postura mais passiva, delegando a responsabilidade e permitindo que o grupo tome decisões livremente.

Não existe uma fórmula única para liderar, e é essencial que o líder esteja disposto a se adaptar e aprender constantemente. Isso requer habilidades de comunicação, empatia e assertividade, que são fundamentais para estabelecer uma relação de confiança e respeito mútuo com os membros da equipe.

Se destaca, então, a importância de compreender cada indivíduo como único, com suas particularidades e necessidades específicas. A capacidade de adaptar os estilos de liderança de acordo com cada situação e pessoa é fundamental para uma gestão eficaz (CHIAVENATO, 2005).

Chiavenato (2005), apresenta ainda a liderança transformacional, que de acordo com ele “está mais baseada em mudanças de valores, crenças e

necessidades de seus seguidores” (CHIVENATO, 2005, p. 374). Nesse estilo, o líder inspira e motiva a equipe a alcançar um desempenho excepcional, estimulando a inovação, o desenvolvimento pessoal e a visão compartilhada. A liderança transformacional busca criar um ambiente de trabalho estimulante e desenvolver líderes em todos os níveis da organização.

Os estilos de liderança propostos por Chiavenato fornecem uma visão abrangente das abordagens que os líderes podem adotar para influenciar suas equipes. Cada estilo possui vantagens e desvantagens, e a escolha do estilo apropriado deve ser orientada pelo contexto organizacional, objetivos e características da equipe. A compreensão desses estilos permite aos líderes desenvolver uma abordagem flexível e eficaz, promovendo a excelência e o desenvolvimento contínuo das pessoas e da organização como um todo.

2.3 Gestão de pessoas por competência: habilidades individuais e objetivos da organização

A abordagem de gestão de pessoas por competência é uma estratégia importante para maximizar o desempenho dos colaboradores, ela destaca a importância de identificar, desenvolver e alinhar as competências dos colaboradores com os objetivos da organização.

A abordagem por competência coloca em foco as habilidades, conhecimentos e atitudes dos colaboradores dentro de uma organização. Não se baseia apenas no cargo ocupado pelo funcionário, esse modelo de gestão visa identificar as competências necessárias para o sucesso do colaborador em seu trabalho, assim como para o alcance dos objetivos estratégicos da empresa.

O conceito de competências na gestão de pessoas apresentado por Chiavenato (2008), afirma que a gestão de competências implica uma postura mais ativa e comprometida com a aprendizagem contínua e com o autodesenvolvimento dos colaboradores. É uma forma de gerir o capital humano de maneira estratégica, potencializando o desempenho e promovendo resultados positivos.

Ainda Chiavenato (2008), destaca que a gestão de pessoas por competência proporciona uma maior valorização do indivíduo e do seu potencial, além de promover ações de desenvolvimento contínuo. Essa abordagem, portanto, contribui

para o aprimoramento das habilidades e conhecimentos dos colaboradores, tornando-os mais preparados para enfrentar os desafios do mercado.

Para Fleury e Fleury (2001), a gestão de pessoas por competência envolve quatro pilares fundamentais: identificação das competências requeridas para a função, avaliação das competências existentes nos colaboradores, desenvolvimento das competências necessárias e reconhecimento e recompensa pelo desempenho com base nas competências.

Os autores afirmam que a capacidade de gestão do conhecimento e das competências é fundamental para a criação e sustentação de vantagens competitivas duradouras. Seguindo essa abordagem, as organizações podem criar um mapeamento claro das habilidades e conhecimentos necessários para cada função, facilitando a tomada de decisões relacionadas a contratações, promoções e, quando necessário, desligamentos (FLEURY; FLEURY, 2001).

Há também o papel das competências na promoção da inovação. Sobre isso, Dutra (2016), destaca que a gestão de pessoas por competências contribui para o desenvolvimento de profissionais que inovam nas formas de trabalho, criam soluções criativas e têm visão sistêmica.

