

LIDERANÇA EM AÇÃO: IMPACTOS NOS DESEMPENHOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS NA ORGANIZAÇÃO.

Karla Bavuso de Souza¹, Luis Eduardo Carvalho de Souza²

1 Aluna do Curso de Administração

2 Professor do Curso Administração

Resumo

Este estudo teve como objetivo analisar o impacto da liderança no ambiente organizacional, destacando como diferentes estilos de liderança influenciam o desempenho dos colaboradores, a motivação das equipes e a dinâmica organizacional. A pesquisa baseou-se nas principais teorias sobre liderança, incluindo as de Robbins e Judge (2019), Yukl (2013) e Silva (2015), além de conceitos complementares como a Pirâmide de Maslow e a Comunicação Não Violenta (CNV), para compreender a interação entre a liderança, as necessidades humanas e as estratégias de comunicação. Para alcançar os objetivos, foi realizada uma análise qualitativa, por meio de revisão bibliográfica, focada em identificar como as teorias se aplicam no contexto atual das organizações e como a liderança pode ser usada para promover um ambiente mais colaborativo e produtivo. O estudo constatou que líderes que adotam uma abordagem empática e que atendem às necessidades básicas de seus colaboradores maiores têm chances de promover um ambiente organizacional saudável, motivado e com alto desempenho. Além disso, a implementação da CNV mostrou-se uma prática eficaz para resolver conflitos e fortalecer a colaboração entre membros da equipe. A pesquisa conclui que a liderança desempenha um papel essencial no sucesso organizacional, sendo fundamental que os líderes compreendam e integrem as necessidades dos colaboradores, promovendo uma comunicação clara e uma cultura organizacional positiva.

Palavras-Chave: Liderança organizacional; Estilos de liderança; Impacto da liderança nas organizações; Desafios da liderança.

Abstract

This study aimed to analyze the impact of leadership on the organizational environment, highlighting how different leadership styles influence employee performance, team motivation and organizational dynamics. The research was based on the main theories on leadership, including those of Robbins and Judge (2019), Yukl (2013) and Silva (2015), as well as complementary concepts such as Maslow's Pyramid and Non-Violent Communication (NVC), to understand the interaction between leadership, human needs and communication strategies. To achieve the objectives, a qualitative analysis was carried out, through a literature review, focused on identifying how the theories apply in the current context of organizations and how leadership can be used to promote a more collaborative and productive environment. The study found that leaders who adopt an empathetic approach and who meet the basic needs of their largest employees are likely to promote a healthy, motivated and high-performance organizational environment. Furthermore, the implementation of NVC proved to be an effective practice for resolving conflicts and strengthening collaboration between team members. The research concludes that leadership plays an essential role in organizational success, and it is essential that leaders understand and integrate the needs of employees, promoting clear communication and a positive organizational culture.

Keywords: Organizational leadership; Leadership styles; Impact of leadership on organizations; Leadership challenges.

Contato: karla.souza@soupromove.com.br luiz.souza@somospromove.com.br

Introdução

A liderança é um pilar indispensável em uma organização, ela é quem conduz a equipe, promovendo resultados satisfatórios. O líder tem a capacidade de influenciar seus liderados, com seu exemplo e experiência transformando-os numa equipe geradora de resultados.

Segundo Chiavenato (1992, p.147), "A liderança é definida como uma influência interpessoal exercida

numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos. Um bom líder é mais do que uma pessoa que gerencia tarefas. Ele precisa enxergar seus colaboradores como parceiros e motivá-los para que sigam os objetivos e missão da organização. Para isso o líder precisa primeiramente se identificar com a visão da empresa e assim passar confiança às outras pessoas".

Além disso, um líder com habilidades de empatia, resolução de problemas e comunicação clara consegue conduzir uma equipe com mais eficiência, capacitando os seus liderados para novos desafios, com o fito de desenvolver um ambiente laboral motivador, reconhecendo o potencial de cada um da equipe, desenvolvendo-os para que sempre estejam qualificados para as mudanças do mercado. Um líder que se empenha no crescimento e no desenvolvimento de sua equipe está favorecendo para a construção de mão de obra qualificada e engajada. Isso não apenas favorece a empresa a longo prazo, mas também fortalece o comprometimento dos funcionários.

