



## Gestão de equipes: O papel do líder para o desenvolvimento de uma empresa

### Team management: The role of the leader in the development of a company

10.56238/isevmjv3n3-013

Recebimento dos originais: 11/05/2024

Aceitação para publicação: 31/05/2024

#### **Murilo Micali dos Reis**

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6445663058432981>

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9978-494X>

Graduando em Produção Industrial na FATEC Taquaritinga/SP

E-mail: [lillo.micalireis@hotmail.com](mailto:lillo.micalireis@hotmail.com)

#### **Adauto Luiz Carrino**

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8799180899581408>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0438-2707>

Docente em Marketing e Administração na FATEC Taquaritinga/SP

Doutor em Educação pela UNESP Araraquara/SP

Pós-doutorando em Comunicação e Cultura pela UNISO – Sorocaba/SP

E-mail: [adautomkt@hotmail.com](mailto:adautomkt@hotmail.com)

#### **RESUMO**

Uma série de fatores impacta diretamente na eficiência e produtividade das equipes, assim como na saúde organizacional, por isso, destaca-se o papel crucial da liderança na gestão de equipes, enfatizando a capacidade dos líderes em motivar e impulsionar suas equipes em direção a objetivos comuns, criando um ambiente propício à colaboração e ao comprometimento. Esse papel de liderança é reconhecido como um diferencial estratégico fundamental para o sucesso organizacional em um mercado altamente competitivo. Assim, dialogamos como problematização o respectivo questionamento: Quais são os impactos do líder na gestão de equipes e como esse sujeito contribui na produtividade de uma empresa? Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo compreender a importância do papel do líder para a gestão de equipes em uma empresa. Metodologicamente, corresponde em uma pesquisa qualitativa de revisão bibliográfica, por meio de uma coleta dados secundários, dispondo de autores renomados sobre a temática. Ademais, essa pesquisa reforça a ideia de que a gestão de equipes vai além da supervisão de tarefas, envolvendo a criação de um ambiente propício ao crescimento, inovação e colaboração para que se tenha um ambiente de desenvolvimento e de aprendizagem coletiva, a qual refletirá na produtividade da empresa.

**Palavras-chave:** Gestão de equipes, Liderança, Saúde organizacional, Supervisão de tarefas.

#### **1 INTRODUÇÃO**

A gestão de equipes é importante na produtividade das empresas e a capacidade de liderar equipes eficazes e motivadas, é um diferencial estratégico para a empresa. Este trabalho explora os impactos diretos e indiretos da gestão de equipes na eficiência operacional, inovação, satisfação do colaborador e resultados finais da organização, ou seja, sua produtividade.



A saúde organizacional é a maior vantagem competitiva que uma empresa pode ter, logo traz consequências no crescimento e na sustentabilidade a longo prazo. Quando uma organização cultiva um ambiente de trabalho saudável, isso se reflete na eficiência operacional e capacidade de adaptação à mudança do mercado. Desta forma, esse trabalho tem como objetivo a compreensão dos impactos da gestão de equipes para a produtividade da empresa, pois um ambiente saudável causa uma boa comunicação, colaboração entre indivíduos da equipe, competência na liderança e alinhamento em torno de objetivos comuns, fatores estes cruciais para superar desafios e aproveitar oportunidades.

Portanto, é importante analisar quais são os impactos da gestão de equipes e como podem afetar na produtividade de uma empresa e como as empresas que priorizam a saúde organizacional, costumam a se destacar da concorrência, alcançando melhores resultados e construindo uma base sólida para o futuro. Dessa forma, essas organizações irão terão baixas rotatividades de funcionários, o que traduz em economia de custos com recrutamento, treinamento e perda de know-how (conjunto de conhecimentos práticos).

Diante disso, a retenção de talentos se torna uma vantagem competitiva, permitindo que a empresa mantenha uma equipe experiente e dedicada, capaz de inovar e executar em alto nível. A lealdade do cliente também é fortalecida, já que colaboradores satisfeitos e engajados tendem a proporcionar um serviço superior, o que por sua vez, gera maior satisfação e fidelidade do cliente. Dessa forma, a saúde organizacional, não é apenas sobre criar um local de trabalho agradável, mas sobre integrar totalmente essa positividade na estratégia de negócios, garantindo assim a viabilidade e o crescimento sustentável da empresa no longo prazo.