O autor ressalta que é necessário incorporar essa abordagem em todas as práticas de gestão de pessoas, desde a atração e seleção de talentos até a avaliação de desempenho e ações de desenvolvimento. Essa visão reforça a capacidade das competências de impulsionar a inovação e a adaptação em um ambiente empresarial em constante transformação (DUTRA, 2016).

A gestão de pessoas por competência é uma abordagem moderna e eficiente que traz benefícios tanto para os colaboradores quanto para as organizações. Ao valorizar e desenvolver as competências individuais, é possível potencializar o desempenho e a produtividade. Ainda essa abordagem permite identificar oportunidades de melhorias e aprimoramentos, tanto nos processos internos quanto nos produtos e serviços oferecidos.

Também é relevante quanto a motivação e engajamento dos colaboradores. O investimento no desenvolvimento das competências individuais oferece oportunidades de crescimento e progressão na carreira, contribuindo para a retenção de talentos. Além disso, quando as pessoas se sentem valorizadas e reconhecidas por suas competências, passam a se empenhar ainda mais em suas atividades, elevando a produtividade e a qualidade dos resultados.

3 MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia utilizada para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), se baseou em pesquisa bibliográfica, que é um dos modelos de pesquisa amplamente utilizados na academia. Diante do modelo escolhido aconteceu a exploração de livros e artigos impressos e virtuais. Por meio dessa abordagem, se obteve informações atualizadas e embasadas sobre o tema escolhido.

Se optou pela metodologia qualitativa de pesquisa. Segundo Minayo (2010), a pesquisa qualitativa recolhe dados descritivos em vez de numéricos, se destaca por sua abordagem exploratória e descritiva, buscando compreender e interpretar fenômenos sociais e comportamentais.

Para elaboração do estudo aqui apresentado se delimitou o tema e, a partir dele, se buscou referenciais teóricos. Inicialmente aconteceu o levantamento de títulos através de ferramenta de busca disponível na internet, se elaborando uma lista de publicações que tivessem relação com o tema.

No momento seguinte iniciaram as leituras, sendo descartadas as publicações que não tinham relação direta com o tema e objetivos da pesquisa. Feito isso, se passou a elaboração do texto do artigo, havendo necessidade de buscar bibliografia complementar, para levantar e analisar informações de maneira pertinente e eficaz.

Por fim, em resultados e discussão, foram analisadas as informações obtidas face o papel da liderança na formação de equipes e a gestão de pessoas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A liderança desempenha um papel fundamental na gestão de pessoas dentro das organizações. A capacidade de liderança de um gestor impacta diretamente na formação de equipes eficazes e no alcance dos objetivos organizacionais.

Segundo Fleury e Fleury (2020), a liderança é responsável por motivar, coordenar e integrar os membros de uma equipe, a fim de maximizar o desempenho individual e coletivo. Um líder eficaz deve ser capaz de inspirar confiança, estabelecer metas claras e proporcionar um ambiente de trabalho saudável.

A formação de equipes também é um aspecto crucial na gestão de pessoas. Uma equipe bem estruturada e motivada é capaz de alcançar resultados superiores. A liderança desempenha um papel fundamental na formação e no desenvolvimento de equipes eficazes. É importante que um líder saiba identificar as habilidades e competências de cada membro da equipe, atribuir tarefas apropriadas e promover um ambiente colaborativo.

Chiavenato (2008) destaca a necessidade de alinhar a gestão de pessoas aos objetivos organizacionais, buscando a eficiência e a eficácia por meio da adequada seleção, capacitação, desenvolvimento e recompensa dos indivíduos que compõem a equipe de trabalho. O autor enfatiza a importância de desenvolver práticas que valorizem o potencial humano, promovendo a motivação, o comprometimento e o crescimento dos colaboradores.

Também se mostrou relevante os apontamentos de Goleman (2011), que defende a importância da inteligência emocional na liderança eficaz. Segundo ele, líderes que possuem habilidades de gerenciamento emocional, como empatia, autoconsciência e autocontrole, são capazes de influenciar positivamente o ambiente de trabalho e motivar sua equipe. Essas habilidades são fundamentais para lidar com conflitos, promover o desenvolvimento dos colaboradores e incentivar a inovação.

