

# GESTÃO DE PESSOAS, LIDERANÇA E SEU IMPACTO NO DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

PRADO, Adriel <sup>1\*</sup>

MASSONI, João Pedro <sup>2\*</sup>

MARCONDES, Renata <sup>3\*</sup>

## RESUMO

Este artigo tem por finalidade discutir a importância na evolução no que diz respeito a gestão de pessoas no âmbito empresarial, trazer a reflexão de um novo modo de liderar, com enfoque em aumentar os resultados empresariais, além de melhorar a satisfação de seus colaboradores e desempenho dos mesmos. Além disto, também relataremos a importância de ter uma equipe intermediadora competente, que demonstra preocupação e comprometimento com toda a organização, o RH é sem dúvida uma peça-chave para a gestão empresarial ser de sucesso. Como temos visto o desenvolvimento de novas tecnologias e novos métodos de trabalho, todos nós fomos obrigados a nos adaptarmos as novas necessidades de mercado, principalmente decorrentes da COVID-19, o que trouxe uma exigência em aprender cada vez mais a lidar com pessoas, para que elas continuem trabalhando de maneira produtiva, sem gerar um desgaste emocional e sobrecarga de trabalho.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas, Liderança, RH.

---

<sup>1\*</sup> Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOB, adriel.prado@sou.unifeob.edu.br; <sup>2\*</sup> Graduando do Curso de Ciências Contábeis da UNIFEOB, joao.massoni@sou.unifeob.edu.br; <sup>3\*</sup> Professor orientador: Mestre, UNIFEOB, renata.marcondes@unifeob.edu.br.

## 1 INTRODUÇÃO

Em meio a tantas dificuldades encontradas nos dias de hoje, baseadas em assuntos que contemplam líderes e liderados, vislumbramos a necessidade de cada vez mais entender a importância de saber gerir pessoas.

Encontramos muitas empresas que ainda são presas à métodos que vem sendo seguidos por tempos, e dos quais o funcionário tem pouca ou as vezes nenhuma oportunidade de se posicionar, ou até mesmo se sentir importante para a organização. Não só isso, mas também vale relatar que vários líderes têm a mente fechada na ideologia de que apenas ele tem razão, ou a opinião alheia não importa, onde tais atitudes muitas vezes impactam nos resultados tanto da organização, quanto na motivação e interesse dos colaboradores.

Depois de tantos dias de agonia, causados pela COVID-19, o tema empatia, amor ao próximo e principalmente à preocupação com a saúde psicológica, muitos funcionários vivendo altos e baixos, e isto tem prejudicado diretamente ou indiretamente a produção da empresa, e por isto surge a importância de termos uma boa equipe gerindo pessoas. Como relata Merritt, em *Como Impactar e Influências Pessoas* (2012, p. 80): “As pessoas são atraídas por aqueles que não perdem a cabeça nos momentos em que todos os demais perderiam”.

Baseados nisto, nosso estudo tem por finalidade ressaltar a importância e poder auxiliar no desenvolvimento pessoal principalmente dos líderes, para que suas equipes sejam mais engajadas, entreguem um resultado com melhor qualidade e possam gozar de suas habilidades com maior êxito.

Além do foco na gestão de pessoas e liderança, esperamos também entregar aos leitores um novo modelo de pensamento, pois liderar não necessariamente está ligado à uma empresa, um cargo, mas nós lideramos diariamente com situações na vida pessoal, familiar, ou seja, na nossa vida como um todo. Saber lidar com pessoas sem dúvida que nos fará, além de sermos melhores profissionais, melhores pessoas também.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 IMPORTÂNCIA DO RH**

A área de recurso humanos vem ganhando espaço dentro das corporações, buscando administrar e conduzir os colaboradores de acordo com o ideal da empresa, realizando o processo de seleção e recrutamento.

É responsável por otimizar e desenvolver o bem-estar social no ambiente de trabalho, treinamento, fornecimento de vantagens e remuneração dos trabalhadores. Com isso, o princípio é sempre a evolução, tanto de seus colaboradores, mas também, de forma indireta, de toda a corporação.