A escolha do tema se deu pela compreensão da importância em explorar informações sobre a gestão de equipes, um componente fundamental para o sucesso organizacional, principalmente em um mercado cada vez mais competitivo. E para isso, tem como abordagem metodológica a pesquisa de cunho qualitativo frente a uma breve revisão bibliográfica. Pois esta abordagem possibilita o estudo rigoroso sobre os conceitos em torno da temática, tais como as especificidades da gestão de equipes, as vantagens e desafios dessa gestão e o papel do líder em tal desempenho.

O presente trabalho buscou explorar a complexidade do ambiente de negócios e a necessidade de equipes bem geridas para manter a vantagem no mercado. Reconhece-se que a saúde organizacional reflete diretamente na eficiência operacional e na capacidade de adaptação às mudanças e elementos essenciais para o sucesso profissional.

Para a revisão bibliográfica, estabeleceu-se como foco principal a consulta a materiais teórico-conceituais que abordam a gestão de equipes sob diferentes perspectivas. Para isso, foram



selecionados autores cujas obras são referências no campo da administração e gestão de pessoas, tais como Bahry e Tolfo (2022), Chiavenato (2008), Collins (2001), Cortella (2016), Covey (2005), Goleman (2015), Kaspary e Seminotti (2012), Liboreiro e Borges (2018) e Navarro (2000, sobre os quais serão apresentadas, nos tópicos a seguir, o estudo de referencial teórico.

O artigo apresenta como problematização o seguinte questionamento: Quais os impactos na gestão de equipes e como o líder contribui na produtividade de uma empresa? Para isso, apresentamos como objetivo geral levar alguns impactos da gestão de equipes na produtividade da empresa, e como objetivos específicos destacar as vantagens e os desafios da gestão de equipes para uma empresa; articular o papel de liderança no exercício da gestão de equipes; e refletir sobre a importância, as vantagens, desafios e o papel de liderança na gestão de equipes com vistas a ampliar a produtividade da empresa.

Dessa forma, a seguir discutimos sobre o objeto de estudo, com o intuito de abordar possíveis respostas sobre a problematização e almejar os objetivos estabelecidos no presente estudo.

## 2 DESENVOLVIMENTO TEÓRICO

### 2.1 GESTÃO DE EQUIPES

Liboreiro e Borges (2018), pontuam que há uma ampla concorrência no mercado de trabalho globalizado, logo se faz essencial a gestão eficaz de equipes. A dinâmica empresarial contemporânea, marcada por rápidas mudanças tecnológicas, expectativas crescentes dos consumidores e a necessidade constante de inovação, exige das organizações não apenas uma estratégia de negócios, como a capacidade de mobilizar e motivar equipes em torno de objetivos comuns. Os principais conceitos de autores que se dedicaram às pesquisas sobre equipes (Tabela 1).

Tabela 1: Autores e respectivos conceitos de gestão de equipes

Autor	
Lewin (1947)	Grupos ou equipes são formados por pessoas com crenças parecidas relacionadas pelas forças psicológicas do campo social em que estão inseridas.
Hackman (1987)	As equipes no trabalho formam corporações que executam tarefas consideradas relevantes para a organização que pertencem e os seus resultados de desempenho tem consequências para a equipe.
Arrow e McGrath (1995)	As equipes são relações complexas e dinâmicas entre um conjunto de membros que utilizam a tecnologia específica para atingir propósitos comuns.
Hinsz, Tindale e Vollrath (1997)	Equipes são processam informação que de acordo com os objetivos a processar, codificam, compartilham, armazenam e aprendem desempenhando as tarefas.
Zanelli (1997)	Equipes coordenam competências para responder aos problemas frequentes e variáveis. Uma equipe é formada por pessoas com maturidade, responsabilidade e interdependência de todos os seus membros.

Katzenbach e Smith (2001)	Equipe é formada a partir de um grupo de pessoas interdependentes e integradas, com habilidades complementares, comprometidas com um objetivo comum compartilhado, metas e uma abordagem de trabalho comuns.
Moscovici (2007)	Um grupo que compreende seus objetivos e está engajado em alcançá-los de forma compartilhada. A comunicação dos membros, requer confiança. Os membros possuem habilidades complementares que possibilitam alcançar resultados.

