

FORMAÇÃO DE LIDERES

LEADERSHIP TRAINING

Thuany Cristine Magalhães – thuany.magalhaes@fatec.sp.gov.br
 Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (Fatec) – Taquaritinga - SP – Brasil

Daniela Rodolpho – daniela.rodolphol@fatec.sp.gov.br
 Faculdade de Tecnologia de Taquaritinga (Fatec) – Taquaritinga - SP – Brasil

DOI: 10.31510/infa.v22i1.1927

Data de submissão: 12/04/2025

Data do aceite: 26/06/2025

Data da publicação: 30/06/2025

RESUMO

O artigo aborda a importância crítica da formação de líderes nas organizações modernas e explora diversas estratégias eficazes para o desenvolvimento de habilidades de liderança. A evolução do conceito reconhece a urgência de líderes adaptáveis e orientados para o futuro em um ambiente empresarial em constante mudança. Uma abordagem centrada na identificação e desenvolvimento de competências chave é destacada como fundamental. Isso inclui habilidades de comunicação, inteligência emocional, capacidade de tomada de decisão e habilidades interpessoais. Além disso, reconhece-se a importância da autoconsciência e do *feedback* contínuo no processo de desenvolvimento de liderança. A técnica empregada nesta pesquisa foi a revisão da literatura, a qual consiste na análise de artigos e livros voltados para aprimorar a gestão de recursos humanos nas organizações. Com a análise da literatura foi possível verificar que a liderança por afinidade pode levar à promoção de pessoas para cargos de liderança sem considerar suas habilidades, experiência ou capacidade real de liderança. Uma liderança eficaz também incorpora elementos de empatia, autenticidade e adaptabilidade. Ressalta a importância da avaliação contínua e da adaptação das estratégias de formação de líderes para atender às necessidades específicas da organização e do ambiente de trabalho. Concluindo, é importante ter líderes formados e capacitados para que desempenhem um papel fundamental no sucesso de uma equipe e de uma organização, ajudando a alcançar resultados positivos.

Palavras-chave: Comunicação. Gestão de Pessoas. Motivação. Habilidade. Desenvolvimento.

ABSTRACT

The article addresses the critical importance of training leaders in modern organizations and explores several effective strategies for developing leadership skills. The evolution of the concept recognizes the urgency of adaptable, future-oriented leaders in an ever-changing business environment. An approach focused on identifying and developing key skills is

highlighted as fundamental. These include communication skills, emotional intelligence, decision-making ability and interpersonal skills. Furthermore, the importance of self-awareness and continuous feedback in the leadership development process is recognized. The technique used in this research was the literature review, which consists of the analysis of articles and books aimed at improving human resources management in organizations. With the analysis of the literature, it was possible to verify that affinity leadership can lead to the promotion of people to leadership positions without considering their skills, experience or real leadership capacity. Effective leadership also incorporates elements of empathy, authenticity and adaptability. It highlights the importance of continuous assessment and adaptation of leader training strategies to meet the specific needs of the organization and the work environment. In conclusion, it is important to have trained and qualified leaders who play a fundamental role in the success of a team and an organization, helping to achieve positive results.

Keywords: Communication. People Management. Motivation. Ability. Development.

1. INTRODUÇÃO

Escrever sobre esse desenvolvimento dos líderes é motivado por uma série de razões importantes, que refletem a relevância desse tópico na sociedade e no mundo dos negócios. Eles influenciam a cultura corporativa, a produtividade da equipe e a capacidade da empresa de atingir seus objetivos. A liderança não se limita apenas às organizações, mas também de criar um ambiente de confiança e colaboração entre líderes e suas equipes (Bernardes, 2016).

Líderes eficazes não apenas inspiram e motivam suas equipes, mas também têm a competência de criar um ambiente de trabalho positivo, impulsionar a inovação e alcançar os objetivos estratégicos da empresa, um aspecto essencial para o sucesso de qualquer organização (Bunn; Fumagalli, 2016).

A importância e os benefícios que a formação proporciona levam a estratégias-chave para desenvolver habilidades de liderança irreparáveis. Investir nessa formação ajuda a identificar e desenvolver talentos dentro da organização, preparando-os para assumir papéis de liderança no futuro (Pelinski *et al.*, 2020).

Com um bom treinamento, os líderes são capazes de inspirar suas equipes, promover a colaboração e maximizar o desempenho organizacional. Quando habilitado para criar um ambiente de trabalho positivo, onde os funcionários se sentem valorizados, engajados e motivados a contribuir para os objetivos da empresa, eles tendem a liderar suas equipes com sucesso em tempos de mudança e incerteza, ajudando a organização a se adaptar e inovar em resposta às demandas do mercado (Bunn; Fumagalli, 2016).