Na década de 1980, os profissionais passaram a ser mais desafiados, sendo solicitadas novas habilidades como, por exemplo, a de negociação, bem como maiores conhecimentos referentes a teorias e técnicas gerenciais. Certo otimismo começou por volta da década de 1990, com as propostas de modernidade do presidente Collor. Porém, suas propostas não vingaram e o desemprego aumentou e os salários baixaram consideravelmente (GIL, 1994).

Em suma, o Recursos Humanos é o mediador entre a instituição e o colaborador, solucionando os interesses de todos e desenvolvendo uma relação agradável e vantajosa no processo estratégico.

O RH tem como propósito ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão, proporcionar competitividade à organização e empregados bem treinados e bem-motivados, aumentar a autorrealização e a satisfação dos empregados no trabalho, desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho, administrar a mudança, manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável. (BERTELLI, 2004)

### **2.2 NECESSIDADE DE SE PREOCUPAR COM PESSOAS**

Com tantas informações, até mesmo complicações decorrentes a pandemia que estamos vivendo desde meados de 2020, muitas empresas tiveram de se adaptar e evoluir na forma de lidar com pessoas.

Mas falando de meios empresariais, por que a empresa deve se preocupar com o que vem acontecendo na vida pessoal dos seus funcionários ? Pois bem, realmente o que o funcionário faz fora da empresa ou o que acontece com ele, não deve ser problema direto da

empresa, porém, se seu funcionário estiver passando por algum problema, ele vai impactar diretamente na sua produção ou melhor, na prestação de serviço.

Estamos convivendo com muitas perdas, seja de empregos, seja de familiares, e isso vem sobrecarregando muitas pessoas mentalmente, e uma pessoa que não está com a mente boa dificilmente vai expressar em suas reações positividade e trazer resultado. A probabilidade é esta pessoa estar desatenta, emotiva e isso impacta diretamente no trabalho.

Além desses problemas causados por fatores externos, também temos de nos atentar na forma com a qual lidamos com os colaboradores dentro da organização, como por exemplo, passar tarefas cabíveis e que os funcionários tenham condição de fazer, por exemplo preparação técnica e/ou ter os equipamentos necessários para desempenho da tarefa...etc. Neste ponto, cabe a seu líder entender se a tarefa é possível ou não de ser executada, demonstrando empatia a seu funcionário.

Também podemos relatar nas sobrecargas de trabalho, cobranças incansáveis, que desgastam também a relação com seu liderado, visto que todos nós temos limites, toda pessoa de cargo superior deve analisar com cautela a forma de lidar com seus liderados, a fim de não se prejudicar na função e de prejudicar os subordinados.

Devemos então desenvolver diariamente o sentimento de empatia, de pensar mais antes de falar, analisar as possibilidades, verificar a possibilidade de uma tarefa ser executada com as ferramentas disponíveis, realmente mostrar ser um líder e não aquele chefe chato.

### **2.3 MUDANÇAS CAUSADAS PELA PANDEMIA**

Uma das principais mudanças causadas pela pandemia, principalmente na área ligada a gestão de pessoas e na forma de liderar, foi a inclusão em grande escala dos serviços em HOME OFFICE, com os agravantes da COVID-19, foi uma solução encontrada para várias empresas não pararem.

E com isso obrigou a toda organização se adaptar, pois acabaram os contatos presenciais e começaram a desenvolver encontros online.

Estes encontros acabam esfriando as partes pois as cobranças acabam sendo diferentes, a forma de trabalhar se torna nova pra muitos. Acabaram os marcadores de pontos manuais, iniciaram os digitais, acabaram os papeis, começaram a utilizar tudo digitalizado, porém uma coisa que algumas empresas acabaram sofrendo foi, alguns funcionários não tinham habilidades ou até mesmo equipamentos que possibilitassem uma entrega melhor em seu

trabalho, se o funcionário não sabe usar as ferramentas ou não tinha em mãos equipamentos de qualidade, acabava prejudicando seu desempenho de função

Neste caso, como os treinamentos que eram presenciais tiveram de ser passados para online, muitas pessoas acabaram tendo mais dificuldade para compreender realmente, por não terem uma boa internet, ou não ter um computador e ter de participar pelo celular, com uma tela muito pequena, as vezes o som não estava bom, e tudo isto interfere tanto no aprendizado como posteriormente na execução da tarefa.

