

## TIPOS DE GESTÃO E LIDERANÇAS NA ATUALIDADE

Andreina Simone Nogueira Lucas<sup>1</sup>

José Vinicius dos Santos Freitas<sup>2</sup>

Sâmia Larissa Holanda Araújo<sup>3</sup>

Thyerle Tauanne Barboza Bezerra<sup>4</sup>

Átila de Freitas<sup>5</sup>

### RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar os principais modelos de gestão e liderança adotados pelas organizações na atualidade, à luz das transformações culturais, tecnológicas e sociais que influenciam o ambiente corporativo. Essa é uma pesquisa bibliográfica, do tipo exploratória com abordagem qualitativa que foi realizada durante os meses de abril e maio de 2025. A mesma baseia-se em uma revisão de literatura acadêmica, com o intuito de identificar os estilos de liderança em evidência e compreender seus impactos na estrutura organizacional. Os dados analisados indicam uma tendência crescente na adoção de estilos de liderança colaborativos, flexíveis e orientados ao engajamento dos colaboradores, os quais têm se mostrado mais eficazes em contextos de constantes mudanças. Em contrapartida, práticas de liderança de caráter autoritário, apesar de ainda presentes em alguns contextos, demonstram menor efetividade na promoção da inovação e da motivação no ambiente de trabalho. Conclui-se que a liderança organizacional deve ser adaptada ao contexto e às necessidades específicas de cada organização. Dessa forma, o papel do líder envolve a avaliação contínua da equipe e dos objetivos estratégicos, a fim de selecionar a abordagem mais adequada para alcançar os resultados esperados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Tipos de lideranças; Gestão situacional; Mudanças.

### INTRODUÇÃO

A globalização trouxe constantes transformações nos cenários econômico, social e tecnológico, exigindo das organizações uma capacidade cada vez maior de adaptação e inovação, assim, a liderança no ambiente organizacional é indispensável para um bom desempenho.

<sup>1</sup>FACULDADE VIDAL: e-mail: andreinasimone17@gmail.com

<sup>2</sup>FACULDADE VIDAL: e-mail: viniciusfreitass200@gmail.com

<sup>3</sup>FACULDADE VIDAL: e-mail: samiaholanda3@gmail.com

<sup>4</sup>FACULDADE VIDAL: e-mail: tauannebarboza@gmail.com

<sup>5</sup>FACULDADE VIDAL: e-mail: atilah20@hotmail.com

Nesse contexto, a forma como uma organização é liderada pode ser a chave para sua sobrevivência e crescimento no mundo contemporâneo em que vivemos. Liderar uma equipe vai além do exercício de uma autoridade rígida. Trata-se da capacidade de influenciar, motivar e direcionar pessoas para o alcance de objetivos comuns.

Segundo Chiavenato (2023), a liderança é um processo de comando de pessoas no ambiente de trabalho, fundamentado na influência interpessoal. Portanto, compreender as diferentes formas de liderança, suas aplicações e limitações, é essencial para a construção de ambientes organizacionais mais eficientes e humanizados.

## **METODOLOGIA**

O estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica, do tipo exploratória com abordagem qualitativa. Conforme Cruz (2009)

[...] a pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Em ambos os casos, busca-se conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado sobre determinado assunto, tema ou problema (Cruz, 2009, p. 74).

O objetivo desse estudo é apresentar uma breve análise dos tipos de liderança e gestão que podemos identificar nas organizações atuais, assim como a evolução da participação dessas diferentes perspectivas dentro do ambiente organizacional.

A pesquisa foi realizada durante os meses de abril e maio de 2025 e buscou compreender os principais tipos de gestão e lideranças adotados e presentes nas organizações na atualidade. Para a construção dos dados, foi feito um levantamento bibliográfico nas bases Minha Biblioteca, Google Acadêmico e Scielo.

A seleção das obras para análise considerou critérios como datas distintas de publicação para que pudessemos perceber se havia mudanças de perspectivas sobre a temática ao longo do tempo e, também, a qualidade e quantidade do texto acerca da evolução da administração e gestão no desenvolvimento organizacional.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Dentre os diversos estilos de liderança estudados, destacam-se o autoritário, o democrático e o liberal. A liderança autoritária caracteriza-se pela centralização das decisões no líder, que impõe regras e determina o que deve ser feito, sem considerar a participação da equipe. Esse estilo é mais comum em contextos que exigem controle rígido, prazos curtos ou

alta disciplina, mas pode resultar em desmotivação e baixa autonomia dos subordinados.

Por outro lado, o estilo democrático é marcado pela valorização da participação dos membros do grupo, promovendo o diálogo, a cooperação e a construção coletiva das decisões. Esse tipo de liderança tende a criar um ambiente mais motivador e produtivo, especialmente em organizações que buscam inovação e comprometimento.

Já a liderança liberal, se baseia na mínima intervenção do líder, concedendo ampla liberdade para que os colaboradores tomem decisões e conduzam suas tarefas como preferirem. Embora esse modelo possa ser eficaz com equipes experientes e autogerenciáveis, também pode levar à desorganização e à falta de direcionamento quando não há maturidade suficiente entre os membros do grupo.

