

A PERCEPÇÃO DO GESTOR DE PESSOAS EM UMA EMPRESA DO RAMO DE SAÚDE

OLIVEIRA Suelen Cristina Faria de ^{1*}
JUNQUEIRA, Giuliano Gonçalves ^{2*}
CARVALHO, Luiza Helena ^{3*}
RAMOS, Isabela Teixeira ^{4*}
ALMEIDA, Celso Antunes de ^{5*}

RESUMO

A relevância do líder mostra-se indiscutível, ao passo que a sua atuação impacta, diretamente, a vida dos indivíduos, sejam estes integrantes de uma família ou, até mesmo, de uma empresa. A atuação dos líderes de hoje surge como uma ferramenta que visa sobrepujar os obstáculos, ou seja, as adversidades nos ambientes empresariais. Para tanto, seguindo esse entendimento, o trabalho tem como objetivo do estudo apontar a percepção do Gestor de pessoas na Associação Mais Saúde Santa Casa de São João da Boa Vista, referente à sua atuação de liderança. A metodologia se trata de um estudo de caso, de cunho qualitativo e quantitativo, tendo como base a empresa Associação Mais Saúde Santa Casa, de São João da Boa Vista, e apresentando informações baseadas em uma Revisão de literatura, publicada nos últimos anos. Chegando às principais considerações finais que a liderança é uma habilidade que pode ser desenvolvida, e pode atingir características conforme a sua atuação com a sua equipe.

Palavras-chave: Empresa; Gestor de pessoas; Equipe.

^{1*} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOP, suelen.oliveira@sou.unifeob.edu.br; ^{2*} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOP, giuliano@sou.unifeob.edu.br; ^{3*} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOP, luiza.helena@sou.unifeob.edu.br; ^{4*} Graduando do Curso de Administração da UNIFEOP, isabela.franco@sou.unifeob.edu.br; Professor orientador: Doutor, UNIFEOP, celso.filho@unifeob.pro.br.

1 INTRODUÇÃO

Traçar um tipo de liderança que seja apropriada para organização e para sua equipe é um grande desafio para o Século XXI. De modo, que há situações que a própria liderança precisará se adaptar/mudar é atender o tipo de líder que os seus liderados esperam. Estando ciente que uma liderança que faz parte do sucesso de um empreendimento depende exclusivamente de um comportamento de líder que seja acessível trazendo a eficácia necessária em todas tomadas de decisões que refletirá na perenidade da organização.

Diante disso, a inteligência, por si só, não se evidencia o bastante para o sucesso do nicho humano, pois, deve ser acompanhada de sabedoria para acompanhar as dinâmicas impulsionadas pelas mudanças atuais, envolvendo a economia e a sua Gestão de pessoas/funcionários. Nesse sentido, o líder em empresas da área da saúde é um detentor de determinadas características, tais quais carisma, boa comunicação, entendimento acerca das funções empresariais e, ainda, conhecimento sobre os anseios dos trabalhadores. À vista disso, para exercer tal atributo, é necessário o domínio do ramo de trabalho, servindo de exemplo aos liderados.

Dessa forma, a liderança que a equipe deseja é construída sobre um conjunto de características que a torna imprescindível ao trabalho em conjunto, quais sejam a sensibilidade no tato com o próximo, a dedicação a todos os colaboradores da empresa, bem como a visão institucional a partir do olhar de cada indivíduo integrante da empresa. Assim, através da persuasão, o líder atingirá o subconsciente do liderado, que se dedica, em demorado, em prol do sucesso do seu órgão de trabalho, ou seja, o líder é um exemplo para toda a gama de funcionários em qualquer empreendimento.

Isso significa que o capital humano deve estar em constante aprimoramento de suas execuções, para que os indivíduos não percam as suas estabilidades laborais e, por consequência, não deixem de ser potenciais nas suas funções, principalmente na área da saúde, que cabe cuidar do outro.

A problemática apresentada se dá em apontar qual deve ser a percepção do Gestor de pessoas na Associação Mais Saúde Santa Casa de São João da Boa Vista, referente à sua atuação de liderança, diante dos seus liderados? E como objetivo de estudo apontar a percepção do Gestor de pessoas na Associação Mais Saúde Santa Casa de São João da Boa Vista, referente à sua atuação de liderança. Como objetivos específicos: Apresentar uma empresa do ramo de saúde; Estudar a Gestão de pessoas/ Liderança de uma empresa da área da saúde; e Identificar o líder que os liderados esperam ou querem.