Por isso é importantíssimo que toda a equipe de RH e demais encarregados das equipes se preocupem e busquem as melhores possibilidades para que a equipe possa estar preparada mesmo com as mudanças na forma de trabalhar e até mesmo de liderar.

## **2.4 IMPORTÂNCIA EM SER LÍDER E NÃO CHEFE**

Dentro de uma organização, o líder é a referência perante ao seu grupo, o que transmite segurança, tem capacidade técnica e que inspira e motiva os demais. Já o chefe, é o que comanda, define as funções e tarefas, com cronogramas e prazos, é direto e gerencia toda a equipe.

Muitas vezes, a figura de um chefe é malvista e interpretada, como uma pessoa autoritária, centralizadora, que não confia muito na opinião de outros. Por isso o chefe, deverá ser, acima de tudo, um líder, para que esteja próximo de seus colaboradores para motivá-los e organizá-los, para que sejam produtivos, exerçam sua função com consciência e satisfazer a todos, para benefícios gerais.

## **2.5 FORMANDO UMA EQUIPE COMPETENTE**

Um dos grandes desafios de toda empresa é, formar equipes que sejam competentes e tragam bons resultados. Algumas pessoas acreditam que depende exclusivamente de um bom líder, outros falam que depende apenas dos funcionários, mas o que muitas vezes não percebemos que o melhor dos mundos é ter tanto um bom líder quanto uma boa equipe. O desafio em si é saber o como criar esta equipe.

Baseando-se em princípios, podemos definir que para se ter um bom líder, primeiro...precisa-se identificar se o líder sabe gerir com pessoas, como ele lida com problemas, como ele lida sob pressão, se ele tem uma boa comunicação, se ele sabe se expressar, se a pessoa influencia pessoas. Um bom líder é primeiramente uma boa pessoa, esses princípios são primordiais para um líder de uma equipe competente

Agora desenhando uma equipe competente, é importante ter um processo seletivo de qualidade, alinhando o perfil com a vaga, treinar, capacitar e fornecer materiais necessários para execução da função, premiar funcionários que desempenham melhor (trazem mais resultados), isso vai gerar um sentimento de competitividade sadia que vai aumentar a produtividade da equipe, e sem dúvidas nenhuma, saber valorizar os bons funcionários e se necessário desligar os que não estão mostrando interesse.

Parece uma fórmula mágica, mas sabemos que o mundo não é mil maravilhas. Desta forma, o melhor a se fazer para se criar uma equipe de sucesso é alinhar as expectativas, ter a pessoa certa na função certa, e buscar sempre valorizar seus funcionários.

## **2.6 IMPACTOS DO BOM LÍDER NOS RESULTADOS**

O líder precisa ser influenciador e comunicador, a comunicação deve ser feita de uma forma planejada, com interação, contato visual e clareza na dicção, para que o grupo consiga cumprir suas metas por completo.

Deve agir com muita positividade, independente da circunstância, mostrar que o erro serviu como um aprendizado, e tentar fazer de tudo para extrair o máximo de cada situação. As pessoas somente se sentiram seguras, quando o líder mostrar que seguir seus princípios e propostas valem a pena, mostrando isso com vigor e paixão.

Buscar sempre a evolução profissional e pessoal, para estar em constante desenvolvimento, dominar assuntos, se mostrando inteligente e sensato, para conseguir influenciar as pessoas com mais facilidade.

