



LIDERANÇA EFICAZ E GESTÃO DE LÍDERES COMO FATORES CHAVE PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL

Leonel de Mello¹, Carolina Dutra Marques²

¹Acadêmico do Curso de Administração de Empresas, Universidade Cesumar - UNICESUMAR. Bolsista PIBIC/ICETI-UniCesumar. leonelmellor@icloud.com.br

²Orientadora, Professora Mediadora na UNICESUMAR. Mestre em Educação. carolina.dutra@unicesumar.edu.br

RESUMO

Este estudo tem como objetivo investigar como a liderança eficaz e a gestão estratégica de líderes impactam o desempenho e os resultados organizacionais. Em um contexto corporativo dinâmico, a pesquisa busca analisar os principais estilos de liderança adotados em organizações bem-sucedidas, entender como a formação e o desenvolvimento de líderes são conduzidos e identificar os efeitos de uma liderança eficiente sobre a cultura organizacional, produtividade e clima de trabalho. A metodologia adotada será qualitativa, com levantamento bibliográfico e análise teórica sobre conceitos de liderança organizacional e gestão de líderes. Além disso, será realizada uma análise comparativa de estudos de caso e dados secundários provenientes de relatórios organizacionais e artigos acadêmicos, buscando identificar práticas de sucesso. Os resultados esperados incluem a identificação de organizações que, ao investir no desenvolvimento contínuo de suas lideranças, apresentam melhores resultados, maior alinhamento estratégico e um clima organizacional positivo. Espera-se também propor recomendações práticas para aprimorar a gestão e formação de líderes, com base nas melhores práticas observadas. A relevância desta pesquisa reside em seu valor acadêmico, ao promover a reflexão crítica sobre os conceitos de liderança eficaz e gestão de líderes. O estudo contribui para o aprofundamento teórico no campo da administração e das ciências sociais, servindo como base para futuras pesquisas sobre comportamento organizacional e desempenho institucional.

PALAVRAS-CHAVE: Desempenho organizacional; Desenvolvimento de líderes; Fatores de sucesso; Gestão estratégica.

1 INTRODUÇÃO

O tema deste estudo é a liderança eficaz e a gestão de líderes como fatores-chave para o sucesso organizacional. Em um ambiente corporativo cada vez mais dinâmico e competitivo, as organizações precisam investir em liderança para garantir não só a eficiência operacional, mas também o engajamento e a motivação de suas equipes. A qualidade da liderança, assim como a forma como os líderes são geridos e desenvolvidos, pode influenciar diretamente o desempenho e os resultados das empresas.

Assim, este artigo será direcionado pela seguinte problemática: De que maneira a liderança eficaz e a gestão de líderes impactam o desempenho organizacional e o sucesso das empresas? Este estudo busca analisar como diferentes estilos e práticas de liderança influenciam o desempenho organizacional, identificando os mecanismos pelos quais a gestão de líderes contribui para o alcance dos objetivos estratégicos, o fortalecimento do clima organizacional e a sustentabilidade do sucesso empresarial.

A base teórica deste estudo será fundamentada em conceitos de liderança organizacional, gestão de pessoas e comportamento humano nas organizações. Autores como Chiavenato (2014) - Gestão de Pessoas, Daniel Goleman (1995) - Inteligência Emocional, James C. Hunter (2004) - Liderança Servidora e John Kotter (1999) - Liderança e Mudança, servirão como referências principais para a construção do referencial teórico. A pesquisa abordará diferentes estilos de liderança, práticas de desenvolvimento e acompanhamento de líderes, e o impacto desses fatores na cultura organizacional, produtividade e motivação.



O trabalho destaca a importância de entender o papel da liderança na formação de organizações mais éticas, produtivas e humanas de uma maneira estrategicamente construtiva. O objetivo é reduzir as lacunas nos campos teórico e prático da administração contemporânea de tal forma que incentive o desenvolvimento e a formação de líderes que influenciem positivamente o clima organizacional e ajudem na obtenção de metas institucionais. O estudo, além de seu impacto teórico, possui valor prático para gerentes que estão tentando aprimorar sua liderança e gestão de pessoas em um ambiente em constante mudança.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Este artigo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e descritiva, cujo objetivo é analisar e discutir os principais conceitos e abordagens sobre liderança eficaz e gestão de líderes presentes na literatura científica e técnica da área de Administração.

