



FACULDADE MAUÁ DE GOIÁS

**Faculdade Instituto de Ensino e Pesquisa do Planalto Central
Psicologia**

KATHLEEN MICHELLE RIBEIRO DE MORAIS

**O IMPACTO DA LIDERANÇA NO DESEMPENHO DA EQUIPE:
UMA ANÁLISE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

ÁGUAS LINDAS DE GOIÁS

2025.2



FACULDADE MAUÁ DE GOIÁS

**Faculdade Instituto de Ensino e Pesquisa do Planalto Central
Psicologia**

KATHLEEN MICHELLE RIBEIRO DE MORAIS

**O IMPACTO DA LIDERANÇA NO DESEMPENHO DA EQUIPE:
UMA ANALISE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

Artigo científico entregue á Faculdade Mauá de
Goias, como requisito parcial obrigatório para
obtenção do certificado de conclusão de
graduação e Orientador: Quemili de Cássia
Dias de Sousa

ÁGUAS LINDAS DE GOIÁS

2025.2

O IMPACTO DA LIDERANÇA NO DESEMPENHO DA EQUIPE: UMA ANÁLISE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Kathleen Michelle Ribeiro de Moraes
Quemili de Cassia Dias de Sousa

Resumo

Este estudo tem como objetivo analisar o impacto da liderança no desempenho das equipes em um contexto organizacional. A liderança influencia diretamente a motivação, o engajamento e a produtividade, podendo potencializar os resultados ou comprometer o alcance dos objetivos quando exercida de forma ineficaz. Para isso, o estudo adota uma abordagem qualitativa, explicativa e bibliográfica, baseada em publicações entre 2018 e 2024. A pesquisa aborda os principais conceitos e estilos de liderança, as competências e habilidades essenciais, bem como sua influência na motivação, satisfação e desempenho da equipe. Espera-se que esta análise contribua para a compreensão do papel dos líderes nas organizações, oferecendo perspectivas teóricas que reforcem a importância de práticas de liderança eficazes para construir ambientes de trabalho colaborativos e produtivos.

Palavras-chave: Liderança e capacidade de gestão, cultura organizacional, motivação.

Introdução

A liderança é um dos principais fatores que moldam a dinâmica organizacional, influenciando diretamente a motivação, a comunicação e o desempenho das equipes. A forma como um líder conduz seu time não afeta apenas o cumprimento de metas, mas também a maneira como os colaboradores se sentem em relação ao trabalho e à organização. Estudos recentes mostram que uma liderança eficaz pode promover engajamento, estimular a criatividade e aumentar a produtividade, refletindo positivamente nos resultados globais da empresa (Santos et al., 2024). Compreender essas práticas é, portanto, essencial para analisar como a atuação do líder pode potencializar ou comprometer o alcance dos objetivos coletivos (Oliveira; Carvalho, 2023).

Apesar da importância reconhecida da liderança, muitas organizações ainda enfrentam desafios relacionados à forma como os gestores exercem esse papel. Quando a liderança não é conduzida de maneira adequada, surgem desmotivação, conflitos internos e queda no desempenho das equipes, comprometendo não apenas os resultados, mas também o clima organizacional. Diante disso, surge a questão central desta pesquisa: qual é o impacto da liderança no desempenho das equipes no contexto organizacional? (Oliveira; Carvalho, 2023).

A relevância do estudo sobre liderança pode ser observada em três dimensões principais: organizacional, social e científica. No âmbito organizacional, compreender como a liderança influencia o desempenho permite adotar práticas de gestão mais assertivas, promovendo maior eficiência e melhores resultados corporativos. Do ponto de vista social, a pesquisa contribui para a compreensão das relações de trabalho, incentivando ambientes mais colaborativos, respeitosos e saudáveis. Já no campo científico, a produção acadêmica sobre liderança amplia o debate, oferecendo suporte teórico e referência para futuras investigações (Silva Barreto et al., 2013; Rocha Neves; López Cabana, 2024).

O objetivo geral deste estudo é analisar o impacto da liderança no desempenho das equipes em um contexto organizacional. Para tanto, foram definidos os seguintes objetivos específicos: compreender os principais conceitos de liderança presentes na literatura; identificar os diferentes estilos de liderança e suas características; relacionar os estilos de liderança com seus efeitos no desempenho da equipe; discutir as implicações de uma liderança eficaz nos resultados organizacionais (Gil, 2019).

Para atingir esses objetivos, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa e explicativa, utilizando procedimento bibliográfico. Segundo Gil (2019), o estudo bibliográfico se caracteriza pela análise de publicações já existentes, permitindo uma compreensão aprofundada do tema. Complementarmente, Lakatos e Marconi (2017) destacam que esse tipo de pesquisa é fundamental para reunir, selecionar e interpretar contribuições de diferentes autores. Para assegurar a atualidade e relevância da análise, foram utilizadas obras publicadas entre 2018 e 2024, com foco na liderança e seu impacto no desempenho das equipes (Santos et al., 2024; Oliveira; Carvalho, 2023).