Ao investir no desenvolvimento de líderes competentes e inspiradores, as empresas podem criar uma cultura de liderança forte, impulsionar o desempenho organizacional e se

destacar em um mercado cada vez mais competitivo, é uma estratégia essencial para o sucesso a longo prazo (Rocha; Negres, 2021).

O objetivo deste trabalho é demonstrar que bons líderes têm a capacidade de motivar suas equipes, definir metas claras e orientar os membros para alcançar bons resultados, quando os dirigentes se sentem respeitados e têm oportunidades de crescimento na carreira têm maior probabilidade de permanecer na empresa. Eles podem modelar comportamentos desejados, incentivar a colaboração e criar um local de trabalho onde os funcionários se sintam engajados e motivados, trazendo resultado positivo para a empresa.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Motivação

Líderes desempenham um papel fundamental no sucesso de uma organização, com o objetivo de melhorar o desempenho na entrega de resultados, tornando-as mais eficazes e bem-sucedidas, acompanhando o progresso das tarefas delegadas e fornecer *feedback*, garantindo que elas sejam concluídas com sucesso.

A delegação de um líder não se trata apenas de atribuir responsabilidades, mas também de criar um ambiente de confiança e colaboração entre líderes e suas equipes (Bunn; Fumagalli, 2016). Funcionários que se sentem apoiados e liderados por líderes competentes são mais propensos a permanecer na organização a longo prazo, reduzindo o *turnover* e os custos associados à substituição de funcionários (Palhares, 2018).

Líderes desempenham um papel crítico no sucesso e no desempenho das organizações. Ajudando as empresas a serem mais eficazes, o que, por sua vez, pode melhorar a cultura corporativa, aumentar a produtividade e alcançar metas e objetivos de negócios.

A liderança não se limita apenas às organizações. Os líderes podem ajudar as pessoas a desenvolver habilidades de liderança que são valiosas em diversas áreas da vida, incluindo carreiras, família, comunidade e sociedade em geral (Silva, 2024).

2.2 Comunicação

A comunicação entre funcionários e líderes desempenha um papel crucial no ambiente de trabalho, influenciando diretamente a eficácia da equipe, a satisfação dos funcionários e o desempenho organizacional.

Os líderes devem cultivar uma cultura de transparência e abertura, encorajando os funcionários a compartilharem suas ideias, preocupações e *feedback* de maneira honesta e

construtiva, regular e construtivo aos funcionários, reconhecendo seus pontos fortes e identificando áreas de melhoria.

Da mesma forma, os funcionários também devem ser encorajados a fornecer *feedback* aos líderes sobre questões relacionadas ao trabalho e ao ambiente de trabalho. Mensagens claras e concisas ajudam a evitar mal-entendidos e garantem que as expectativas sejam compreendidas por todos os envolvidos (Mota, 2023).

Comunicar-se de forma clara, evitando jargões ou linguagem técnica excessiva. Os líderes devem demonstrar empatia e praticar a escuta ativa ao se envolverem em conversas com os funcionários. Isso significa realmente ouvir o que os funcionários têm a dizer, mostrando interesse genuíno em suas preocupações e perspectivas. Reconheça que diferentes pessoas preferem diferentes métodos de comunicação. Alguns podem preferir conversas pessoais, enquanto outros podem se sentir mais confortáveis com e-mails ou mensagens instantâneas.

Os líderes devem estar abertos a adaptar seus métodos de comunicação para atender às preferências individuais dos funcionários, tanto em relação ao conteúdo quanto ao estilo. Isso ajuda a construir confiança e credibilidade entre os funcionários. Ao priorizar uma comunicação eficaz entre funcionários e líderes, as organizações podem promover um ambiente de trabalho mais colaborativo, transparente e produtivo, onde as preocupações são abordadas, as ideias são valorizadas e os objetivos comuns são alcançados de forma mais eficaz (Cruz, 2017).

2.3 Gestão de Pessoas

Gestão de pessoas, também conhecida como administração de recursos humanos, é uma área fundamental nas organizações que se concentra no gerenciamento eficaz dos funcionários para alcançar os objetivos organizacionais. Envolve uma série de atividades e práticas voltadas para o recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, avaliação de desempenho, remuneração, benefícios, motivação, engajamento e manutenção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Oferecer programas e oportunidades de aprendizado para melhorar as habilidades e competências dos funcionários, ajudando-os a crescer profissionalmente e contribuir de forma mais eficaz para a organização, criar um ambiente de trabalho positivo e motivador que promova o engajamento dos funcionários e reduza a rotatividade (Macêdo *et al.*, 2012).