2.1 UMA EMPRESA DO RAMO DE SAÚDE

A Associação Mais Saúde Santa Casa de São João da Boa Vista é uma empresa do ramo de saúde credenciada à Agência Nacional de Saúde Suplementar, por meio do registro nº 41915-0 e está localizada no município de São João da Boa Vista, no estado de São Paulo. Atual sob o nome fantasia de Mais Saúde Santa Casa e é uma unidade de saúde tida como referência e é bastante reconhecida na região.

A Mais Saúde Santa Casa conta com o serviço de plano de saúde que oferta diversas especialidades que atua de maneira independente desde o ano de 2013. O serviço oferta um amplo atendimento com profissionais de saúde credenciados, nas mais variadas áreas de saúde. É um dos planos de saúde mais antigos do município e todo esse tempo de atuação se deve ao fato de prestar assistência de maneira humanizada e profissional a todos os seus usuários (ASSOCIAÇÃO MAIS SAÚDE SANTA CASA, 2022).

A história do plano de saúde em muito explica o zelo e atenção que tem com seus beneficiários. Ela se originou a partir da necessidade crescente da população local por serviços de saúde através de um serviço que atrelasse bom atendimento, qualidade e ótimo custo benefício. A história do Plano Mais Saúde Santa Casa está ligada com as atividades que já eram realizadas pelo Hospital Maternidade Dona Carolina Malheiros.

O Plano Mais Saúde Santa Casa conta com quatro planos: Empresarial Coletivo, Empresarial Executivo, Empresarial Referência e o Executivo. Todos eles possuem abrangência apenas municipal e situação ativa na Agência Nacional de Saúde e cumprem com as exigências do órgão regulador no que tange à assistência prestada e à cobertura obrigatória. Dentre os planos apenas o Executivo não cobre a assistência em obstetrícia (ASSOCIAÇÃO MAIS SAÚDE SANTA CASA, 2022).

O plano além de contar com o agendamento de consultas com mais de 40 médicos especialistas, ainda oferece plantão presencial na clínica médica. É possível destacar que o plano dispõe do melhor aparelho de hemodinâmica da cidade para a realização de procedimentos cirúrgicos da área de cardiologia. Também possui um programa chamado Prevent que desempenha um trabalho de qualidade de vida e prevenção de doenças.

Por se tratar de uma rede altamente comprometida com a sua missão, a Mais Saúde Santa Casa, permanece em lugar de destaque na cidade. Desde o princípio de suas atividades buscou construir as condições necessárias, de forma que os seus usuários tivessem a melhor experiência durante o uso de seus serviços. Para que isso fosse alcançado se filiou com as melhores clínicas e profissionais da área de saúde, disponíveis no município de São João da Boa

Vista, conduzindo assim a rede para a categoria de melhor atendimento e prestação de serviços do segmento.

2.1.1 Um estudo da Gestão de pessoas/ Liderança de uma empresa da área da saúde

No mundo contemporâneo, ter um condutor de atividades, qual seja aquele indivíduo com mais conhecimento e flexibilidade, mostra-se imprescindível para a divulgação dos planos empresariais e interação da instituição com os clientes, bem como colaboradores, ou seja, “os líderes são pessoas que influenciam o processo de mudança, pela sua atitude de fazer as coisas acontecerem” (BIRCK; PIZZETE, 2019, p.2).

Ademais, com uma boa figura da Gestão de pessoas, os liderados sentem-se motivados e seguros para exercerem o labor com determinação. Nesse sentido, em sábias palavras Knickerbocker (1999, p.2) destaca que o Gestor de pessoas é apontado “como uma tentativa de estudar o líder, dotado de características peculiares, ocupando passivamente uma posição de “status” em relação a outros indivíduos que não estão claramente relacionados com ele”. Dessa forma, é importantíssimo estudar o Gestor de pessoas a partir da percepção de posicionamento que será executada por ele na empresa, independente do ramo do empreendimento. Em sábias palavras reflete Amaro *et al* (2021, p.4) que:

Na área da saúde, as políticas de gestão de pessoas têm características peculiares e que as diferenciam dos outros setores administrativos, sendo que em saúde, o destaque recai sobre as relações entre o cliente e a equipe de trabalho, dada sua importância para que sejam alcançados os objetivos da organização, uma vez que os profissionais precisam de motivação, preparo e da capacidade de desenvolver suas tarefas, pois eles estão na linha de frente do cuidado.