2. Fundamentação Teórica

2.1 Conceito de liderança no contexto organizacional

Liderança é muito mais do que ocupar um cargo de chefia ou tomar decisões estratégicas: é uma relação de influência e cuidado com as pessoas. Um líder de verdade inspira, motiva e cria condições para que cada membro da equipe possa desenvolver seu potencial. No contexto organizacional, essa habilidade é determinante para o engajamento, a produtividade e o clima interno da empresa (Santos et al., 2024).

Ser líder não é apenas dar ordens ou controlar processos; é saber ouvir, compreender e orientar, incentivando o crescimento coletivo. Oliveira e Carvalho (2023) destacam que líderes eficazes caminham junto com suas equipes, apoiando na resolução de problemas, mas também aprendendo com os colaboradores.

Além disso, um líder competente consegue perceber os talentos individuais, distribuindo tarefas de acordo com as habilidades e interesses de cada colaborador. Isso fortalece a autoestima, gera motivação intrínseca e contribui para a construção de um ambiente de confiança. Historicamente, a liderança era associada apenas à autoridade e comando. Hoje, conceitos modernos como liderança servidora, participativa e emocionalmente inteligente mostram que a empatia, a escuta ativa e a conexão humana são tão importantes quanto a execução de metas (Silva Barreto et al., 2013).

A liderança eficaz também exige consciência situacional: entender o momento, o contexto e a cultura da organização. Um líder que reconhece desafios internos, como conflitos de equipe ou sobrecarga de trabalho, consegue adaptar seu estilo, oferecendo suporte adequado e criando estratégias para manter o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

2.2 Estilos de liderança e seus impactos

A forma como um líder se relaciona com a equipe reflete diretamente na cultura organizacional, no clima interno e na motivação dos colaboradores. Cada estilo de

liderança produz impactos distintos, podendo favorecer o desempenho ou gerar desengajamento.

Liderança autocrática: neste modelo, todas as decisões são centralizadas no líder, e a comunicação é, muitas vezes, unilateral. Pode ser eficaz em situações de emergência ou quando decisões rápidas são necessárias, mas tende a inibir a criatividade, desmotivar colaboradores e reduzir a colaboração a longo prazo.

Liderança democrática: envolve a equipe nos processos decisórios, promove escuta ativa e valoriza contribuições individuais. Oliveira e Carvalho (2023) destacam que este estilo fortalece vínculos, aumenta a satisfação no trabalho e eleva o comprometimento da equipe. Além disso, promove um senso de pertencimento, pois todos sentem que suas opiniões são consideradas nas decisões importantes.

Liderança liberal (laissez-faire): caracteriza-se por dar liberdade quase total aos colaboradores. Funciona melhor em equipes autogerenciáveis e altamente capacitadas, mas, se mal aplicada, pode gerar desorganização, falta de alinhamento e queda no desempenho, especialmente em contextos que exigem supervisão e coordenação constantes.

Nos últimos anos, a liderança transformacional ganhou destaque. Este estilo inspira, motiva e transforma o ambiente de trabalho, estimulando a inovação e o desenvolvimento individual. Santos et al. (2024) afirmam que líderes transformacionais criam uma conexão emocional com a equipe, promovendo engajamento e comprometimento genuíno.

2.3 Competências e habilidades do líder eficaz

Ser líder vai muito além de ocupar um cargo formal: é sobre impacto humano e resultados coletivos. Um líder eficaz desenvolve competências que fortalecem o time, promovem confiança e geram motivação.

A inteligência emocional é uma das habilidades mais valorizadas atualmente. Ela permite ao líder reconhecer e controlar suas próprias emoções, ao mesmo tempo em que entende e respeita os sentimentos dos outros (Oliveira; Carvalho, 2023). Essa competência é crucial para lidar com conflitos, pressões e mudanças organizacionais, mantendo o equilíbrio e criando um ambiente seguro para a expressão de ideias.

A comunicação clara, assertiva e empática também é essencial. Um líder que se comunica de forma eficiente transmite informações de maneira objetiva, mas sem perder sensibilidade. A escuta ativa, segundo Rocha Neves e López Cabana (2024), é uma ferramenta poderosa para compreender necessidades, medos e expectativas da equipe, promovendo relações de confiança e respeito.

Além disso, líderes devem tomar decisões éticas e estratégicas, considerando consequências de curto e longo prazo. Isso envolve responsabilidade, visão crítica e coragem para agir de acordo com valores, mesmo diante de desafios complexos (Santos et al., 2024).

2.4 Influência da liderança no desempenho, motivação e satisfação da equipe

O impacto da liderança no desempenho das equipes vai além de metas e números: ele reflete diretamente na motivação, engajamento e bem-estar dos colaboradores. Quando o líder está presente, ouve, valoriza conquistas e reconhece esforços, os colaboradores tendem a se sentir mais conectados e comprometidos (Santos et al., 2024).