A construção e manutenção de uma cultura organizacional positiva e inclusiva é um desafio complexo para os líderes. Promover o empenho, a inovação e a sinergia demandam um engajamento constante com a evolução da cultura empresarial.

Sendo assim, é perceptível que a tomada de decisão é um dos desafios mais aflitivos para os líderes. A pressão para se tomar decisões certas em meio à incerteza e à complexidade pode ser penosa. Diante desse contexto, surge a seguinte questão: Qual o impacto da liderança dentro da organização?

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar a importância da liderança, abordando seu caráter histórico, expondo os fatores relevantes que marcaram sua evolução e a problemática enfrentada no contexto do mundo contemporâneo. Para atingir esse objetivo, busca-se, de forma específica, salientar a importância da liderança dentro das empresas, identificar as consequências geradas pela prática de uma má liderança nas organizações e verificar os benefícios resultantes da aplicação de uma liderança motivacional.

A relevância deste trabalho se deve ao fato de demonstrar como a má liderança afeta não apenas os líderes, mas também seus liderados e a organização. A má liderança pode afetar os liderados e a organização negativamente. Um líder que não se comunica de forma explícita corre o risco de propagar mensagens equivocadas e complexas, levando a mal-entendidos e desalinhamento entre a equipe. Isso pode resultar em baixa produtividade, falta de motivação e desgaste nas relações interpessoais, sendo prejudicial ao ambiente de trabalho e ao

desempenho coletivo.

Portanto, é de suma importância que os líderes estejam cientes do impacto que suas decisões e comportamentos têm sobre sua equipe e organização. É imprescindível que o líder busque aprimoramento das habilidades de liderança, incluindo a capacidade de tomada de decisão, comunicação clara e gestão de conflitos, para que promova um ambiente produtivo e inclusivo a todos.

Visto os malefícios que a falta da liderança inteligente apresenta aos líderes, liderados e a organização, o intento é alertar às empresas mineiras sobre a relevância da liderança, expondo os seus benefícios e indicando os malefícios causados pela falta de conhecimento sobre o assunto, buscando soluções a serem desenvolvidas pela empresa em conjunto com seus Líderes.

Este trabalho é composto por cinco capítulos. O primeiro capítulo apresenta a introdução ao tema e define os objetivos da pesquisa. No segundo capítulo, realiza-se uma revisão da literatura, abordando os conceitos fundamentais e as principais discussões sobre liderança. O terceiro capítulo descreve a metodologia. No quarto capítulo, discutimos os resultados obtidos, destacando tendências, desafios e inovações no campo. O quinto capítulo apresenta as considerações finais, incluindo as implicações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

Materiais e Métodos

A pesquisa foi conduzida por meio de uma revisão de literatura, utilizando fontes secundárias para compor um panorama sobre o impacto da liderança nas organizações. O objetivo é analisar diferentes abordagens sobre liderança e seu impacto no ambiente corporativo, com ênfase na influência exercida sobre equipes e cultura organizacional. Essa metodologia exploratória busca entender o tema a partir de diversas perspectivas teóricas e práticas.

A coleta de informações foi realizada em plataformas acadêmicas amplamente reconhecidas, como Google Acadêmico e SciELO, além de livros e artigos especializados em administração e comportamento organizacional. Esses repositórios foram escolhidos por sua relevância na área de estudos organizacionais,

essencial para obter uma visão abrangente e atualizada sobre liderança.

As palavras-chave usadas nas buscas foram “liderança organizacional”, “estilos de liderança”, “impacto da liderança nas organizações” e “desafios da liderança”. Para garantir a atualidade dos dados, restringiu-se a pesquisa aos últimos cinco anos (2019-2024), visando captar as tendências mais recentes e pertinentes. Além disso, foram incluídos livros e artigos de referência, que fornecem uma base teórica sólida para o entendimento da liderança no contexto atual.

Os critérios de inclusão para a seleção das fontes focaram na relevância direta dos conteúdos em relação ao tema, na qualidade das análises apresentadas pelos autores e na aplicabilidade prática das descobertas para o cenário corporativo. Priorizaram-se estudos que abordam o desenvolvimento de habilidades de liderança, estratégias para o engajamento de equipes e mudanças culturais nas organizações.