A relação entre liderança e formação de equipes é fundamental para o alcance de resultados positivos. Um líder eficaz deve ser capaz de identificar as habilidades individuais de cada membro da equipe e direcioná-las de maneira eficiente para o benefício de todos. Além disso, é importante que o líder saiba promover a colaboração, o respeito e a confiança mútua entre os membros da equipe, criando um ambiente propício para o crescimento e o alcance dos objetivos organizacionais.

Treff (2016) também discute a importância da liderança situacional na formação de equipes. Ele argumenta que os líderes devem ser capazes de adaptar seu estilo de liderança com base nas necessidades e características de sua equipe. Por exemplo, em situações de crise, um líder pode precisar assumir uma postura mais diretiva, enquanto em situações de crescimento e desenvolvimento, um estilo mais participativo pode ser mais eficaz.

O mesmo autor enfatiza a necessidade de promover um ambiente de trabalho saudável e motivador, que estimule a colaboração, a criatividade e o

comprometimento dos funcionários. Destaca ainda a relevância da gestão do conhecimento e da aprendizagem contínua como fatores chave para a evolução tanto dos indivíduos quanto da organização como um todo (TREFF, 2016)

Cabe dizer que ao promover a captura, compartilhamento e aplicação do conhecimento no ambiente colaborativo, a organização capacita seus membros a trabalharem de maneira mais eficiente e alinhada. Através da criação de práticas que estimulem a troca de experiências, habilidades e informações, a gestão do conhecimento não apenas amplia o conjunto de competências individuais, mas também fortalece os laços entre os membros da equipe, fomentando a confiança e a coesão.

Em síntese, a liderança desempenha um papel fundamental na gestão de pessoas. Um líder eficaz é capaz de formar equipes sólidas e motivadas, além de influenciar positivamente o ambiente de trabalho. Os líderes devem ser capazes de criar um ambiente colaborativo e inspirador, onde os membros da equipe se sintam valorizados e motivados. A liderança emocionalmente inteligente e situacional também desempenha um papel importante na formação de equipes de alto desempenho.

Teorias como as de Fleury e Fleury, Goleman, Chiavenato e Treff fornecem *insights* importantes sobre como desenvolver habilidades de liderança e gestão de pessoas. Assim, é essencial que gestores busquem constantemente aprimorar suas competências nessa área, promovendo o sucesso organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relação entre liderança e formação de equipes tem um impacto crucial no desempenho organizacional. Uma liderança eficaz é essencial para o sucesso de qualquer equipe, pois é ela quem estabelece o tom, define metas e fornece direção. Ainda o líder é responsável por escolher os membros da equipe e garantir que eles trabalhem bem juntos. Neste artigo, vamos explorar como o estilo de liderança, as habilidades de liderança, as técnicas para a formação de equipes, a motivação dos colaboradores, a comunicação e a inteligência emocional influenciam o desempenho organizacional.

O estilo de liderança adotado pelo líder tem um impacto significativo na formação e no desempenho da equipe. Líderes que adotam um estilo autoritário

podem criar um ambiente de trabalho opressivo, onde os membros da equipe têm pouco espaço para expressar suas opiniões e ideias. Por outro lado, líderes que adotam um estilo mais colaborativo e aberto encorajam a participação de todos os membros da equipe, criando um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

Um líder eficaz deve possuir uma série de habilidades que o tornam capaz de liderar com sucesso. Essas habilidades incluem a capacidade de tomar decisões, comunicar-se de forma clara e eficaz, solucionar problemas, motivar os membros da equipe e construir relacionamentos positivos. Líderes habilidosos são capazes de inspirar e motivar suas equipes a alcançar resultados excepcionais.