Pois, entende-se que exercer papel de liderança é uma prática necessária, não somente nas áreas empresariais, mas nas relações humanas e em todas as vertentes de uma empresa, ou seja, são líderes que tem uma grande importância na execução de todas as suas funções. Logo, a presença de um Gestor de pessoas de qualidade é algo de extrema relevância na área da saúde e frente ao mercado dos negócios. Entretanto, relembra Amaro *et al* (2021, p.4) que:

Os recursos humanos são entendidos como meios, e não fins, para a obtenção de melhores resultados. No ambiente organizacional da saúde, por se tratar de organizações prestadoras de serviço, as demandas inerentes ao contexto e a necessidade de atualização não podem estar distantes do dia a dia dos profissionais, sendo de extrema importância, que as pessoas sejam cada vez

mais capacitadas e comprometidas com o exercício do trabalho e da função que exercem.

Dessa forma, cabe ao Gestor de pessoas, ter a percepção de evidenciar com ações eficazes na busca do cumprimento de metas e objetivos organizacionais. E para isso o Gestor, por si só, não possui o condão alavancar as atividades empresariais, demonstrando-se urgente a boa distribuição de função e cargos, bem como de salários, ou seja, a aplicabilidade da liderança depende de uma estrutura organizacional adequada e apta a acontecer.

Uma vez que os Gestores assumem o controle, fazem com que as coisas aconteçam, sonhem e depois traduzem esses sonhos em “realidade organizacionais”. Os Gestores de pessoas atraem o compromisso voluntário dos seguidores, energizando-os, e transformam as empresas em novas entidades, com maior potencial de sobrevivência, crescimento e excelência. O Gestor da área da saúde contribui para o bem estar de seus membros e da sociedade da qual faz parte. Os gerentes são conhecidos por suas habilidades de solucionar problemas, os líderes são conhecidos por serem mestres em projetar e construir instituições, eles são os arquitetos do futuro das organizações (NANUS, 2000, p.10).

Pois, isso significa que, acompanhar os desenvolvimentos tecnológicos, bem como os avanços das relações humanas, mostra-se um requisito imperioso, caso haja a intenção de evolução e crescimento institucional. Nesse sentido, “na área da saúde, tornou-se *mister* a ocorrência de mudanças, especialmente na forma de gerir pessoas, agregando-se uma nova concepção e percepção de trabalho” (AMARO *et al*, 2021, p.4). Além de que o capital humano precisa ser qualificado, para que tenha condições e capacidade intelectual para chamar a atenção para trabalhar comprometidos, pois é uma Gestão de pessoas que pensa no futuro da empresa.

Além disso, nesta conjuntura, as empresas para resistirem ao mercado, tendem a aumentar as suas exigências em relação aos colaboradores. Destaca-se desta forma o papel do Gestor de Pessoas. Enquanto a primeira diz respeito ao saber fazer, a segunda está ligada à capacidade de se relacionar com pessoas, ampliando ainda mais a importância da liderança, motivação e do trabalho em equipe (BIRCK; PIZZETE, 2019, p.1).

Para tanto, observa com isso que o Gestor de pessoas precisa ter percepção, ou seja, indivíduo na função de liderança explora as habilidades dos liderados, objetivando a criação de um circuito de colaboração, em que, cada trabalhador dentro da sua área de prestação de serviços oferecerá o seu melhor, visando à superação de qualquer obstáculo ou novidade que possa emergir no decorrer da atividade empresarial, apresentando-se um tipo de Gestão que seja acessível para atuar com a própria equipe que lidera.

Na verdade, “a liderança surge como uma consequência das necessidades de um grupo

de pessoas e da natureza da situação dentro da qual este grupo está tentando operar” (KNICKERBOCKER, 1999, p.2). Nessa vertente, as instituições precisam investir em Gestores capazes de impulsionar as práticas da empresa.

2.1.2 Qual o líder que os liderados esperam ou querem?

Exercer a condição de liderança requer muita paciência, boa vontade, esforço, empatia, coragem, dentre outras características imprescindíveis a quem lida, diariamente, com o capital humano. Faz-se válido ressaltar que haverá momentos em que algo não sairá conforme o planejado e é, nesta hora, que o conjunto de trabalhadores deverá se empenhar de maneira uniforme na superação de tal imprevisto. Diante disso, é imperioso salientar que a maneira de lidar com as adversidades mostra-se como algo de valor demasiado do ponto de vista institucional. Dessa forma, nas palavras de Chiavenato (2006 p.18-19):

A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da administração: o líder precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar.