Fonte: Adaptado de Liboreiro e Borges (2018)

Com base nos conceitos acima, as práticas e habilidades focadas no desenvolvimento, na motivação e na coordenação de grupos de trabalho, visam alcançar objetivos comuns. Chiavenato (2003) aborda a gestão de equipes como um processo fundamental dentro das organizações, onde a liderança eficaz, a comunicação e a promoção por meio da colaboração no ambiente de trabalho, essenciais para o êxito. O autor destaca a importância de compreender as dinâmicas individuais e coletivas das equipes para melhor gerir e aproveitar o potencial dentro das empresas.

## 2.2 ESPECIFICIDADES DA GESTÃO DE EQUIPES

Para Szezerbicki et.al (2006), há uma revisão recente focada na adoção das estratégias da instituição para estabelecer as competências necessárias e os comportamentos esperados para a entrega efetiva. Cada competência identificada está vinculada a comportamentos específicos de entrega, que servem como indicadores da capacidade do colaborador em aplicar a competência em questão (Tabela 2).

Tabela 2: Competências e respectivos comportamentos de entrega dos gestores

COMPETÊNCIAS	COMPORTAMENTOS
<b>Lidera pelo exemplo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. É agente de mudanças e lidera pelo exemplo.</li> <li>2. Tem bom relacionamento interpessoal com clientes, parceiros e empregados.</li> <li>3. Atua inspirando pessoas e resguardando a imagem da empresa.</li> <li>4. Contribui para um clima que favorece os resultados.</li> </ol>
<b>Domina os seus assuntos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instrui o plano de ação para a equipe com o intuito de introduzir a estratégia organizacional.</li> <li>2. Sugere transformações nas atividades para oportunidades.</li> <li>3. Faz a análise do processo em que atua e após toma decisões.</li> </ol>
<b>Se desenvolve e desenvolve a equipe</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faz o diagnóstico e procede ações adequadas para o seu próprio desenvolvimento e o desenvolvimento da equipe.</li> <li>2. Propicia um ambiente harmonioso para a equipe.</li> <li>3. Busca se desenvolver de acordo com as insuficiências da sua unidade.</li> <li>4. Transmite as atividades com responsabilidade.</li> <li>5. Proporciona a formação daqueles que sucedem no âmbito da sua equipe</li> </ol>
<b>Atua como proprietário da empresa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estimula a equipe, o gestor ou outras unidades, com intuito de concretizar o planejado, a produtividade e o controle dos gastos.</li> <li>2. Fiscaliza os indicadores de execução e faz a solicitação da participação da equipe para o alcance das metas.</li> <li>3. Gerencia de acordo com o foco estratégico da unidade.</li> <li>4. Pratica gerenciamento participativo.</li> </ol>
<b>Foca no cliente</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunica de maneira efetiva ao cliente a respeito das exigências sob sua responsabilidade</li> </ol>



	<ol style="list-style-type: none"><li>2. Propõe recursos para atender às urgências dos clientes.</li><li>3. Acompanham as atividades da gestão atuando sobre a satisfação do cliente.</li><li>4. Constata as oportunidades no atendimento a clientes que geram efeitos sobre o resultado da sua unidade.</li></ol>
<b>Incentiva e pratica a inovação</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Compreende as oportunidades de inovação na área de sua equipe.</li><li>2. Gera um ambiente conveniente à inovação.</li><li>3. Coloca a inovação em prática.</li></ol>

Fonte: Adaptado de Szezerbicki *et. al*, 2006.

Ao analisar a Tabela 2, as competências e os comportamentos esperados para a entrega são classificados segundo diversos níveis de complexidade, levando sempre em consideração o perfil dos gestores da organização como público-alvo.

Para Kasparly e Seminotti (2012), as equipes desenvolvem uma confiança operacional onde todos os membros agem coletivamente, gerando um relacionamento de complementariedade.

Segundo os autores supracitados, a aprendizagem dos processos grupais passa por cinco pontos: crescimento pessoal, consciência de modelos mentais do ambiente de trabalho, visão coletiva entre os participantes, aprendizagem em equipe e pensamento do todo. Ao desenvolver as competências, as empresas terão o essencial para sobreviver no mercado globalizado potencializando seus recursos humanos.