Segundo Triviños (2013), a pesquisa qualitativa se ocupa da compreensão da realidade social por meio da interpretação dos fenômenos, considerando a importância do contexto e a subjetividade dos indivíduos ou das materialidades analisadas. Dito isso, a pesquisa proposta neste trabalho visa a, à luz das concepções, teorias e evidências científicas sobre a temática, uma interpretação, e construir uma síntese crítica com um panorama.

A pesquisa de e referência à Gil (2019), tendo em vista que a pesquisa bibliográfica, está se caracteriza pela análise de produções já publicadas e, com isso, detectando, discutindo e sintetizando a contribuição relevante, sobre um determinado tema. Assim, o trabalho aqui apresentado, na construção da bibliografia sobre liderança e a gestão de líderes, consistiu em usar fontes secundárias. A pesquisa teórica foi feita em livros, artigos e outras publicações disponibilizadas em bases de dados como SciELO, Google Scholar e Periódicos, e com a composição da bibliografia entre 2015 e 2025. Recorrendo, também, a clássicos da Administração e Psicologia Organizacional, como Chiavenato (2014), Goleman (1995), Hunter (2004) e Kotter (1999), para que a análise conceitual se funda também em pressupostos teóricos já consolidados.

Para a coleta de dados secundários, livros e artigos que tratassem sobre estilos de liderança, desenvolvimento de líderes, comportamento organizacional e desempenho institucional foram selecionados de forma criteriosa. Estudos que trouxessem discussões de ordem comparativa e resultados práticos sobre os efeitos da liderança nas organizações foram priorizados. Para o tratamento das informações, utilizou-se o método da análise de conteúdo, de Bardin (2016), que consiste em técnicas de forma sistemática e objetiva, que têm por finalidade a descrição e a interpretação de conteúdos comunicacionais.

O desenvolvimento da análise respeitou as três etapas principais da autora: pré-análise, que envolve a organização do material, leitura flutuante, e definição do corpus de análise, onde se decide os textos a serem analisados, e se identificam os textos que são relevantes e se encaixam aos objetivos do estudo; a exploração do material, que envolve a codificação e a categorização dos conteúdos, onde se organizam as informações em eixos temáticos, que podem ser “estilos de liderança”, “gestão de líderes”, “impactos organizacionais” e “desenvolvimento de equipes”; e o tratamento e a interpretação dos resultados, que consiste na análise das categorias que foram construídas, onde se busca padrões, significados, e recorrências teóricas que estão na literatura e em uma leitura crítica e interpretativa.

Esse método permitiu a organização do conhecimento disponível sobre liderança eficaz e a gestão de líderes, auxiliando assim na integração das principais abordagens



teóricas e práticas. Por ser um estudo inteiramente bibliográfico, não houve coleta de dados empíricos, e a análise foi limitada a uma interpretação da literatura científica disponível para construir um esboço teórico consistente sobre o tema investigado.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados da análise bibliográfica destacam que a liderança eficaz é um dos principais pilares do desempenho organizacional sustentável. A liderança transformacional aliada a boas competências interpessoais é um forte vetor de mudança em relação à cultura organizacional, motivação das equipes e resultados da empresa. Em consonância com Lemos (2025), líder eficaz é aquele que, além de dominar a técnica, possui competências humanas que lhe permitem inspirar e engajar a equipe, por meio da comunicação, da resolução de conflitos e da empatia. Para o autor, a liderança eficaz implica não só o domínio técnico da gestão, mas também a capacidade de perceber e contemplar as necessidades e potenciais de cada um, assim como o reconhecimento do crescimento que deve haver e os objetivos que devem ser atingidos em conjunto com os organizacionais.

portanto, a dimensão da liderança transformacional proposta por Falcão e Weiler (2023) encontra-se associada com a inteligência organizacional. Para as autoras, líderes com inteligência emocional equilibram o clima organizacional, desenvolvem relações saudáveis e, por conseguinte, estimulam o engajamento e o comprometimento dos membros da equipe.

O estudo de comunicação Izaías, Rodrigues e Almeida (2024) afirmou de forma categórica que a comunicação eficaz é uma parte integral da liderança contemporânea. Os autores apresentam que líderes que praticam a comunicação com clareza, empatia e intenção estratégica ajudam a construir coesão entre os membros da equipe e a aumentar a confiança dentro da organização. O estudo também enfatiza que a falta de canais ou provisões comunicativas pode impactar negativamente o desempenho colaborativo e criar desafios de gestão de pessoas.