Ser afetivo com a equipe, demonstrar emoção, humanidade, humildade e criar vínculos com aqueles que estão próximos, para não ser só um líder no âmbito profissional, mas quando estiver fora dele, todos vê-lo como um exemplo a ser seguido e um amigo a ser levado para toda a vida.

Liderança, na verdade, é a habilidade de influenciar e inspirar pessoas, servindo-as com amor, caráter e integridade, para que vivam com equilíbrio e trabalhem com entusiasmo em direção a objetivos e resultados legítimos, priorizando a formação de novos líderes e a construção de um futuro melhor. (FERREIRA, 2011)

### 3 CONCLUSÃO

Com tantas mudanças já realizadas e tantas outras ainda nem conseguimos imaginar, as organizações como um todo deverão entender a importância de saber gerir cada vez melhor a equipe que está com ela, pois é através disto que será possível obter os melhores resultados naquilo que se espera.

Pode parecer até redundante, mas é realmente necessário saber lidar com pessoas para obter grandes sucessos dentro de uma organização, pois é a união de cada um em sua respectiva função que trará os frutos tão desejados para a empresa.

Liderar vai além de apenas dar ordens, exigir resultados, liderar também é ouvir, é buscar as melhores alternativas, é saber treinar e capacitar pessoas, é se mostrar preocupado, que podemos afiliar ao sentido de tornar sua equipe, seus filhos(as).

Quanto mais evoluirmos na forma de ser, fazendo o nosso melhor a cada dia, estaremos assim cruzando um caminho de vitória, independente de qual seja nosso cargo, pois quanto melhor se tornarmos, seja como pessoa ou profissional, mais vamos entregar naquilo que fazemos. Equipes fantásticas são compostas por pessoas fantásticas, pessoas que não se limitam, mas buscam o fazer o melhor de si, e não podemos esperara nossa equipe ser fantástica, o líder toma iniciativa e conseqüentemente seus liderados o seguirão.

Sendo assim, é nitidamente necessário nos expormos à busca de conhecimento e aprimoramento do que se diz respeito a pessoas, desde atitudes simples em nossas casas com nossos pais, esposa, esposo, filhos, amigos, quanto também no ambiente de trabalho, com nossos colegas de trabalho, superiores e subordinados.

Sempre há espaço para evoluir, que nunca deixemos de acreditar nas pessoas, que possamos dia a dia investir em nós mesmos e nos outros e que possamos ser exemplos em tudo que fizermos. Quanto mais expressarmos o bem aos outros, mais eles nos retribuirão com resultados expressivos, além dos desejados. Isso sim fará toda diferença e mostrará o quão grande o nosso valor dentro do ambiente empresarial.

## REFERÊNCIAS

BERTELLI, Sandra Benevento. **Gestão de pessoas em administração hospitalar**. Rio de Janeiro: Ed. Qualitymark, 2004.

COMO SER UM LÍDER INFLUENCIADOR? OHL Braga Blog, 2018. Disponível em: <https://blog.ohlbraga.com.br/2018/11/16/como-ser-um-lider-influenciador/>. Acesso em: 22 out. 2021.

DOCUSIGN, Colaborador. Recursos Humanos: a importância do setor para as empresas. DocuSign, 2021. Disponível em: <https://www.docusign.com.br/blog/recursos-humanos>. Acesso em: 22 out. 2021.

FERREIRA, José Julio Camêlo. **Liderando Líderes**, 2011. Disponível em: [http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc\\_cad=5y60toncf](http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=5y60toncf). Acesso em: 22 out. 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

MELO, Fernanda et al. **A Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do Perfil do Líder**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/25416357.pdf>. Acesso em: 15 set. 2021.

MERRITT, James. **Como Impactar e Influenciar Pessoas: 9 chaves para uma liderança de sucesso**. 1º ed. Rio de Janeiro: Central Gospel, 2012.

LÍDER X CHEFE: QUAL O MELHOR PARA SUA EMPRESA? Franklin Covey, 2019. Disponível em: <https://franklincovey.com.br/blog/lider-x-chefe/>. Acesso em: 22 out. 2021.