Diante disso, ao desenvolver esses pontos, Senge (1990), argumenta que as organizações não apenas “aprendem a aprender”, como se equipam com competências cruciais para a sobrevivência e sucesso em um mercado globalizado. Esse aprendizado organizacional, embasado na capacidade humana, não se limita apenas ao mercado, mas a construção de uma vida mais significativa, no nível individual e coletivo.

Siqueira, Souza e Viana (2013), discute a importância da gestão de expectativas e do alinhamento de interesses para o sucesso das equipes no Brasil. O autor propõe que líderes devem trabalhar ativamente para entender e harmonizar as expectativas da organização e promover um ambiente de trabalho justo e orientado para resultados positivos.

### 2.3 VANTAGENS E DESAFIOS DA GESTÃO DE EQUIPES

A gestão de equipes, embora essencial para o sucesso organizacional, apresenta uma série de vantagens e desafios que as lideranças precisam percorrer. Este equilíbrio entre os benefícios e os obstáculos se torna essencial para o desenvolvimento de equipes para a sustentação de um ambiente organizacional saudável e produtivo.

De acordo com Chiavenato (2003), a boa gestão de equipes, é algo fundamental para o sucesso de uma organização. Neste contexto, entender as vantagens e os desafios associados a gestão de determinada instituição, otimiza a produtividade, promove a inovação e mantém o



ambiente de trabalho saudável e motivador. O autor aborda que a relevância das práticas de gestão de pessoas para o sucesso, é a liderança.

Para Schilling (2021), a vantagem da gestão de equipes, é que além do trabalho de forma presencial, onde o que se busca é o crescimento da organização, existem empresas que tem preferência pelo trabalho de seus colaboradores de modo remoto, criando projetos de forma virtual.

A autora complementa que as equipes que trabalham virtualmente, são um grupo independente de indivíduos, que trabalha de forma remota e compartilham objetivos e os resultados da organização. Podem ser grupos dispersos ou afastados, fora do local da empresa, porém, trabalham mantendo o contato e cumprem suas responsabilidades.

Segundo Goleman (2015), uma das vantagens da gestão em equipes a capacidade de produzir e seu rendimento, pois equipes bem gerenciadas tendem a produzir mais e serem mais eficientes. Isso se deve à melhor divisão de tarefas, à colaboração efetiva e ao aproveitamento das habilidades complementares dos membros da equipe. A gestão eficiente promove um ambiente onde os objetivos são alcançados de forma rápida e com menor esforço.

A gestão de equipes também influencia no clima da organização, onde promove um ambiente de trabalho necessário para que os colaboradores se sintam valorizados, partindo de um esforço coletivo. Isso, conseqüentemente, aumenta a satisfação e motiva os funcionários, reduzindo taxas de rotatividade (GOLEMAN, 2015).

Ainda segundo o autor, através da gestão de equipes, os membros têm a oportunidade de desenvolver novas habilidades e competências, seja através da realização de tarefas desafiadoras, ou pelo aprendizado com colegas de trabalho. Esse desenvolvimento contínuo é benefício para o colaborador e para a organização.

Goleman (2015) destaca a importância da capacidade emocional e social, fundamental estar na liderança de gestão de equipes, ajudando no desempenho dos colaboradores, além de tornar possível uma boa comunicação de forma que possam alcançar metas com comprometimento.

Para Bahry e Tolfo (2022), enfrentar o desafio de se manter competitivo no mercado, é uma das principais questões para as organizações. A estratégia de destacar-se através da identificação e gestão das competências essenciais dos colaboradores, tem se mostrado um caminho eficaz para diferenciar produtos e serviços perante à concorrência.

Para Goleman (2000), entre os principais desafios para gestão de equipes estão presentes a comunicação ineficaz, pois as falhas de comunicação podem levar a mal-entendidos, conflitos e erros na execução de tarefas; a conflitos de gestão devido as diferenças individuais e de opinião são naturais dentro de equipes; a resistência à mudanças; a diversidade de equipes, que pode ser



uma vantagem competitiva ou um desafio de culturas; e alinhamento e coesão, ou seja, os membros da equipe alinhados com objetivos organizacionais e trabalhando de forma equilibrada, é desafiador, especialmente em equipes grandes ou distribuídas por estados.