Assim, conforme o exposto, a estipulação e o planejamento de um grupo de liderança demonstra-se uma atitude necessária caso haja, por parte da administração, interesse em desenvolver o negócio e fazê-lo crescer a nível global. Pois, a partir da atuação dos líderes empresariais, as empresas obtêm resultados magníficos que, antes, mostravam-se impensáveis e distantes (CHIAVENATO, 2006).

Deste modo, o tipo de líder que os liderados esperam ou querem, são os líderes influenciadores, sendo uma excelente alternativa para quem almeja evoluir no empreendimento. Sob esse aspecto, cabe à construção de um perfil de liderança, com percepção, que tenha a facilidade de resolução de obstáculos e situações conflituosas, a habilidade de delegação de atividades aos outros funcionários, a capacidade de interpretar metas e objetivos, a habilidade em pontuar as prioridades institucionais, a habilidade em executar um planejamento e programar atividades em conjunto com os colaboradores, “bem como a facilidade em realizar a supervisão e, ainda, a fiscalização das mais distintas divisões organizacionais” (CHIAVENATO, 2006, p. 451-452).

Cabe destacar que a liderança traveste-se de um fenômeno social, ou seja, no decorrer da história mundial, mostrou-se imperiosa a criação de fontes de influência e de poder para que

a sociedade se organizasse conforme certos objetivos e metas (CHIAVENATO, 2004). Nesse sentido, é válido citar que ninguém conquista esse espaço de liderança na ausência de humildade, dignidade e prontidão.

2.2. Resultados e discussão

Conforme as pesquisas levantadas anteriormente são possíveis apresentar como resultados de pesquisa, dados informados utilizados através de uma entrevista realizada na Empresa Associação Mais Saúde Santa Casa, de São João da Boa Vista, com Ana Claudia Diogo, Supervisora do RH, por meio de um questionário realizado com perguntas abertas e fechadas, onde uma das primeiras perguntas foi: A liderança é uma habilidade nata? E a resposta foi:

Ana Claudia: Não, muito pelo contrário. A liderança não tem nada a ver com os mitos normalmente associados a ela. Tampouco um líder tem de ser necessariamente um gênio das relações humanas e tecnológicas. A liderança é uma habilidade que pode ser desenvolvida, de forma a melhorar a capacidade de quem trabalha na área gerencial e de lidar com a rotina da equipe de trabalho em qualquer tipo de empresa. Algumas pessoas já nascem com características e traços que são facilitadores para o exercício da liderança, mas que, também, podem se desenvolver por meio de programas de treinamento e desenvolvimento. Diferente da cor dos olhos, liderança não é um gene, poderá ser aprendida ao longo da vida (ASSOCIAÇÃO MAIS SAÚDE SANTA CASA, 2022).

Frente a isso, com base na resposta dessa pergunta cabe ressaltar que o líder nato é conhecedor das características do capital humano com que labora. Desta forma, o gestor compreende os déficits e as qualidades da empresa, resolvendo-os e impulsionando-as, respectivamente. O que também trouxe um melhor entendimento com a resposta de outra pergunta que foi respondida por Ana Claudia Diogo: O que é preciso saber para liderar uma equipe, e quais são as características que um líder tem de ter? A resposta foi:

Ana Claudia: Para ser capaz de liderar é preciso ter orientação para as pessoas, pois elas são as propiciadoras dos processos organizacionais. Sem uma boa capacidade para a gestão de pessoas não é possível pensar em resultados e tão pouco em excelência. Sem a eficaz gestão de pessoas não é possível exercer liderança. De maneira, que para liderar é preciso ter conhecimento e experiência, pois não se podem guiar equipes sem as competências necessárias para o alcance de resultados (ASSOCIAÇÃO MAIS SAÚDE SANTA CASA, 2022).

Para tanto, faz-se imperioso destacar que a liderança pode ser aprovada e analisada de acordo com o cumprimento das metas e objetivos organizacionais. E isso significa que um bom líder alcança as metas estipuladas pela instituição. Diante disso, outra pergunta que foi possível ser respondida é discutida por Ana Cláudia foi: Qual deve ser a maior qualidade de um Gestor de pessoas?