Avaliar regularmente o desempenho dos funcionários em relação aos objetivos organizacionais e individuais, fornecendo *feedback* construtivo e identificando áreas de melhoria.

A gestão eficaz de pessoas é essencial para o sucesso de qualquer organização, pois os funcionários são um dos recursos mais importantes e valiosos de uma empresa. Quando bem gerenciados, os colaboradores tendem a ser mais produtivos, comprometidos e satisfeitos, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais a longo prazo. Desenvolver e manter uma cultura organizacional forte e coesa que reflita os valores, crenças e comportamentos desejados pela empresa (Bianchi, 2017).

2.4 Habilidade

Habilidade na liderança refere-se à capacidade de influenciar, motivar e guiar um grupo de pessoas em direção a objetivos comuns. Inclui a comunicação eficaz, tomada de decisão, capacidade de inspirar confiança, delegação e gestão de conflitos (Bunn; Fumagalli, 2016).

Promover valores éticos e demonstrar comportamentos éticos como base de uma liderança eficaz é se adaptar de acordo com as necessidades da situação e das pessoas envolvidas

As habilidades na formação envolvem capacidades específicas para desenvolver e capacitar outras pessoas a se tornarem líderes eficazes, refere-se à capacidade de influenciar, motivar e guiar um grupo de pessoas em direção a objetivos comuns. Inclui a comunicação eficaz, tomada de decisão, capacidade de inspirar confiança, delegação e gestão de conflitos, identificar e promover o desenvolvimento de competências essenciais lidando sempre da forma mais simples e clara nas tomadas de decisões. Promover valores éticos e demonstrar comportamentos éticos como base de uma liderança eficaz é se adaptar de acordo com as necessidades da situação e das pessoas envolvidas (Dias, 2019).

3. METODOLOGIA

A técnica empregada nesta pesquisa foi a revisão da literatura, a qual consiste na análise de artigos e livros voltados para aprimorar a gestão de recursos humanos nas organizações, proporcionando maior transparência e abordagens variadas para lidar com os colaboradores no cotidiano, essa metodologia utilizada consiste em buscar novas formas e meios mais simples para conseguir resultados certos e eficaz, analisando cada conteúdo e extraíndo o mais claro e direto que eles possam oferecer.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A liderança por afinidade, que se baseia na seleção de líderes com base em relações pessoais ou proximidade, não requer necessariamente formação formal no sentido tradicional. No entanto, isso não significa que não haja consequências ou implicações importantes para essa abordagem.

Em muitos casos, a liderança por afinidade pode levar à promoção de pessoas para cargos de liderança sem considerar suas habilidades, experiência ou capacidade real de liderança. Isso pode resultar em líderes que não estão preparados para enfrentar os desafios e responsabilidades do cargo, o que pode prejudicar o desempenho da equipe e a eficácia da organização como um todo.

Muitas decisões têm por base julgamentos rápidos e intuitivos, levando em consideração informações limitadas e como essas decisões podem ser tanto úteis quanto prejudiciais. Ao compreender melhor como nossos cérebros processam informações e tomam decisões, os líderes podem ser mais conscientes de seus próprios preconceitos e tomar decisões mais informadas e equilibradas ao selecionar líderes com base em méritos e habilidades, em vez de afinidades pessoais (Gladwell, 2005).

Este artigo examina os aspectos da liderança autoritária, destacando seus pontos fortes e fracos em diferentes contextos organizacionais. Inicialmente, delineia-se o conceito de liderança autoritária, caracterizada pela concentração de poder e controle nas mãos do líder, com pouca ou nenhuma participação dos subordinados na tomada de decisões. Uma revisão crítica dos benefícios da liderança autoritária inclui a capacidade de tomada de decisão rápida e eficaz, a manutenção da ordem e disciplina em situações de crise, e a clareza nas diretrizes e expectativas. Além disso, destaca-se a em ambientes onde a supervisão rigorosa é necessária, como em setores de segurança pública ou militar.

No entanto, também examina os desafios e limitações associados à liderança autoritária. Isso inclui a falta de incentivo à criatividade e inovação, o potencial para alienação e ressentimento entre os membros da equipe, e o risco de abuso de poder e autoritarismo excessivo por parte do líder. Além disso, ressalta-se que a liderança autoritária pode não ser adequada para ambientes onde a colaboração e a autonomia são valorizadas.

Em última análise, o artigo conclui que, embora que esse tipo liderança possa ser eficaz em determinadas circunstâncias, é importante considerar cuidadosamente suas implicações e impactos a longo prazo sobre a cultura organizacional e o bem-estar dos membros da equipe.