Inicialmente, foram selecionados 10 artigos para análise, considerando aqueles com relevância direta para o tema, qualidade das análises apresentadas pelos autores e aplicabilidade prática das descobertas no cenário corporativo. No entanto, após aplicar critérios de exclusão, como a eliminação de artigos que não se relacionavam diretamente ao tema ou que estavam desatualizados, restaram 4 artigos que, após uma análise crítica, foram considerados adequados para compor o TCC final. Estudos duplicados entre as bases de dados também foram removidos para evitar redundâncias.

Após a seleção final, foi feita uma análise detalhada e crítica de cada uma das 4 fontes restantes. A organização das informações seguiu uma estrutura sistemática, destacando estilos de liderança, os principais desafios enfrentados pelos líderes organizacionais e as estratégias sugeridas para superar essas dificuldades no ambiente corporativo.

Desenvolvimento

A gestão de pessoas é um conceito abordado definido por diversos autores, sendo um dos mais genéricos o proposto por Gil (2019, p. 19), que a

descreve como “[...] função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. Essa definição enfatiza a relevância da colaboração entre os membros da organização para alcançar objetivos compartilhados. Além disso, a perspectiva de Gil sugere que a gestão de pessoas não é apenas uma responsabilidade administrativa, mas também um processo estratégico que contribui para o alinhamento dos objetivos individuais com os objetivos organizacionais, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo. Ao facilitar essa cooperação, a gestão de pessoas pode melhorar a motivação e o engajamento dos funcionários, resultando em melhor desempenho organizacional.

Chiavenato (2014, p. 8) expande esse conceito ao caracterizar a administração de recursos humanos como: “contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a arquitetura organizacional, a cultura corporativa, as características do seu mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão”. Essa perspectiva ressalta a relevância de adaptar a gestão de funcionários com base nas características individuais de cada organização e seu contexto particular. Adicionalmente, ao reconhecer a natureza dinâmica e variada das organizações, Chiavenato destaca a necessidade de uma abordagem flexível e customizada na gestão de pessoas. Esta visão implica que não existe uma solução única para todos os contextos, mas sim a necessidade de desenvolver estratégias específicas que atendam às demandas únicas de cada organização. A capacidade de ajustar a gestão de recursos humanos de acordo com fatores internos e externos pode aumentar a eficácia organizacional, promover uma cultura corporativa saudável e melhorar o desempenho geral da empresa.

Silva (2017, p. 45) acrescenta que a função de gestão de pessoas é atualmente considerada uma das principais ferramentas de gestão dentro das organizações. Segundo ele, a GP é essencial para implementar processos eficazes e auxiliar na constituição de estratégias e no planejamento organizacional. Silva destaca que “a gestão de pessoas é um elemento-chave para a integração de processos e para o alinhamento estratégico,

contribuindo significativamente para a competitividade e a sustentabilidade organizacional". A afirmação de Silva reforça a visão estratégica da gestão de pessoas, sublinhando seu papel central não apenas na administração dos recursos humanos, mas também como um componente crucial na formulação e execução de estratégias organizacionais. Ao facilitar a integração de processos e o alinhamento estratégico, a gestão de pessoas torna-se fundamental para a manutenção da competitividade e da sustentabilidade das organizações no longo prazo. Gil (2019) e Chiavenato (2014) oferecem visões abrangentes e diversas sobre a Gestão de Pessoas, demonstrando a relevância da colaboração para alcançar metas organizacionais e individuais, conforme destacado por Gil, e a influência de fatores contextuais, como cultura e tecnologia, na eficácia da gestão de pessoas, conforme salientado por Chiavenato. Silva (2017) complementa essa abordagem, evidenciando a importância estratégica da gestão de pessoas na implementação de processos e no planejamento organizacional, reforçando seu papel como uma ferramenta central da gestão contemporânea.

Além disso, para Marras (2018, p. 62), "a gestão de pessoas envolve uma série de práticas e políticas que visam garantir o desenvolvimento e a satisfação dos colaboradores, ao mesmo tempo em que atendem às necessidades estratégicas da organização". Esta definição sublinha a importância de práticas voltadas para o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários, destacando que a gestão de pessoas não só atende às demandas organizacionais, mas também contribui para o bem-estar dos colaboradores, fator que, segundo o autor, é essencial para o engajamento e a produtividade.