Ana Claudia: A maior qualidade de um Gestor de pessoas é a capacidade de conduzir a equipe, primando pelos resultados e a qualidade de vida no trabalho. Gestores compreendem a importância da justiça, do respeito e das boas relações para o sucesso de qualquer empreendimento. Os verdadeiros Gestores, geralmente, apresentam características de simplicidade e humildade e jamais tem a pretensão de sacrificar as pessoas às suas ideias (ASSOCIAÇÃO MAIS SAÚDE SANTA CASA, 2022).

Portanto, há ainda quem diga que o Gestor de pessoas tem a capacidade de influenciar a equipe, e os liderados são influenciados. Tal característica pode ser uma boa ferramenta de trabalho, caso o Gestor em questão opte por realizar tarefas de acordo com os dispositivos legais e os regimentos da empresa. Diante disso, Ana Cláudia respondeu mais uma pergunta: Como são os líderes da Associação Mais Saúde Santa Casa?

Ana Claudia: Os líderes são pessoas comuns, porém dotadas de habilidades que primam pela melhoria contínua dos ambientes, formados por pessoas melhores e preparadas para o exercício da liderança. São, na verdade, verdadeiros educadores organizacionais (ASSOCIAÇÃO MAIS SAÚDE SANTA CASA, 2022).

No mais, cabe discutir que assim, se houver a observância às leis e se as metas, antes estipuladas, forem alcançadas, as pessoas exercem uma boa liderança, haja vista seus liderados seguirem um exemplo de honestidade e competência laboral. “Quando se pensa em organizações de saúde, o panorama não muda. Devido à exigência por mais qualidade na prestação de serviços, já que cuidam de seres humanos” (AMARO *et al*, 2021, p.4). Ademais, faz-se imperioso salientar que cada tipo de líder atua a sua maneira, ou seja, a partir de determinadas conceituações de certo e errado, os grupos de liderança exercerão seu papel frente aos seus nichos.

2.1.1. Dados

As informações levantadas para essa pesquisa se trata de um estudo de caso, tendo como

base a empresa Associação Mais Saúde Santa Casa, de São João da Boa Vista. Dessa forma, foi realizada uma entrevista com Ana Claudia Diogo, Supervisora do RH, de maneira que foram colhidas informações necessárias para essa pesquisa.

Além de ser também consultadas fontes na literatura, realizando uma revisão bibliográfica, publicada nos últimos anos, dando uma importância ao tema pesquisado, com resultados de cunho qualitativo e quantitativo. Para tanto, dentre as informações apresentadas na entrevista, com a Supervisora do RH, Ana Claudia também foi: Quais são os focos de sustentação da Gestão de pessoas na Associação Mais Saúde Santa Casa de São João da Boa Vista?

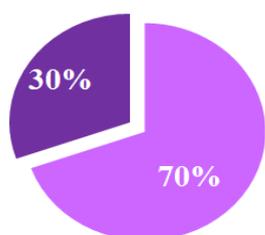
Tabela 1_ Focos de sustentação da liderança na Associação Mais Saúde Santa Casa

A)	Foco em si: constantemente enfrentam o espelho e veem a verdade refletida. Com uma boa exploração do seu interior, fazem a si perguntas do tipo: sou realmente tudo que penso que sou? “O inferno é mesmo o outro”?
B)	Foco nos resultados: orientação para objetivos, metas, produtividade e desempenho. Sempre atentos às melhores práticas e soluções para o desenvolvimento das ações.
C)	Foco nas regras: traça normas e procedimentos para guiar a sua equipe. Recompensas e méritos são aferidos por regras claras e demonstráveis.
D)	Foco nas pessoas: sensível à condição humana, dispõem-se a ajudar as pessoas a darem o melhor de si. Utilizam a empatia, os ouvidos, o afeto e a disposição acolhedora.

Fonte: Associação Mais Saúde Santa Casa (2022).

Conforme a tabela acima observa-se que a necessidade de a empresa conter um grupo de liderança, para que todos os colaboradores atuem conjuntamente, em prol da realização das mesmas metas, foi o foco do líder com o passar dos anos e o atual. Além disso, conhecer a motivação de cada trabalhador, como fora supramencionado, mostra-se imprescindível para que a empresa não passe por riscos derivados da não ciência dos anseios do grupo institucional. Sendo assim, observa esses dados:

Gráfico 1_ Qual é a percepção de motivação da equipe?



