

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NA GESTÃO DE EQUIPES NA ERA DIGITAL E TECNOLÓGICA

Glenda de Oliveira Santos - Acadêmico

FGI, Jataí GO, Brasil. glenda.santos@aluno.faculadefgi.online

Arquidânia Lásara Franco Maciel – Professora Orientadora

FGI, Jataí GO, Brasil. arquidania.maciel@prof.faculadefgi.online

Resumo

A liderança exerce um papel essencial no desenvolvimento organizacional, especialmente em um cenário marcado pela transformação digital e pelas constantes mudanças tecnológicas. O presente estudo tem como objetivo analisar a importância da liderança na gestão de equipes na era digital e tecnológica, considerando sua influência sobre o comportamento organizacional, o desempenho das equipes e os resultados empresariais. A pesquisa caracteriza-se como uma revisão bibliográfica, fundamentada em livros, artigos científicos e estudos relacionados à liderança, gestão de pessoas e inovação tecnológica. O estudo evidencia que a atuação do líder ultrapassa funções administrativas tradicionais, assumindo papel estratégico na motivação, comunicação e desenvolvimento de competências dos colaboradores. Além disso, destaca-se que os avanços tecnológicos modificaram significativamente as relações de trabalho, exigindo líderes mais adaptáveis, humanizados e preparados para conduzir equipes em ambientes cada vez mais dinâmicos e digitais. Os resultados apontam que estilos de liderança flexíveis, especialmente a liderança situacional, favorecem o desenvolvimento de equipes mais produtivas, engajadas e alinhadas aos objetivos organizacionais. Conclui-se que a liderança eficiente constitui um diferencial competitivo indispensável para empresas que buscam sustentabilidade, inovação e alto desempenho em um mercado constantemente transformado pela tecnologia.

Palavras-chave: liderança; gestão de equipes; transformação digital; tecnologia; desempenho organizacional.

Abstract

Leadership plays an essential role in organizational development, especially in a scenario marked by digital transformation and constant technological changes. This study aims to analyze the importance of leadership in team management in the digital and technological era, considering its influence on organizational behavior, team performance, and business outcomes. The research is characterized as a bibliographic review, based on books, scientific articles, and studies related to leadership, people management, and technological innovation. The study shows that the leader's role goes beyond traditional administrative functions, assuming a strategic role in motivation, communication, and employee skill development. Furthermore, technological advances have significantly changed workplace relationships, requiring leaders to be more adaptable, humanized, and prepared to manage teams in increasingly dynamic and digital environments. The results indicate that flexible leadership styles, especially situational leadership, favor the development of more productive, engaged teams aligned with organizational goals. It is concluded that efficient leadership constitutes an indispensable

competitive advantage for companies seeking sustainability, innovation, and high performance in a market constantly transformed by technology.

Keywords: leadership; team management; digital transformation; technology; organizational performance.

1. INTRODUÇÃO

A liderança é um dos principais fatores responsáveis pelo desempenho organizacional, pela motivação das equipes e pela construção de ambientes de trabalho mais produtivos. Em um contexto marcado pela evolução tecnológica e pela transformação digital, as organizações passaram a enfrentar desafios cada vez mais complexos relacionados à gestão de pessoas, adaptação a novas ferramentas e necessidade constante de inovação. Nesse cenário, o papel do líder tornou-se ainda mais relevante, exigindo competências que ultrapassam o simples gerenciamento operacional e alcançam habilidades relacionadas à inteligência emocional, capacidade de adaptação, comunicação eficaz e desenvolvimento humano.

A transformação digital provocou mudanças expressivas no ambiente corporativo, alterando a maneira como empresas se organizam, tomam decisões e conduzem seus processos internos. O avanço das tecnologias da informação, o crescimento do trabalho remoto, a digitalização dos processos e a rápida circulação de informações exigiram novos modelos de liderança, capazes de promover engajamento, colaboração e alinhamento estratégico entre equipes cada vez mais diversificadas e conectadas digitalmente.

Diante desse contexto, torna-se necessário compreender como a liderança influencia diretamente a gestão de equipes, especialmente em tempos de intensas transformações tecnológicas. A ausência de uma liderança eficiente pode resultar em dificuldades de adaptação organizacional, baixa produtividade, conflitos internos e resistência às mudanças, comprometendo os objetivos institucionais e a competitividade empresarial.