Outro autor que contribui para o entendimento da gestão de pessoas é Fischer (2020, p. 33), que argumenta que "a gestão de pessoas vai além de processos e políticas; é sobre entender as pessoas e criar um ambiente onde cada colaborador possa atingir seu potencial máximo". Fischer enfatiza a dimensão humana da gestão de pessoas, destacando que, além de políticas estruturadas, é necessário compreender as motivações e os objetivos individuais de cada colaborador para promover um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficiente.

O termo liderança é definido por Robbins e Judge (2019, p. 372) como "a capacidade de influenciar um grupo em direção à realização de uma visão ou conjunto de metas". Essa definição sublinha a importância da influência e da orientação na condução de um grupo, destacando o papel do líder como um guia estratégico. Robbins e Judge apontam que a eficácia da liderança está internamente ligada à capacidade do líder de inspirar e direcionar a equipe, sugerindo que a verdadeira liderança vai além da mera supervisão, englobando também a habilidade de moldar visões e metas claras para o grupo. Esta abordagem destaca o papel do líder como um catalisador que guia e motiva a equipe rumo a objetivos bem definidos.

Por sua vez, Yukl (2013, p. 7) descreve liderança como "o processo de influenciar outros a entender e concordar sobre o que precisa ser feito e como fazer, além de facilitar o esforço individual e coletivo para atingir objetivos compartilhados". Yukl enfatiza a natureza processual da liderança, centrando-se na comunicação e na coordenação de esforços. A definição de Yukl ressalta que a liderança eficaz requer habilidades de comunicação e de coordenação, essenciais para alinhar os esforços da equipe em direção a objetivos comuns. Esta abordagem destaca a liderança como um processo contínuo de influência mútua e de gestão colaborativa, onde a clareza e a concordância sobre os passos a serem seguidos são cruciais para o sucesso coletivo.

Segundo Silva (2015), a liderança é indispensável no contexto organizacional moderno, onde as mudanças rápidas e a complexidade do ambiente de negócios exigem líderes capazes de adaptar-se e inovar continuamente. Silva destaca que "os líderes eficazes são aqueles que conseguem motivar suas equipes, promover um ambiente de colaboração e

orientar a organização através de períodos de transformação e incerteza" (SILVA, 2015, p. 45). Silva coloca ênfase na adaptabilidade e na inovação, características essenciais para a liderança contemporânea. A capacidade de um líder de motivar e manter a coesão da equipe, especialmente em tempos de mudança e incerteza, é apresentada como um diferencial crucial para o sucesso organizacional. Esta visão ressalta a necessidade de líderes que não apenas reagem às

mudanças, mas que também conseguem antecipá-las e liderar proativamente em ambientes voláteis.

As definições de liderança apresentadas por Robbins e Judge (2019) e Yukl (2013) fornecem uma visão abrangente sobre o conceito, abordando tanto a capacidade de influenciar como o processo de coordenação e comunicação dentro de um grupo. Robbins e Judge destacam a influência direcionada para a realização de metas, enquanto Yukl foca no entendimento e na concordância sobre as ações necessárias para atingir os objetivos. Complementando essas perspectivas, Silva (2015) sublinha a importância da adaptabilidade e da inovação no contexto de liderança, especialmente em ambientes empresariais caracterizados pela rápida mudança e complexidade. Assim, a liderança eficaz é apresentada como um fator crucial para o sucesso organizacional, envolvendo a motivação, a colaboração e a capacidade de guiar a organização através de desafios.

Para Bass (2008, p. 20), a liderança pode ser entendida como um processo em que "indivíduos são influenciados de maneira a desenvolver um compromisso com objetivos organizacionais comuns". Ele enfatiza que a verdadeira liderança não se resume a ações isoladas, mas a um engajamento contínuo dos líderes com suas equipes, buscando o alinhamento entre os objetivos pessoais dos colaboradores e os da organização. Segundo Bass, a criação de um compromisso compartilhado é essencial para que a equipe se sinta motivada e engajada, o que contribui para um ambiente organizacional mais coeso e produtivo. Essa visão destaca a importância de um líder que inspire e mobilize a equipe, fazendo com que cada membro se sinta parte vital dos resultados a serem alcançados.