Fonte: Associação Mais Saúde Santa Casa (2022).

Segundo o gráfico (1) observa-se que 70% da equipe se sentem motivados, ou seja, isso mostra uma vantagem competitiva na empresa. Uma vez, que a legitimidade da liderança

depreende-se da motivação que é transferida aos liderados. À vista disso, quando um grupo age, somente, por conveniência, há a perda de habilidades e fatores motivacionais no decorrer dos processos empresariais. Assim, a boa liderança e, portanto, eficaz, demonstra-se com aquele em que a motivação e o interesse grupal são perceptíveis durante as fases de elaboração.

3 CONCLUSÃO

Frente aos assuntos que foram expostos no trabalho em questão, cabe ressaltar que os objetivos e problema foram alcançados no decorrer do trabalho. Resta, portanto, que o Gestor de pessoas, estipule metas e objetivos claros e acessíveis, para que seu grupo de liderados não se disperse e permaneça atento às modificações e desenvolvimentos externos. Desta forma, a estrutura adequada da empresa contará com a divisão da prestação de serviços, coordenada por um líder, que se atentará às condições internas e externas de trabalho.

Sendo assim, o artigo encontrou como principais resultados de pesquisa, com base nos objetivos que foram desenvolvidos, que exercer a liderança é uma habilidade que pode ser desenvolvida, e pode atingir características conforme a sua atuação com a sua equipe, uma vez que pode ser aprendida conforme vai se adequando ao ambiente e a equipe. Entretanto, faz-se lembrar de que uma empresa do ramo da saúde não se diferencia das outras, pois, todo empreendimento envolve uma gestão de pessoas e funções organizacionais iguais para administrar, envolvendo metas e objetivos para serem cumpridos.

Para tanto, umas das sugestões de modificações no método para futuros estudos é permitir que o trabalho fosse optado mais por uma Revisão bibliográfica, levando em consideração que o aluno pode se aprofundar o seu conhecimento mais em dados científicos, como revistas e periódico sobre o tema escolhido, de maneira, que possa relembrar de informações ou estudos também apresentados na sua trajetória acadêmica.

No mais, diante de todo exposto da pesquisa apresentada, conclui-se que as contribuições que o trabalho proporcionou para a área de estudos foi entender que a tarefa do Gestor de pessoas é fazer com que cada colaborador exerça seu labor da melhor maneira possível, com muita qualidade. Isso significa que o ambiente laboral atual está, dia após dia, mais desafiador sendo impostas, constantes, medidas de adaptações para que as instituições garantam, para além de sua sobrevivência, a sua perenidade, e, além disso, cabe o Gestor de pessoas a formar e moldar indivíduos para atuar nas empresas.

REFERÊNCIAS

- AMARO, Elidiane Suane Dias de Melo *et al.* **Saúde Pública e Gestão de Pessoas: Uma Revisão Integrativa.** Id on Line Rev. Mult. Psic. V.15 N. 54 p. 34-49. /2021 - ISSN 1981-1179. Disponível em <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2780>> Acesso em 06 de Set. de 2022.
- ASSOCIAÇÃO MAIS SAÚDE SANTA CASA. **Associação Mais Saúde Santa Casa de São João da Boa Vista.** Disponível em <<http://www.maissaudesantacasa.com.br/index.php>> Acesso em 06 de Set. de 2022.
- ASSOCIAÇÃO MAIS SAÚDE SANTA CASA. **Principais Serviços.** Disponível em <<http://www.maissaudesantacasa.com.br/index.php>> Acesso em 06 de Set. de 2022.
- BIRCK, Elizabeth da Silva Mello; PIZZETE, Márcio. **Liderança e gestão de pessoas na atualidade.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 06, Vol. 02, pp. 69-77 Junho de 2019. ISSN: 2448-0959. Disponível em <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/lideranca-e-gestao>> Acesso em 06 de Set. de 2022.
- CHIAVENATO, I. **Administração nos Novos Tempos**, 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 8ª ed., São Paulo: Atlas, 2006.
- KNICKERBOCKER, Irving. **Liderança: Uma conceituação e algumas implicações.** Revista de Administração de Empresas. Journal of Social Issues. vol. 4, n. 3, 1999. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rae/a/GLjGQqxyWqTYSgrxFRKr3yw/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 03 de Set. de 2022.
- NANUS, Burt. **Liderança visionária.** Rio de Janeiro: Record, 2000.