Tendo em vista as soluções para esses problemas, é necessário fazer uma análise para aumentar as vantagens da gestão de equipes, tornando-se essencial que os líderes desenvolvam competências na comunicação, e soluções para os conflitos, assim como uma liderança inclusiva e pensamento estratégico. Investindo em treinamento e desenvolvimento de lideranças, promovendo o reconhecimento.

#### 2.4 PAPEL DO LÍDER PARA A GESTÃO DE EQUIPES

Covey (2005) destaca a importância da proatividade e do estabelecimento de objetivos claros na liderança. O autor também sugere que líderes são aqueles que encorajam e dão suporte aos seus colaboradores, assim como incentivá-los a assumir a responsabilidade pelo próprio desenvolvimento e resultados.

Correlacionado a isso, o papel do líder na gestão de equipes é fundamental para uma produtividade organizacional satisfatória. Os líderes, orientam suas equipes em direção aos objetivos da empresa e oferecem um ambiente que promove o crescimento da equipe.

Segundo Sinek (2009), boas lideranças inspiram suas equipes ao comunicar o propósito fundamental de suas ações, sendo fundamental entender e compartilhar o “porquê” por trás das atividades organizacionais para aumentar significativamente a motivação da equipe.

Desta forma, um líder com eficiência, define claramente os objetivos da equipe, garantindo que todos os membros compreendam e estejam com os propósitos organizacionais. Isso inclui comunicar expectativas, estabelecer metas claras e motivar a equipe a alcançá-las, criando um propósito entre os colaboradores. Assim, os líderes têm um importante papel na no ambiente de trabalho, colaborando e respeitando mutuamente.

Goleman (2000), argumenta a importância de um líder em entender e gerenciar suas próprias emoções, bem como reconhecer as emoções dos outros, sendo fundamental para a gestão de equipes. Ele destaca a importância da empatia e da comunicação assertiva, enfatizando que líderes emocionalmente inteligentes tem capacidade para manter um ambiente de trabalho mais produtivo.

Referente a isto, o papel do líder envolve a fomentação da comunicação aberta, possibilitando a diversidade de pensamento. Um ambiente colaborativo permite que as equipes



aproveitem as habilidades e perspectivas diversas de seus membros, o que é essencial para a resolução de problemas e a inovação.

Cortella (2016) aborda a importância da busca por significado no trabalho, sugerindo que os líderes eficientes são aqueles capazes de conectar os objetivos da equipe com propósitos maiores, aumentando a motivação dos colaboradores.

Desta forma, cabe à liderança, investir no desenvolvimento profissional dos membros da equipe, incluindo identificar e nutrir habilidades individuais, oferecer oportunidades de aprendizado e crescimento, encorajar a iniciativa e a responsabilidade. A capacitação dos colaboradores contribui para o aumento da motivação, satisfação no trabalho e retenção de talentos.

Navarro (2000) aborda a importância do bem-estar e da felicidade no trabalho. Quando os líderes cultivam um ambiente harmonioso, promovem o bem-estar dos funcionários, e como consequência, aumenta o sucesso em equipe.

Porém, os conflitos em qualquer ambiente formado por equipes de pessoas, tem a ter conflitos. Por isso, o líder deve ter capacidade para gerenciar esses conflitos de forma, com que reconheça as diferenças, mediando as disputas e criando soluções, isso torna-se fundamental para manter a produtividade e a convivência da equipe.

Para Kotter (1999), a importância da liderança na implementação de mudanças organizacionais, argumentando que os líderes devem ser capazes de estabelecer uma visão coerente, comunicar claramente sua perspectiva para a equipe e motivar os colaboradores a adotarem novas direções e abordagens.

Diante disto, o líder deve ser capaz de adaptar sua estratégia e forma de abordagem em resposta às mudanças no ambiente de negócios, na dinâmica da equipe ou nos desafios enfrentados. Isso exige flexibilidade, mente aberta para mudanças e a capacidade de liderar a equipe através da incerteza, fornecendo informações construtivas regularmente e reconhecendo conjuntamente o empenho e conquistas dos membros da equipe. O reconhecimento do trabalho bem executado aumenta a autoestima dos colaboradores reforçando comportamentos e resultados positivos.