Assim, o presente estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: qual é a importância da liderança na gestão de equipes na era digital e tecnológica?

Parte-se da hipótese de que líderes preparados, adaptáveis e estrategicamente orientados exercem influência positiva sobre o desempenho das equipes, favorecendo melhores resultados organizacionais e maior capacidade de inovação.

A justificativa deste estudo fundamenta-se na crescente necessidade das organizações em desenvolver lideranças capazes de administrar equipes em um ambiente altamente tecnológico e competitivo. Além disso, compreender os impactos da liderança no comportamento organizacional e no desempenho coletivo contribui significativamente para práticas de gestão

mais eficientes, fortalecendo a sustentabilidade e o crescimento das empresas.

O objetivo geral deste artigo consiste em analisar a importância da liderança na gestão de equipes na era digital e tecnológica.

Como objetivos específicos, pretende-se:

- Compreender a influência da liderança no comportamento organizacional.
- Analisar os desafios da gestão moderna diante da transformação digital.
- Investigar a relação entre liderança, desempenho e resultados organizacionais.
- Discutir o papel do líder como agente de desenvolvimento de talentos e promotor de equipes de alta performance.

Quanto aos procedimentos metodológicos, esta pesquisa caracteriza-se como uma revisão bibliográfica, baseada na análise de livros, artigos científicos, dissertações e estudos relacionados aos temas de liderança, de gestão de pessoas, de comportamento organizacional e de transformação digital. A pesquisa possui abordagem qualitativa e caráter descritivo, buscando compreender diferentes perspectivas teóricas sobre o tema estudado.

A estrutura deste trabalho encontra-se organizada em seis seções. Inicialmente, apresenta-se a fundamentação teórica, abordando conceitos e teorias sobre liderança, comportamento organizacional, gestão moderna e tecnologia. Em seguida, descrevem-se os aspectos metodológicos da pesquisa, os resultados obtidos, a discussão dos achados e, por fim, as considerações finais do estudo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 LIDERANÇA E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

A liderança é um dos elementos centrais dentro das organizações, pois influencia diretamente a forma como as equipes desenvolvem suas atividades, se relacionam e alcançam resultados. Em um cenário corporativo cada vez mais competitivo e dinâmico, o comportamento do líder torna-se um fator determinante para o sucesso organizacional, impactando aspectos como motivação, produtividade, clima organizacional e desenvolvimento profissional dos colaboradores.

O conceito de liderança pode ser compreendido como a capacidade de influenciar pessoas na direção de objetivos comuns. Diferentemente da autoridade formal, que está relacionada ao cargo ocupado, a liderança está diretamente ligada à habilidade de inspirar, orientar e mobilizar indivíduos. Nesse sentido, o líder não atua apenas como gestor de tarefas, mas como facilitador de processos, incentivador do desenvolvimento humano e agente transformador dentro da

organização.

Segundo os estudos sobre comportamento organizacional, as atitudes do líder possuem influência significativa sobre a cultura organizacional e sobre as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Um líder que promove diálogo, respeito e valorização profissional tende a contribuir para um ambiente mais colaborativo e saudável, enquanto práticas autoritárias e inflexíveis podem gerar desmotivação, conflitos internos e redução do desempenho coletivo. O comportamento organizacional está relacionado à análise das atitudes humanas dentro das empresas, considerando fatores individuais, grupais e estruturais que influenciam o desempenho no ambiente corporativo.

Dessa forma, compreender o comportamento das pessoas tornou-se uma necessidade estratégica para as organizações, especialmente diante das constantes transformações sociais e tecnológicas. Nesse contexto, a liderança assume papel essencial na mediação das relações interpessoais. Líderes preparados conseguem identificar necessidades individuais, administrar conflitos e desenvolver estratégias que promovam maior engajamento da equipe.

A gestão baseada exclusivamente em cobranças e resultados quantitativos tem se mostrado insuficiente diante da complexidade das relações humanas no trabalho contemporâneo, exigindo uma liderança mais humanizada e emocionalmente inteligente. A inteligência emocional passou a ser considerada uma competência indispensável aos líderes modernos. A capacidade de lidar com emoções, compreender sentimentos dos colaboradores e agir com equilíbrio diante de situações desafiadoras contribui significativamente para a construção de relações profissionais mais saudáveis e produtivas.