Northouse (2016, p. 53) complementa ao afirmar que "a liderança envolve não apenas a influência, mas também a construção de relações que promovam o desenvolvimento e a capacidade de enfrentar desafios". Northouse ressalta que a liderança eficaz depende do estabelecimento de conexões sólidas entre líderes e membros da equipe, promovendo uma cultura de confiança e suporte mútuo. Para ele, o líder deve ser alguém que encoraje o crescimento individual e grupal, capacitando os colaboradores a superarem dificuldades e inovarem em suas tarefas. Essa abordagem destaca que o papel do líder não se

limita a direcionar, mas também a fortalecer o potencial da equipe, impulsionando o desenvolvimento contínuo e a adaptação frente aos desafios organizacionais.

Pirâmide de Maslow

A Pirâmide de Maslow, proposta por Abraham Maslow em 1943, é um modelo de hierarquia de necessidades humanas que sugere que as necessidades são organizadas em níveis, e que a satisfação de necessidades mais básicas é pré-requisito para a satisfação de necessidades mais elevadas. Segundo Maslow (1943, p. 370), "[...] as necessidades humanas são arranjadas em uma hierarquia de importância relativa". A pirâmide é composta por cinco níveis: necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização. A teoria de Maslow é fundamental para entender a motivação humana, pois estabelece uma ordem natural das necessidades, onde as mais básicas, como as fisiológicas e de segurança, devem ser atendidas antes que as necessidades mais complexas.

Gomes (2020, p. 58) enfatiza que a hierarquia das necessidades de Maslow continua sendo relevante na compreensão das motivações humanas contemporâneas, especialmente no contexto organizacional, onde a satisfação das necessidades básicas pode influenciar diretamente a produtividade e o engajamento dos funcionários.

Gomes enfatiza a aplicabilidade contínua da pirâmide de Maslow no ambiente de trabalho moderno. A satisfação das necessidades básicas dos funcionários, como condições adequadas de trabalho e segurança no emprego, é crucial para garantir altos níveis de produtividade e engajamento.

Martins et al. (2022, p. 103) também destacam a aplicação da teoria de Maslow em contextos modernos, afirmando que "a adaptação da pirâmide de Maslow às necessidades contemporâneas, como segurança digital e bem-estar emocional, mostra a flexibilidade e a durabilidade do modelo original". Martins aponta para a capacidade de adaptação da teoria de Maslow às novas demandas da sociedade moderna. A inclusão de conceitos como segurança digital e bem-estar emocional demonstra que a hierarquia das necessidades pode ser atualizada para refletir as mudanças nas necessidades humanas. Isso reforça a durabilidade

e a relevância contínua do modelo de Maslow, evidenciando sua aplicabilidade em diversos contextos ao longo do tempo.

A Pirâmide de Maslow oferece uma compreensão estruturada das motivações humanas, sugerindo que a satisfação de necessidades básicas é fundamental para que as pessoas possam buscar a realização de necessidades superiores. Esta abordagem hierárquica tem implicações significativas para a gestão de pessoas e para o desenvolvimento de estratégias de marketing, pois permite uma análise mais aprofundada das motivações e comportamentos dos indivíduos. Gomes (2020) e Martins et al. (2022) reforçam a relevância contínua do modelo na era moderna, adaptando-o para contextos contemporâneos e novas necessidades emergentes.

A aplicação da Pirâmide de Maslow nas práticas de gestão de pessoas permite que as organizações ofereçam um ambiente de trabalho que atende tanto às necessidades básicas quanto às mais elevadas dos funcionários. Por exemplo, ao assegurar condições de trabalho seguras e salários justos, as empresas estão atendendo às necessidades fisiológicas e de segurança, o que proporciona uma base sólida para o desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores. Com isso, os funcionários podem alcançar níveis mais altos de motivação e engajamento, impactando positivamente a produtividade e o clima organizacional, conforme descrito por Gomes (2020).

Além disso, a satisfação das necessidades sociais, de estima e de autorrealização dos colaboradores também é uma área de foco nas organizações modernas. Programas de reconhecimento, planos de carreira e atividades de integração são algumas das estratégias que as empresas utilizam para atender a essas necessidades superiores. Ao proporcionar oportunidades para que os funcionários se sintam valorizados e tenham espaço para o crescimento pessoal e profissional, as organizações promovem um ambiente de trabalho em que cada colaborador pode se desenvolver plenamente. Martins et al. (2022) destacam que essa abordagem adaptada da teoria de Maslow é essencial para manter uma força de trabalho motivada e alinhada com os objetivos organizacionais.