De acordo com Senge (1990), o papel do líder é trazer propiciar o aprendizado e o desenvolvimento da equipe. Assim como, o autor sugere que os líderes devam promover a aprendizagem coletiva, sendo essencial para a adaptação e o crescimento da empresa.

Collins (2001) ressalta que um líder eficiente, tem humildade pessoal com intensa vontade profissional, sugerindo que esses líderes são capazes de catalisar o comprometimento e o esforço conjunto em direção a excelência organizacional, elevando a eficiência da gestão de equipes.



Sendo assim, os líderes quando eficientes, agem como modelos para a equipe. Ao demonstrar integridade, dedicação e excelência em seu próprio comportamento, os líderes estabelecem padrões elevados e inspiram seus membros a fazerem o mesmo. O trabalho do líder na gestão de equipes, vai além de supervisionar as tarefas; trata-se de inspirar, capacitar, unir e guiar a equipe em direção à êxito. O importante, é que um líder domina seja capaz de conduzir equipe, tornando-a com bom desempenho e altamente produtiva.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados e discussões deste trabalho evidenciam a importância da gestão de equipes no contexto organizacional. Por meio da revisão bibliográfica, é possível identificar diversos aspectos que influenciam diretamente a produtividade das equipes, bem como o bem-estar organizacional.

O papel da liderança de gestão de equipes emerge como tema principal. Os líderes são aqueles que conseguem motivar e impulsionar as equipes tendo objetivos comuns, propiciando um ambiente de trabalho que favorece a colaboração, a inovação e o comprometimento. A capacidade de liderança, portanto, representa um diferencial estratégico fundamental para o sucesso organizacional em um mercado altamente competitivo.

A saúde organizacional, identificada como a maior vantagem competitiva que uma empresa pode ter, é amplamente influenciada pela gestão eficiente de equipes. Um ambiente de trabalho saudável, que promove a boa comunicação entre os membros da equipe, contribuindo para a adaptação às mudanças do mercado. Essa conclusão corresponde com as observações de autores como Goleman (2015) e Covey (2005), que enfatizam a importância da competência emocional e do estabelecimento de uma visão compartilhada na liderança.

Além disso, a revisão bibliográfica acentua que as organizações que priorizam a saúde organizacional, tendem a alcançar resultados superiores, distinguindo-se da concorrência. Isso se deve, em parte, à capacidade de reter talentos, uma vez que os colaboradores satisfeitos e engajados tendem a proporcionar um serviço de qualidade superior, fortalecendo a lealdade do cliente. Essa dinâmica é sustentada pela análise de autores como Bahry e Tolfo (2022) e Navarro (2000), que destacam a correlação entre a satisfação do colaborador, a inovação e os resultados finais da organização.

Outro aspecto relevante discutido neste trabalho é a transformação na gestão de equipes diante da realidade de trabalho remoto. A adaptação às novas formas de trabalho, conforme



sugerido por Schilling (2021), são situações que demandam uma abordagem de liderança que se adapta aos tempos atuais.

A discussão também enfatiza a importância do desenvolvimento contínuo de competências dentro das equipes. A capacidade de aprender e de se adaptar rapidamente às novas demandas do mercado é uma competência essencial para a sobrevivência e o crescimento sustentável das organizações, como destacado por Senge (1990) e atestado por Cortella (2016).

Esse estudo reforça a ideia de que a gestão de equipes não se limita à supervisão de tarefas, mas envolve a construção de um ambiente que estimula o crescimento, a inovação e a colaboração. Isso implica em desafios significativos para os líderes, que desenvolvem competências sólidas em comunicação, resolução de conflitos e liderança inclusiva, conforme os conceitos dos autores citados ao longo do artigo.

Os resultados das análises presentes no texto contribuem de forma teórica e prática na gestão de equipes, fornecendo informações para pesquisadores e praticantes interessados no aprimoramento profissional e eficácia organizacional. A análise baseada na revisão bibliográfica permitiu identificar os elementos-chave que influenciam a gestão de equipes, ressaltando o papel crítico da liderança, da saúde organizacional e do desenvolvimento de competências para o sucesso das organizações.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em face do tema apresentado, o artigo ressalta a importância fundamental da gestão de equipes para o sucesso e a sustentabilidade das empresas. Através das análises apresentadas, faz-se uma profunda discussão dos conceitos apresentados pelos autores citados, tornando-se possível compreender que liderar equipes eficientes e motivadas, é um diferencial estratégico, cujo determina a competitividade empresarial no mercado.