Em ambientes organizacionais marcados por pressão e mudanças constantes, líderes emocionalmente preparados conseguem reduzir tensões e fortalecer a confiança das equipes. Outro aspecto relevante refere-se à comunicação organizacional. Um líder eficiente compreende que a comunicação clara e objetiva favorece a execução de tarefas, evita falhas operacionais e fortalece o alinhamento estratégico da equipe. Em contrapartida, falhas comunicacionais podem gerar retrabalho, insegurança e resistência por parte dos colaboradores. Além disso, a motivação das equipes está diretamente relacionada ao estilo de liderança adotado. Quando os colaboradores sentem-se valorizados, reconhecidos e incluídos nos processos decisórios, tendem a apresentar maior comprometimento e produtividade. Dessa forma, o líder assume importante papel no estímulo ao crescimento profissional, na valorização das competências individuais e no fortalecimento do sentimento de pertencimento dentro da organização.

As mudanças ocorridas nas últimas décadas também contribuíram para uma transformação

significativa no perfil dos profissionais e das relações de trabalho. Os colaboradores atuais valorizam ambientes mais flexíveis, participativos e alinhados a propósitos organizacionais. Nesse sentido, práticas tradicionais de liderança excessivamente hierarquizadas passaram a perder espaço para modelos mais colaborativos e participativos.

A liderança transformacional destaca-se nesse contexto por incentivar inovação, criatividade e autonomia entre os colaboradores. Esse estilo de liderança busca inspirar pessoas, promovendo maior comprometimento com os objetivos organizacionais e estimulando o desenvolvimento contínuo da equipe. O líder transformacional atua como agente motivador, influenciando positivamente o comportamento organizacional e contribuindo para melhores resultados empresariais. Portanto, a relação entre liderança e comportamento organizacional evidencia que o desempenho das empresas não depende exclusivamente de recursos financeiros ou tecnológicos, mas também da capacidade dos líderes em construir ambientes organizacionais saudáveis, motivadores e orientados ao desenvolvimento humano.

2.2 GESTÃO MODERNA E TECNOLOGIA

A transformação digital provocou profundas mudanças na forma como as organizações operam, se comunicam e administram suas equipes. O avanço tecnológico modificou estruturas tradicionais de trabalho, exigindo novas competências dos profissionais e uma postura mais estratégica dos líderes diante de cenários cada vez mais complexos e dinâmicos.

A gestão moderna passou a incorporar tecnologias digitais como ferramentas indispensáveis para otimizar processos, aumentar produtividade e melhorar a tomada de decisões. Sistemas integrados de gestão, plataformas colaborativas, inteligência artificial, análise de dados e ferramentas de comunicação virtual tornaram-se elementos fundamentais para a competitividade organizacional. Nesse novo cenário, os líderes passaram a enfrentar desafios relacionados à adaptação tecnológica, à gestão de equipes remotas e ao desenvolvimento de estratégias capazes de integrar pessoas e tecnologia de maneira eficiente. A pandemia da COVID-19, por exemplo, acelerou significativamente processos de digitalização, ampliando o uso do trabalho remoto e exigindo rápida adaptação das lideranças empresariais.

A liderança na era digital exige competências diferentes daquelas observadas em modelos tradicionais de gestão. Além do conhecimento técnico, o líder moderno precisa desenvolver habilidades relacionadas à inovação, adaptabilidade, inteligência emocional, gestão de mudanças e comunicação digital. A capacidade de conduzir equipes em ambientes híbridos e tecnologicamente integrados tornou-se um diferencial competitivo relevante. A tecnologia também impactou diretamente a dinâmica das relações interpessoais no ambiente

organizacional. O uso de plataformas digitais de comunicação facilitou a interação entre equipes geograficamente distantes, porém também trouxe desafios relacionados à manutenção do engajamento, acompanhamento de desempenho e fortalecimento da cultura organizacional. Diante disso, líderes passaram a assumir papel ainda mais estratégico na construção de conexões humanas em ambientes digitais.