A motivação verdadeira, segundo Oliveira e Carvalho (2023), não é apenas fruto de salários ou benefícios, mas do respeito, valorização e cuidado com as pessoas. Um líder que apoia nos momentos difíceis, celebra pequenas vitórias e incentiva o desenvolvimento pessoal transforma o ambiente de trabalho, tornando-o mais humano e produtivo.

Além disso, líderes influenciam diretamente a satisfação e retenção de talentos. Equipes que se sentem valorizadas têm menor rotatividade e maior desempenho, criando um ciclo positivo de resultados e bem-estar. Silva Barreto et al. (2013) reforçam que ambientes colaborativos e saudáveis são consequência direta de práticas de liderança eficazes, que equilibram metas organizacionais com cuidado humano.

Por fim, a liderança eficaz promove engajamento emocional, fazendo com que colaboradores não apenas cumpram tarefas, mas sintam que suas contribuições são significativas. Esse engajamento é essencial para enfrentar desafios, inovar e manter a produtividade mesmo em contextos de pressão ou mudanças rápidas.

Considerações Finais

O presente estudo buscou analisar o impacto da liderança no desempenho das equipes no contexto organizacional, destacando sua relevância para a motivação, o engajamento e a produtividade. Verificou-se que a forma como o líder conduz sua equipe pode fortalecer vínculos, estimular o comprometimento e favorecer resultados, mas também pode gerar desmotivação e queda no desempenho quando não exercida de maneira eficaz.

A análise bibliográfica permitiu identificar diferentes estilos de liderança e evidenciar que a atuação eficaz do líder está diretamente relacionada a competências como inteligência emocional, comunicação assertiva, tomada de decisão ética e capacidade de inspirar confiança. Tais aspectos reforçam que a liderança vai além da autoridade hierárquica, sendo um fator determinante para a construção de ambientes de trabalho colaborativos e saudáveis.

Conclui-se que compreender as práticas de liderança e seus efeitos sobre o desempenho da equipe é fundamental para que as organizações adotem estratégias de gestão mais assertivas, capazes de alinhar resultados organizacionais às necessidades humanas dos colaboradores. Como recomendação, sugere-se que pesquisas futuras ampliem a análise por meio de estudos de campo, a fim de verificar

de forma empírica a aplicação dos conceitos abordados e suas implicações práticas no ambiente corporativo.

Referências

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Fundamentos de metodologia científica*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA, A.; CARVALHO, B. Impacto da liderança no desempenho das equipes: uma análise organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 27, n. 4, p. 1-18, 2023.

SANTOS, C.; ALMEIDA, D.; PEREIRA, F. Liderança transformacional e engajamento de equipes: uma revisão bibliográfica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 23, n. 2, p. 1-12, 2024.

SILVA BARRETO, R.; SOUZA, M.; LOPES, H. Liderança contemporânea: conceitos e práticas. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*, v. 12, n. 1, p. 45-61, 2013.

ROCHA NEVES, L.; LÓPEZ CABANA, R. Comunicação e e

Termo de autorização para publicação no Repositório Institucional

Eu Kathleen Michelle Ribeiro de Moraes, portador(a) do RG. n.º **07593823105** Org. Exp. **SSP/GO**, inscrito no CPF **075.938.231-05**, domiciliado em **QUADRA 99 LOTE 08 CIDADE JARDIM**, na cidade de **Águas Lindas de Goiás**, na qualidade de titular dos direitos de autor que recaem sobre o meu artigo de trabalho de conclusão de curso.

Intitulada **O IMPACTO DA LIDERANÇA NO DESEMPENHO DA EQUIPE: uma análise no contexto organizacional**, postado em **27/11/2025**, junto ao programa de Graduação em **Psicologia**, com fundamento nas disposições sobre direitos autorais (Lei nº 9.610 de 19 de fevereiro de 1998), autorizo a **Faculdade Mauá de Goiás** a disponibilizar gratuitamente a obra citada, sem ressarcimento de direitos autorais, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica gerada pela faculdade, a partir desta data.

Autorizo a liberação:

(x) Total

() Parcial do trabalho (serão disponibilizados apenas o(s) resumo(s) e os dados bibliográficos: autor, título, membros da banca examinadora, data de defesa, palavras-chave, entre outros).

Motivo: **sem restrições**

Obs.:

- ✓ Estou ciente que, em caso de liberação parcial, o documento será mantido durante 2 (dois) anos a partir da data de autorização da publicação. Para ampliação deste prazo, devo manifestar-me junto ao MAUA/GO. Se não houver manifestação, o texto completo da dissertação/tese será liberado em sua totalidade e disponibilizado para consulta.
- ✓ O conteúdo disponibilizado é de minha inteira responsabilidade.

Águas Lindas de Goiás, GO, **28/11/2025**

Documento assinado digitalmente
 **KATHLEEN MICHELLE RIBEIRO DE MORAIS**
Data: 02/12/2025 21:51:57-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Assinatura do Autor