A gestão de equipes potencializa a eficiência operacional, assim como contribui significativamente para a satisfação dos colaboradores e, conseqüentemente, para os resultados da organização. A saúde organizacional, é um fator que reflete na capacidade da empresa crescer e se sustentar a longo prazo. As organizações que tem um ambiente de trabalho saudável promovem uma boa comunicação, colabora e alinha seus objetivos, tendem a aproveitar as oportunidades.

O estudo presente destaca a importância da retenção de talentos como uma vantagem competitiva, evidenciando que equipes experientes e dedicadas são capazes de inovar e executar suas tarefas em alto nível. Paralelamente, a lealdade do cliente, é fortalecida pela qualidade do



serviço proporcionado por colaboradores engajados, gerando maior satisfação e fidelidade por parte dos consumidores.

A análise das contribuições teóricas aponta que a gestão de equipes, enfrenta desafios significativos, principalmente no que se refere à adaptação às novas formas de trabalho, como trabalho remoto e virtual. Essa realidade exige dos líderes uma capacidade de inovação e adaptação contínua, além do desenvolvimento de competências emocionais sociais que são essenciais para liderar e promovendo um ambiente de trabalho produtivo.

Por fim, os líderes desempenham um papel importante na gestão de equipes, não apenas por definir a direção e os objetivos, como direcionam a equipe para as oportunidades, promovendo o desenvolvimento contínuo de suas equipes em um ambiente de aprendizado coletivo.



## REFERÊNCIAS

BAHRY, Carla Patricia; TOLFO, Suzana Da Rosa. A gestão de competências e a obtenção de vantagem competitiva sustentável em organizações bancárias. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 5, p. 37-54, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. Elsevier Brasil, 2008

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. Planejamento estratégico. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COLLINS, James Charles. Empresas feitas para vencer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

CORTELLA, Mario Sergio. Por que fazemos o que fazemos?: aflições vitais sobre trabalho, carreira e realização. 1. Ed. – São Paulo: Planeta, 2016.

COVEY, Stephen R. Os 7 hábitos das pessoas muito eficazes. Rio de Janeiro: Best Seller, 2005.

GOLEMAN, Daniel. Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.

Trabalhar com inteligência emocional. Lisboa: Temas e Debates, 2000.

KASPARY, Magda Capellão; SEMINOTTI, Nedio Antonio. Os processos grupais e a gestão de equipes no trabalho contemporâneo: compreensões a partir do pensamento complexo. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 13, p. 15-43, 2012.

KOTER, John P. Liderando mudança. São Paulo: Campus, 1999.

LIBOREIRO, Karla Rocha; BORGES, Renata Simões Guimarães e. Gestão de equipes de alto desempenho: Abordagens e discussões recentes. Gestão & Regionalidade, v. 34, n. 102, p. 5-22, 2018.

NAVARRO, Leila. Talento para ser feliz: encare os desafios e obstáculos do mundo globalizado e conquiste o sucesso. Editora Gente, 2000.

SCHILLING, Natália. Utilização de equipes virtuais na gestão de projetos de construção: vantagens, desafios e implementação. Dissertação de Mestrado 2021. Disponível em <<https://hdl.handle.net/1822/74854>>. Acesso em: 20 jan. 2024.

SENGE, Peter. A Quinta Disciplina. New York, Doubleday, 1990.

SINEK, SIMON. Como grandes líderes inspiram ação. 2009

SIQUEIRA, Érica Souza; SOUZA, Cesar Alexandre de; VIANA, Adriana Backx Noronha. Uso da Tecnologia de Informação em Empresas de Pequeno e Médio Porte: uma análise a partir dos dados da pesquisa “TIC Empresas” de 2011. Disponível em <<http://aisel.aisnet.org/confirm2013/51>>. Acesso em 19 fev. 2024.

SZEZEBICKI, Arquimedes da Silva; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luiz; FRANCISCO, Antônio Carlos de. Gestão do conhecimento em equipes de alta performance: o caso do Clube Atlético Paranaense. Revista Produção Online, v. 6, n. 2, agosto, 2006.