O simples uso da tecnologia não garante produtividade ou satisfação profissional. É necessário que os gestores desenvolvam estratégias capazes de fortalecer vínculos, incentivar colaboração e promover sensação de pertencimento, mesmo em equipes que atuam remotamente. Outro ponto relevante refere-se à velocidade das mudanças tecnológicas. As organizações enfrentam necessidade constante de atualização, o que exige profissionais preparados para aprender continuamente.

Nesse contexto, o líder torna-se responsável por incentivar uma cultura de aprendizagem, promovendo treinamentos, desenvolvimento profissional e abertura à inovação. Além disso, o excesso de informações e a rapidez das transformações podem gerar insegurança e resistência entre os colaboradores. Muitos profissionais demonstram receio diante de novas ferramentas, mudanças estruturais ou automatização de processos. O papel do líder, portanto, consiste também em reduzir incertezas, comunicar objetivos de maneira clara e demonstrar os benefícios das mudanças implementadas.

É notória a necessidade de investir em modelos de liderança que transcendem o domínio exclusivo da tecnologia ou dos recursos humanos, incorporando uma abordagem multidimensional que articule visão estratégica, competências adaptativas e comportamentos alinhados à transformação organizacional (Judge et al., 2002; Kane et al., 2015).

A gestão moderna evidencia que tecnologia e liderança devem atuar de forma complementar. Empresas que investem apenas em inovação tecnológica, sem desenvolver competências humanas e relacionais, podem enfrentar dificuldades relacionadas ao clima organizacional e à retenção de talentos. Por outro lado, organizações que conseguem equilibrar tecnologia e gestão humanizada tendem a alcançar melhores índices de produtividade, inovação e satisfação dos colaboradores.

Dessa forma, percebe-se que a era digital não reduziu a importância da liderança, mas ampliou sua relevância estratégica. Em um ambiente caracterizado pela rapidez das mudanças e pela competitividade constante, líderes preparados tornam-se fundamentais para garantir adaptação organizacional, desenvolvimento humano e alcance dos objetivos institucionais.

2.3 DESEMPENHO E RESULTADOS

A liderança exerce influência direta sobre o desempenho organizacional e os resultados obtidos pelas empresas. O comportamento do líder, sua capacidade de comunicação, a forma como administra conflitos e conduz equipes, impacta significativamente a produtividade, o comprometimento dos colaboradores e a eficiência dos processos internos. Em um ambiente corporativo caracterizado pela competitividade e pelas constantes transformações tecnológicas, a presença de uma liderança eficiente tornou-se fator essencial para o alcance dos objetivos organizacionais.

O desempenho organizacional pode ser compreendido como a capacidade de uma empresa atingir metas, gerar resultados positivos e manter-se competitiva no mercado. Entretanto, tais resultados não dependem exclusivamente de investimentos financeiros, recursos tecnológicos ou estratégias comerciais. O capital humano passou a ser reconhecido como um dos principais ativos das organizações, tornando a gestão de pessoas um elemento indispensável para o crescimento sustentável das empresas.

Nesse contexto, a liderança assume papel estratégico na criação de ambientes favoráveis ao desempenho coletivo. Equipes bem lideradas tendem a apresentar maior produtividade, melhor comunicação interna e maior alinhamento com os objetivos organizacionais. Quando os colaboradores compreendem seu papel dentro da empresa e sentem-se motivados, tornam-se mais comprometidos com os resultados e com a qualidade das atividades executadas.

A motivação organizacional representa um dos fatores mais importantes relacionados ao desempenho das equipes. Profissionais que se sentem reconhecidos, valorizados e incentivados geralmente demonstram maior engajamento e disposição para superar desafios. Dessa forma, o líder exerce influência significativa na construção de um ambiente organizacional positivo, capaz de estimular desempenho superior.

Além da motivação, a confiança entre líder e equipe também contribui diretamente para melhores resultados. Relações profissionais baseadas em transparência, respeito e comunicação eficiente favorecem maior cooperação entre os membros da equipe, reduzindo conflitos e fortalecendo o trabalho coletivo. Em contrapartida, ambientes marcados por excesso de cobrança, insegurança ou falhas de comunicação tendem a apresentar índices mais baixos de produtividade e satisfação profissional. Outro aspecto relevante diz respeito à capacidade do líder em tomar decisões estratégicas. Em um cenário marcado por mudanças rápidas e desafios constantes, torna-se essencial que gestores sejam capazes de analisar informações, solucionar problemas e conduzir equipes de maneira assertiva. Decisões mal planejadas podem comprometer resultados financeiros, enquanto lideranças estratégicas favorecem crescimento organizacional e adaptação ao mercado.