Por fim, a atualização da Pirâmide de Maslow para incluir aspectos modernos, como o bem-estar digital e a saúde mental, reflete a capacidade do modelo de evoluir conforme as demandas da sociedade. Em um ambiente corporativo que valoriza o bem-estar integral dos colaboradores, as empresas consideram fatores como equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e segurança digital, promovendo uma experiência de trabalho mais completa e satisfatória. Esse enfoque holístico não apenas contribui para a retenção de talentos, mas também fortalece a reputação da empresa no mercado, evidenciando o impacto da teoria de Maslow quando aplicada a uma gestão de pessoas moderna e humanizada.

A Comunicação Não Violenta (CNV), desenvolvida por Marshall Rosenberg, é uma abordagem de comunicação que visa promover a empatia e a resolução pacífica de conflitos. Segundo Rosenberg (2006, p. 3), a CNV é “um modo de comunicar-se que leva à conexão com os outros e consigo mesmo de uma maneira que permite que a compaixão floresça”. Esta definição ressalta a essência da CNV como uma ferramenta para estabelecer conexões genuínas e promover um entendimento compassivo entre as pessoas. Ao enfatizar a importância da compaixão, Rosenberg destaca a capacidade da CNV de transformar os relacionamentos por meio da comunicação consciente.

Pereira (2019, p. 112) afirma que “a aplicação da CNV em ambientes corporativos têm mostrado resultados positivos na redução de conflitos internos e no aumento da cooperação entre as equipes”. Essa observação destaca a eficácia da CNV como uma abordagem prática para lidar com conflitos e promover um ambiente de trabalho mais colaborativo. A CNV não apenas ajuda a resolver conflitos de forma pacífica, mas também fortalece o trabalho em equipe e a coesão organizacional.

Silva e Andrade (2021, p. 97) destacam que “a CNV promove um ambiente mais inclusivo e respeitoso, essencial para o bem-estar dos colaboradores e para a criação de uma cultura organizacional positiva”. Essa observação ressalta o impacto da CNV na cultura organizacional, enfatizando sua capacidade de criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e colaborativo. Ao promover a inclusão e o respeito mútuo, a CNV contribui para o bem-estar dos colaboradores e para o fortalecimento da

identidade organizacional.

Rosenberg (2015) enfatiza que a CNV não é apenas uma técnica de comunicação, mas uma filosofia de vida que busca transformar a forma como nos relacionamos com os outros, promovendo uma cultura de paz e respeito mútuo. Essa perspectiva mais ampla de Rosenberg destaca que a CNV vai além de simplesmente resolver conflitos; ela visa a uma transformação fundamental na maneira como nos relacionamos uns com os outros. Ao adotar os princípios da CNV como uma filosofia de vida, as pessoas podem contribuir para uma cultura de paz e respeito em todos os aspectos de suas vidas.

A Comunicação Não Violenta oferece uma abordagem poderosa para melhorar a comunicação interpessoal e a resolução de conflitos. Ao focar na empatia e na expressão autêntica de sentimentos e necessidades, a CNV facilita conexões mais profundas e respeitadas entre as pessoas. Pereira (2019) e Silva e Andrade (2021) evidenciam os benefícios da CNV no ambiente corporativo, destacando sua contribuição para a cooperação e o bem-estar organizacional. Essa abordagem é particularmente útil em contextos em que a qualidade da comunicação pode ter um impacto significativo no bem-estar e na produtividade.

A prática da Comunicação Não Violenta (CNV) no ambiente organizacional não apenas melhora a qualidade das interações, mas também facilita a gestão emocional dos colaboradores, promovendo um espaço onde sentimentos e necessidades possam ser expressos sem julgamentos. Essa transparência na comunicação permite que os colaboradores se sintam valorizados e ouvidos, resultando em maior confiança e comprometimento com a equipe. Segundo Pereira (2019), o uso da CNV contribui para a criação de um ambiente em que os colaboradores se sentem seguros para expressar preocupações e desafios, o que reduz tensões e fortalece o senso de comunidade dentro da organização.