Recomenda-se uma abordagem equilibrada, combinando elementos de liderança autoritária com práticas participativas e democráticas, para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo (Abi Rached; Santos; Ferreira, 2020).

5. CONCLUSÃO

Este artigo nos traz a importância de ter líderes formados e capacitados para que desempenham um papel fundamental no sucesso de uma equipe e de uma organização, ajudando a alcançar resultados positivos em diversas áreas, quando capacitados eles tem habilidades para identificar e resolver problemas de forma eficaz, utilizando abordagens criativas e estratégicas são capazes de alinhar as atividades da equipe com os objetivos estratégicos da organização, garantindo que todos estejam trabalhando na mesma direção, em busca no constante crescimento da empresa.

A formação de líderes é um tema crucial e atual, pois reflete não apenas a busca por habilidades de gestão eficazes, mas também o compromisso com o desenvolvimento pessoal e profissional contínuo. Através deste estudo, foi possível observar que as estratégias de formação não se limitam apenas ao conhecimento técnico, mas abrangem também aspectos comportamentais e emocionais essenciais para o exercício de uma liderança ética e inspiradora. Portanto, investir na capacitação e no aprimoramento dos líderes não apenas fortalece as organizações, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais colaborativo, inovador e sustentável.

REFERÊNCIAS

ABI RACHED, C. D.; SANTOS, J. N.; FERREIRA, V. C. G. Bases Teórica dos Estilos de Liderança: Uma breve revisão. **International Journal of Health Management Review**, v. 6, n. 2, 2020.

BERNARDES, Rosélia Maria Linck **A Influência das Relações de Confiança no Comportamento**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Comportamento Organizacional) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS, São Leopoldo, 2016. Disponível em: http://repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/6196/Ros%C3%A9lia+Maria+Linck+Bernardes_.pdf?sequence=1. Acesso em: 28 mar. 2024.

BUNN, F.; FUMAGALLI, L. A. W. A importância do líder na organização: influenciando pessoas para o atingimento dos resultados. **Rev. FAE**, Curitiba, v. 19, n. 2, p. 132-147, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/173/314>. Acesso em: 28 mar. 2024.

DIAS, Fabiola Flores Alves. **O Líder Como Fator Motivacional nas Organizações.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Anhanguera Uniderp, Campo Grande, M.S., 2019.

GLADWELL, Malcolm. **Blink:** A decisão num piscar de olhos. Rio de Janeiro: Rocco, 2005.

MACÊDO, Ivanildo Izaias de *et al.* **Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=eyOHCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=GEST%C3%83O+DE+PESSOA&ots=z6Ybpp0PQ&sig=h_vILB1x2P1u_EltPi42CAYJTnI#v=onepage&q=GEST%C3%83O%20DE%20PESSOA&f=false. Acesso em: 28 mar. 2024.

NETO, C. F.; CRUZ, S. A. Comunicação interna e comprometimento organizacional: o caso da Autoridade para as Condições do Trabalho. **Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Vol. XXXIV, pp. 47 – 72, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/321741556_Comunicacao_interna_e_comprometimento_organizacional_o_caso_da_Autoridade_para_as_Condicoes_do_Trabalho. Acesso em: 21 mar. 2024.

PALHARES, Maira Patrícia **A Importância da Influência dos Líderes na Segurança de sua Equipe.** 2018. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR, Curitiba, 2018. Disponível em: https://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/17448/1/CT_CEEST_XXXVI_2018_31.pdf. Acesso em: 28 mar. 2024.

PELINSKI, Jenifer *et al.* A Liderança dos Gestores do Futuro na Indústria 4.0: uma revisão bibliográfica. **Vitrine Prod. Acad.**, Curitiba, v. 1, n. 8, p. 262-292, 2020.

ROCHA, M. M.; NEGRES, P. A. M. Uma Pesquisa de Campo sobre a Importância de um Líder Motivador no Ambiente de Trabalho. **Facit Business and Technology**, Ed. 31, Vol. 2, Págs. 728-741, Outubro e Novembro/2021. Disponível em: <https://revistas.faculdadefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/1346/902>. Acesso em: 21 mar. 2024.

SILVA, P. M. S. O Papel do Líder na Motivação da Equipe. **Revista Acadêmica da Faculdade Osvaldo Cruz**, ano 1, n.4 outubro-dezembro 2014. Disponível em: http://www.revista.oswaldocruz.br/Content/pdf/Pollyana_Mara_Silva_e_Silva.pdf. Acesso em: 21 mar. 2024.