Na era digital, os indicadores de desempenho também passaram a ser utilizados como ferramentas importantes para acompanhamento dos resultados organizacionais. Métricas relacionadas à produtividade, satisfação dos colaboradores, retenção de talentos, cumprimento de metas e desempenho operacional auxiliam líderes na identificação de falhas e oportunidades de melhoria. Contudo, é importante destacar que resultados quantitativos devem ser acompanhados de uma visão humanizada da gestão, considerando fatores emocionais, sociais e comportamentais que influenciam diretamente o desempenho profissional.

Assim, compreende-se que liderança e resultados organizacionais possuem relação estreita. Organizações que investem no desenvolvimento de líderes preparados tendem a alcançar melhores níveis de produtividade, inovação e competitividade, fortalecendo sua posição no mercado e garantindo maior sustentabilidade empresarial.

2.3.1 Liderança Situacional

Importante falar sobre a liderança situacional, que destaca-se como um dos modelos mais relevantes para a gestão contemporânea, especialmente diante da diversidade de perfis profissionais e das constantes mudanças organizacionais. Esse modelo parte do princípio de que não existe um único estilo de liderança capaz de atender todas as situações, sendo necessário adaptar a forma de condução conforme as necessidades da equipe, o contexto organizacional e o nível de maturidade dos colaboradores.

A principal característica da liderança situacional consiste na flexibilidade do líder. Diferentemente de modelos rígidos e padronizados, esse estilo considera fatores como experiência profissional, autonomia, capacidade técnica e necessidades emocionais dos colaboradores para definir a melhor forma de liderança em cada situação.

Em determinados contextos, por exemplo, equipes iniciantes podem demandar maior direcionamento, supervisão e acompanhamento. Já equipes mais experientes tendem a necessitar de maior autonomia, confiança e participação nas decisões organizacionais. Nesse sentido, o líder situacional adapta sua postura conforme as características individuais e coletivas da equipe.

Bergamini (1994) destaca a importância de estilos de liderança ajustados às situações organizacionais, propondo uma perspectiva mais contingencial e relacional. A autora, defende que o comportamento do líder não pode ser dissociado das condições contextuais, sendo sua eficácia determinada pelo grau de adaptação e sensibilidade às demandas ambientais.

A era digital intensificou ainda mais a necessidade de uma liderança adaptável. O ambiente corporativo atual caracteriza-se pela rapidez das mudanças, pela inovação constante e pela

necessidade de respostas ágeis diante de cenários imprevisíveis. Dessa forma, líderes excessivamente inflexíveis podem encontrar dificuldades em acompanhar a velocidade das transformações tecnológicas e organizacionais.

Outro aspecto importante refere-se à gestão de equipes híbridas ou remotas, realidade cada vez mais presente nas organizações modernas. Nesse contexto, a liderança situacional torna-se fundamental para compreender necessidades específicas dos profissionais, promovendo estratégias diferenciadas de acompanhamento, comunicação e motivação.

Além disso, a liderança situacional contribui significativamente para a redução de conflitos internos. Ao compreender características individuais dos colaboradores, o líder consegue desenvolver abordagens mais assertivas, favorecendo relações interpessoais mais equilibradas e produtivas.

Portanto, percebe-se que a liderança situacional representa uma importante ferramenta de gestão na era digital, permitindo maior flexibilidade organizacional, fortalecimento das equipes e melhores condições para alcance dos objetivos empresariais.

Assim, surge a liderança digital, como um novo campo conceitual e prático. Estudos recentes demonstram que liderar em ambientes mediados por tecnologias exige competências específicas, tais como fluência digital, comunicação assíncrona eficaz e gestão de equipes remotas com foco em confiança e engajamento (Kane et al., 2015; Sawy et al., 2016), ou seja, o desafio de liderar foi ampliado.

2.3.2 O Líder como Catalisador de Talentos

A valorização do capital humano tornou-se um dos principais desafios das organizações contemporâneas. Em um mercado altamente competitivo, empresas passaram a reconhecer que o desenvolvimento de pessoas representa importante diferencial estratégico. Nesse cenário, o líder assume papel essencial como catalisador de talentos, sendo responsável por identificar competências, estimular potencialidades e favorecer o crescimento profissional dos colaboradores.