Além disso, a CNV é especialmente relevante em situações de feedback e avaliação de desempenho, onde a comunicação clara e empática pode transformar a experiência para todos os envolvidos. Ao adotar a CNV durante essas interações, os líderes conseguem transmitir críticas construtivas de forma que sejam recebidas como oportunidades

de crescimento, em vez de confrontações. Silva e Andrade (2021) enfatizam que essa abordagem torna o processo de avaliação mais humanizado e alinhado com os valores de respeito e colaboração, fundamentais para o desenvolvimento de uma cultura organizacional positiva e motivadora.

Considerações Finais:

O presente estudo teve como objetivo analisar o impacto da liderança no ambiente organizacional, destacando como diferentes estilos de liderança influenciam o desempenho dos colaboradores, a motivação das equipes e a dinâmica geral da organização. Através da revisão das principais teorias sobre liderança, como as de Robbins e Judge (2019), Yukl (2013) e Silva (2015), foi possível perceber que a liderança não se limita apenas à capacidade de coordenar, mas envolve um processo contínuo de coordenação, aplicação, influência e adaptação às necessidades da equipe. Além disso, foi enfatizada a importância de abordagens complementares, como a Pirâmide de Maslow e a Comunicação Não Violenta (CNV), mostrando que o entendimento e a aplicação de tais teorias podem contribuir significativamente para melhorar o relacionamento entre líderes e lideranças, resultando em maior coesão, produtividade e satisfação no trabalho.

Uma liderança eficaz, como demonstrada ao longo do estudo, vai além da supervisão direta, sendo um fator fundamental na construção de um ambiente de trabalho colaborativo e motivador. As abordagens teóricas evidenciadas ressaltam a importância de um líder não apenas como alguém que direciona, mas como um facilitador que inspira confiança, estabelece metas claras e promove uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo e na comunicação empática. O papel do líder em criar e manter um ambiente seguro e inclusivo, conforme destacado na Pirâmide de Maslow, é essencial para garantir que as necessidades dos pacientes sejam atendidas, criando as condições ideais para que eles possam atingir seu potencial máximo. Da mesma forma, a aplicação da Comunicação Não Violenta (CNV) se revela como uma poderosa ferramenta para resolver conflitos e fortalecer a colaboração entre os membros da equipe.

Portanto, fica claro que a liderança não é uma função estática, mas um processo dinâmico que deve ser constantemente ajustado às realidades e

desafios do ambiente organizacional. Líderes que compreendem a importância da empatia, da comunicação clara e do atendimento das necessidades básicas de seus colaboradores, como sugere Maslow, têm mais chances de promover um ambiente produtivo e sustentável. Além disso, ao integrar práticas como a CNV, pode

transformar os conflitos em oportunidades de crescimento e melhoria contínua. Num contexto organizacional que não busca apenas resultados financeiros, mas também o bem-estar dos colaboradores, a liderança assume um papel central e decisivo no sucesso a longo prazo da organização.

Referências:

DOMINGOS, Caio Fernando. **Gestão de pessoas: estudo de caso em uma empresa de tecnologia**. 2023. 46 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023.

FUNDAÇÃO NACIONAL DA QUALIDADE; **Cadernos de Excelência: Liderança**; São Paulo; 2007.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PEREIRA, Júlia. **Comunicação Não Violenta no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Editora Vida, 2019.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Comportamento Organizacional**. 17. ed. São Paulo: Pearson, 2019.

ROSENBERG, Marshall B. **Comunicação Não-Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais**. São Paulo: Editora Ágora, 2006.

ROSENBERG, Marshall B. **Nonviolent Communication: A Language of Life**. 3. ed. Encinitas: PuddleDancer Press, 2015.

SILVA, João. **Gestão de Pessoas: ferramentas e estratégias para o planejamento organizacional**. Rio de Janeiro: Editora Empresa, 2017.

SILVA, João. **Liderança e Inovação: estratégias para o sucesso organizacional**. São Paulo: Editora Gestão, 2015.

SILVA, Mariana; ANDRADE, Carlos. **Práticas de CNV nas Organizações**. Porto Alegre: Editora Sul, 2021.

YUKL, Gary. **Liderança nas Organizações**. 8. ed. São Paulo: Pearson, 2013.