O estudo sobre os tipos de gestão e lideranças nos dias de hoje mostra que os estilos mais eficazes são os que apostam na flexibilidade e no engajamento. Isso porque esses modelos funcionam melhor em ambientes que vivem mudando. Quando o líder é flexível, ele consegue ajustar suas estratégias conforme as necessidades da equipe, e o engajamento ajuda a criar um clima mais participativo e motivador.

Nesse cenário, a liderança democrática se destaca por permitir que os colaboradores participem das decisões. Esse estilo costuma aumentar a criatividade e o envolvimento da equipe. Por outro lado, a liderança autoritária, que ainda é usada em alguns lugares, vem se mostrando cada vez menos eficiente, já que foca no controle rígido e acaba atrapalhando a inovação e a colaboração. Também tem a liderança liberal, que dá mais liberdade para a equipe, mas que pode gerar confusão se os profissionais não tiverem maturidade ou clareza nos objetivos.

Segundo Chiavenato (2023), a liderança eficaz deve ser ajustada às circunstâncias específicas de cada organização. Esse conceito de abordagem situacional é crucial, pois não existe um modelo único de liderança ideal. A eficácia de uma liderança depende de diversos fatores, como o perfil da equipe, os objetivos estratégicos da organização e o contexto em que ela está inserida. Por isso, é fundamental que o líder saiba analisar esses elementos para adotar a abordagem mais adequada e eficaz para sua equipe.

Nesse sentido, como já alertava Drucker (2020), “executivos dedicam mais tempo ao gerenciamento de pessoas e às decisões que as envolvem do que a qualquer outra atribuição, e estão certos em agir assim.” Essa afirmação reforça a ideia de que liderar vai além dos resultados técnicos e operacionais.

O foco em pessoas, nas relações humanas e no bom aproveitamento do capital humano é central para qualquer modelo de liderança eficaz. A capacidade de motivar, desenvolver e direcionar pessoas é, hoje, uma das principais competências exigidas dos líderes modernos.

Assim, o estudo mostra que a adoção de modelos de liderança mais flexíveis e colaborativos tende a gerar resultados mais positivos, já que esses estilos promovem um ambiente de maior inovação, criatividade e motivação. Ao mesmo tempo, a liderança autoritária tende a ser menos eficaz em um cenário corporativo atual, em que a adaptação e a colaboração são fundamentais para o sucesso das organizações.

[...] a liderança deve ser adaptada à situação em que o grupo se encontra, ao seu nível de maturidade, ao grau de envolvimento e ao estilo de trabalho. Não existe um estilo de liderança único que seja adequado a todas as situações. A eficácia do líder depende da sua capacidade de diagnosticar a situação e adaptar sua liderança de forma flexível (Chiavenato, 1999, p. 56).

Podemos considerar também que, como aponta Junquillo (2001), a liderança vai além da simples aplicação de modelos técnicos e clássicos, pois envolve práticas sociais complexas, nas quais o gestor precisa estar preparado para lidar com imprevistos, relações humanas e contextos diversos.

A análise dos tipos de gestão e liderança na atualidade reforça a ideia de que não há uma única abordagem que funcione para todas as situações, sendo essencial que os líderes ajustem sua prática conforme as particularidades de cada contexto organizacional.

## CONCLUSÃO

Com base na análise realizada, é possível compreendermos que os modelos de lideranças mais valorizados atualmente são aqueles que incentivam a participação, a cooperação e a adaptação constante às mudanças do ambiente organizacional.

Estilos como o democrático e, em certos contextos, o liberal, se destacam por promover o engajamento dos colaboradores e por criarem espaços mais abertos à inovação.

Não se trata, portanto, de eleger um único estilo ideal de liderança, mas sim de reconhecer que cada organização possui suas particularidades e que a escolha da melhor abordagem depende do momento, dos objetivos e do perfil das pessoas envolvidas. Liderar exige sensibilidade, escuta ativa e capacidade de adaptação.

Assim, mais do que seguir fórmulas prontas, liderar é agir de forma estratégica e humana, compreendendo que o verdadeiro papel do líder é construir pontes entre as metas organizacionais e as pessoas que trabalham para alcançá-las.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

CRUZ, Vilma Aparecida Gimenes da. **Metodologia da pesquisa científica**: administração VI / Vilma Aparecida Gimenes da Cruz. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

DRUCKER, Peter F. **Druker**: o homem que inventou a administração. Rio de Janeiro; Alta Books, 2020.

FAYOL, H.: **Administração industrial e geral**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1970.

JUNQUILHO, Gelson Silva. **Gestão e ação gerencial nas organizações contemporâneas**: para além do “folclore” e o “fato”. Departamento de Administração, Universidade Federal do Espírito Santo – UFES. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/gp/a/vg7SLbhSHrDGqLVKP6GtgWC/?format=pdf>. Acesso em: 09/05/2025.