Além disso, a pesquisa de Salomão et al. (2025) também contribui para o discurso ao estabelecer que o desenvolvimento contínuo de gerentes é essencial para a obtenção de objetivos organizacionais. O estudo descreve que líderes bem preparados, com treinamento contínuo e desenvolvimento de habilidades interpessoais, são mais capazes de se adaptar a mudanças e liderar processos inovadores. Assim, o objetivo do treinamento e a provisão de apoio contínuo aos líderes devem ser vistos como uma estratégia organizacional para apoiar a criação de ambientes de trabalho produtivos, éticos e sustentáveis.

A análise qualitativa, sob a perspectiva da análise de conteúdo de Bardin (2016), identificou três categorias temáticas predominantes nos estudos revisados: Competências Humanas e Emocionais em Liderança - onde a empatia, a comunicação e a inteligência emocional são destacadas como essenciais para o desempenho coletivo; Gestão e Desenvolvimento de Líderes - enfatizando a importância da formação contínua e do aprendizado organizacional; e os Impactos da Liderança na Cultura e Clima Organizacional - demonstrando como líderes eficazes aprofundam relacionamentos e promovem coesão interna. Os resultados convergem para a compreensão de que os aspectos relacionais da liderança eficaz são multifacetados e incluem dimensões emocionais e morais ao lado das técnicas. A literatura mostra que organizações que treinam seus líderes e fornecem orientação contínua alcançam resultados superiores no engajamento, desempenho e satisfação dos funcionários, conforme observado por Chiavenato (2014) e Goleman (1995).



Nesse sentido, é compreensível mencionar que as organizações estão voltadas para a adoção de estratégias, especialmente ao que condiz com a elaboração de metas as quais tendem a favorecer a utilização dos principais recursos, especialmente ao que condiz com a adoção de medidas que venham favorecer a motivação e sucessivamente ao êxito de suas funções. Logo é importante atribuir práticas que venham a favorecer a boa gestão, e sucessivamente a motivação dos colaboradores mediante ao seu desempenho.

Silva; Santos; Marques (2022, p.07) informa que “a liderança é um fator fundamental para se manter um bom posicionamento no mercado, afinal, empresas que há colocam em prática de forma eficaz, são mais bem posicionadas na concorrência, pois possuem uma equipe treinada e qualificada”. Diante destas informações, é importante atribuir informações que venham a favorecer a liderança assertiva, logo está é uma possibilidade de contribuir com elaboração de estratégias que venham a favorecer o incentivo, especialmente ao que condiz com a motivação voltada para cada liderado.

Portanto, ressalta-se que ao medir o sucesso, o sujeito deve ter entendimento de que nem toda liderança é assertiva, pois há situações que ocorre a geração de conflitos, levando a insatisfação do ambiente de trabalho, logo é de suma importância a adoção de estratégias que venham a favorecer o desenvolvimento das competências bem como para a valorização de seus pontos, mesmo sendo estes fortes ou até mesmo fraco.

Ao se tratando de liderança nas organizações é compreensível apresentar informações voltadas para o ambiente organizacional, assim como para a equipe de trabalho, tendo em vista que ambos buscam os mesmos objetivos, sendo estes voltados para a produtividade, logo quando a mesmo se dar de forma abaixo do esperado é plausível mencionarmos que o sujeito sentir-se desmotivado, e o uso de suas habilidades estão de certa forma comprometidos.

Diante deste contexto Celestino (2016, p.172) informam que “em cada contexto, é fundamental o gestor saber qual é o estilo apropriado para manter as pessoas e as operações em cursos e assegurar os resultados desejados. Assim sendo, percebe-se o quanto que é relevante a efetivação de propostas que venham a contemplar as influências da liderança exercida, a qual sucessivamente poderá ser favorável na adoção de estratégias voltadas para o comportamento bem como para a abordagem utilização, logo não se pode deixar de atribuir informações voltadas para a medição do comportamento, sendo este voltado para o líder assim como para os liderados, tendo como ênfase a avaliação dos níveis de satisfação, chegando até mesmo a análise do envolvimento da equipe.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento desta pesquisa permitiu compreender, de forma mais ampla e reflexiva, o papel estratégico da liderança eficaz e da gestão de líderes dentro das organizações. Ficou evidente que não se trata apenas de conduzir processos ou alcançar resultados imediatos, mas de cultivar relações humanas mais sólidas, promover ambientes de confiança e estimular o engajamento genuíno das equipes.