A formação de equipes é outro aspecto fundamental da liderança eficaz. Líderes devem ser capazes de identificar as habilidades e competências necessárias para a equipe e escolher os membros adequadamente. Também, eles devem construir um ambiente de trabalho colaborativo, incentivando a comunicação aberta e compartilhamento de informações entre os membros da equipe. Técnicas como a criação de equipes multidisciplinares e a utilização de atividades de integração também são eficazes para formar equipes coesas e produtivas.

Líderes eficazes entendem a importância de motivar e engajar sua equipe. Eles utilizam técnicas como o reconhecimento e recompensas, além de criar um ambiente de trabalho positivo e estimulante. Quando os colaboradores se sentem valorizados e motivados, eles tendem a trabalhar com mais empenho e dedicação, o que resulta em um desempenho organizacional superior.

Há de ser valorizada a comunicação eficaz para a liderança e formação de equipes. Líderes devem ser capazes de transmitir informações de forma clara e precisa, além de ouvir atentamente suas equipes. A comunicação aberta e transparente facilita a colaboração entre os membros da equipe e a solução de problemas. Também uma comunicação clara evita mal-entendidos e conflitos, promovendo um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo.

A inteligência emocional é mais uma habilidade fundamental para líderes eficazes. Ela envolve a capacidade de reconhecer e gerenciar as emoções próprias e das outras pessoas. Líderes com alta inteligência emocional são capazes de se relacionar com a equipe em um nível mais profundo e compreender suas necessidades e preocupações. Essa habilidade ajuda a construir relacionamentos positivos e de confiança, o que, por sua vez, influencia diretamente o desempenho organizacional.

Em síntese, se considera que os objetivos propostos inicialmente foram atingidos e que a relação entre liderança e formação de equipes tem papel crucial da organização. Líderes eficazes utilizam diversos estilos de liderança, possuem habilidades de liderança bem desenvolvidas, utilizam técnicas eficazes para formar equipes, motivam seus colaboradores, comunicam-se de forma clara e possuem alta inteligência emocional. Esses aspectos combinados criam um ambiente de trabalho produtivo e motivador, resultando em um desempenho superior e com resultados positivos.

Mesmo tendo conseguido levantar aspectos relevantes da liderança eficaz e formação de equipes bem sucedidas, escrever sobre o tema, apresentou desafios singulares, posto que são campos em constante evolução, influenciados por tendências sociais e tecnológicas, o que exige buscar teorias atualizadas para oferecer *insights* relevantes.

A subjetividade inerente a esses temas torna complexa a tarefa de transmitir conceitos de maneira universal, já que aquilo que se mostra positivo em um contexto pode não ser aplicável em outro. A diversidade de abordagens e perspectivas também pode dificultar a busca por um equilíbrio entre teoria e prática, especialmente considerando os aspectos culturais e individuais que impactam a dinâmica de liderança e formação de equipes. Nesse cenário desafiador, é preciso navegar com sensibilidade para capturar a essência desses assuntos tão cruciais para o mundo corporativo.

Como se viu, escrever sobre o tema foi desafiador, uma vez que ele exige constante atualização e perspicácia. Por essa razão, se sugere que o leitor amplie constante suas leituras e busque fontes atualizadas que possam embasar a prática cotidiana do líder.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2016.

- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. **Construindo o conceito de competência**, 2001. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/C5TyphygpYbyWmdqKJCTMkN/?lang=pt>>. Acesso em 18 jun. 2023.
- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2005.
- GOLEMAN, Daniel. **Os novos líderes**. Lisboa/Portugal: Gradiva, 2011.
- LEONCINI, Patrick. **Os 5 desafios das equipes**. Rio de Janeiro: Sextante, 2015.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa**. São Paulo: Hucitec, 2010.
- SOUZA, Angélica Silva *et al.* A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. *In: Cadernos da Fucamp*. V. 20, n. 43, p. 64-83, 2021. Disponível em: <<file:///C:/Users/Casi/Downloads/2336-Texto%20do%20Artigo-8432-1-10-20210308.pdf>>. Acesso em 15 jul. 2023.
- TREFF, Marcelo. **Gestão de Pessoas: olhar estratégico com foco em competências**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016.