Ao longo da análise teórica e das experiências observadas em organizações de referência, percebeu-se que líderes bem preparados têm o poder de transformar culturas, inspirar pessoas e criar condições para que a produtividade caminhe junto com a satisfação e o bem-estar no trabalho. A pesquisa confirmou que investir continuamente na formação e no acompanhamento de líderes é um caminho indispensável para garantir não apenas o sucesso organizacional, mas também a construção de instituições mais éticas, responsáveis e humanas.



O estudo mostrou ainda que a liderança contemporânea precisa ir além da técnica: deve estar alicerçada em valores como a ética, a responsabilidade social e a inteligência emocional. Esses elementos, quando integrados à prática diária do líder, tornam-se diferenciais que fortalecem vínculos, ampliam a colaboração e orientam a organização para resultados sustentáveis.

Assim, as reflexões aqui desenvolvidas reforçam que a liderança não deve ser vista apenas como um cargo ou função, mas como uma prática que influencia vidas, abre caminhos e constrói sentidos dentro das instituições. Do ponto de vista prático, este trabalho oferece pistas e recomendações que podem inspirar gestores e futuros líderes a repensarem seus estilos de atuação. Do ponto de vista acadêmico, contribui para o aprofundamento das discussões em Administração, incentivando novas pesquisas e debates sobre a centralidade da liderança para o desenvolvimento organizacional.

Conclui-se, portanto, que fortalecer lideranças é investir no presente e no futuro das organizações. Mais do que alcançar metas, a liderança eficaz deve ser entendida como a arte de unir pessoas em torno de um propósito comum, gerando resultados que não se limitam ao econômico, mas que também se traduzem em crescimento humano, coletivo e social.

REFERÊNCIAS

CELESTINO, Silvio. **O líder transformador: Como transformar pessoas em líderes**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004. Página 352.

DRUCKER, Peter F. **Gestão de pessoas: como atrair, desenvolver e manter talentos**. Trad. José Augusto de Lima. São Paulo: Pioneira, 2001. Página 256.

FALCÃO, S. A. .; WEILER, T. K. R. . A Importância de uma Liderança com Inteligência Emocional na Construção de uma Organização de Sucesso. **Revista Ciência da Sabedoria**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. e71, 2023. Disponível em: <https://revista.faciencia.com.br/index.php/rcs/article/view/71>. Acesso em: 10 out. 2025

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. Trad. Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995. Página 370.

HUNTER, James C. **A liderança servidora: um guia prático para servir aos outros com excelência**. Trad. Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Sextante, 2004. Página 208.

IZAÍAS, A. S.; RODRIGUES, M. P. R.; ALMEIDA, D. D. F. Liderança eficaz e comunicação: impactos no processo e na gestão de pessoas. FATEC de Itapira “Ogari de Castro Pacheco”. **Prospectus, Itapira**, v. 6, n. 1, p. 320-359, Jan/Jun, 2024. Disponível em: <https://prospectus.fatecitapira.edu.br/index.php/pst/article/view/226/162>.

KOTTER, John P. **Liderança: como lidar com a mudança**. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Campus, 1997. Página 312.

LEMOS, L. de P. O verdadeiro líder eficaz: habilidades de liderança que transformam os negócios. **STUDIES IN SOCIAL SCIENCES REVIEW**, [S. l.], v. 6, n. 2, p. e20223, 2025.



Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/sss/article/view/20223>.
Acesso em: 10 oct. 2025.

SALOMÃO, P. E. a. et al. Liderança e desenvolvimento de gestores: a importância de líderes preparados para o sucesso organizacional. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 1–10, 2025. Disponível em: <https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/article/view/3529>. Acesso em: 10 oct. 2025.

SILVA, J. T.; SANTOS, L. M. S.; MARQUES, I. C. Análise dos estilos de liderança e sua influência no desenvolvimento das organizações. Administração: princípios de administração e suas tendências - ISBN 978-65-5360-104-8 - **Editora Científica Digital** - www.editoracientifica.org - Vol. 4 - Ano 2022. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/220308201.pdf>.