O líder moderno não atua apenas como supervisor de tarefas, mas como agente de desenvolvimento humano. Sua função envolve orientar profissionais, oferecer feedbacks construtivos, identificar oportunidades de crescimento e criar condições favoráveis para o aprimoramento das habilidades individuais.

A identificação de talentos dentro das organizações contribui significativamente para o aumento da produtividade e da inovação. Colaboradores que possuem suas competências reconhecidas tendem a demonstrar maior motivação, criatividade e comprometimento com os objetivos

organizacionais. Dessa forma, líderes preparados conseguem transformar potencialidades individuais em resultados concretos para a empresa. Além disso, o incentivo ao desenvolvimento profissional fortalece a retenção de talentos. Profissionais valorizam ambientes organizacionais que oferecem oportunidades de crescimento, capacitação e reconhecimento. Empresas que negligenciam esse aspecto frequentemente enfrentam dificuldades relacionadas à rotatividade de funcionários e perda de capital intelectual.

Na era digital, a aprendizagem contínua tornou-se indispensável. O avanço tecnológico exige atualização constante de competências, tornando essencial o papel do líder no incentivo à capacitação profissional. Investimentos em treinamentos, cursos e desenvolvimento de habilidades digitais passaram a ser fundamentais para manutenção da competitividade organizacional.

Outro fator relevante refere-se ao estímulo à inovação. Líderes que incentivam autonomia, criatividade e participação ativa dos colaboradores favorecem ambientes mais inovadores e colaborativos. O medo do erro, frequentemente presente em lideranças excessivamente autoritárias, tende a limitar a criatividade e comprometer o potencial da equipe.

Dessa maneira, o líder como catalisador de talentos desempenha função estratégica na construção de equipes mais qualificadas, motivadas e preparadas para enfrentar os desafios do ambiente corporativo contemporâneo.

2.4 O DIFERENCIAL COMPETITIVO NA GESTÃO DE EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE

A busca por equipes de alta performance tornou-se prioridade para organizações que desejam alcançar vantagem competitiva no mercado. Em um ambiente caracterizado pela inovação constante e pela elevada competitividade, empresas passaram a compreender que resultados sustentáveis dependem não apenas de recursos tecnológicos, mas também da capacidade de construir equipes altamente eficientes e alinhadas aos objetivos institucionais.

Equipes de alta performance são caracterizadas pela colaboração, comprometimento, comunicação eficiente e foco em resultados. Seus integrantes demonstram elevado nível de responsabilidade, autonomia e capacidade de resolução de problemas, contribuindo significativamente para o desempenho organizacional, de acordo com Katzenbach & Smith (2021). Nesse contexto, a liderança assume papel indispensável na formação e manutenção dessas equipes. Líderes eficientes conseguem estabelecer metas claras, promover integração entre os colaboradores e estimular um ambiente de confiança e cooperação. Além disso, desenvolvem estratégias voltadas ao fortalecimento das competências individuais e coletivas,

favorecendo melhores resultados organizacionais.

A gestão de equipes de alta performance também exige capacidade de adaptação às mudanças tecnológicas. O uso estratégico de ferramentas digitais, plataformas colaborativas e sistemas de monitoramento contribui para otimização dos processos e aumento da produtividade. Entretanto, o equilíbrio entre tecnologia e relações humanas continua sendo elemento essencial para o sucesso organizacional.

Outro aspecto importante relaciona-se à cultura organizacional. Segundo Chiavenato (2020), empresas que valorizam aprendizado contínuo, inovação, reconhecimento profissional e participação dos colaboradores tendem a apresentar melhores índices de desempenho e retenção de talentos. Nesse sentido, o líder atua como principal responsável pela disseminação de valores organizacionais e fortalecimento da cultura empresarial.

Além disso, a diversidade de perfis profissionais presentes nas organizações modernas exige maior sensibilidade das lideranças. Equipes compostas por diferentes gerações, experiências e competências demandam estratégias de gestão mais inclusivas e adaptáveis, reforçando ainda mais a importância de líderes preparados para lidar com múltiplos desafios, de acordo com Goleman (2015). Portanto, compreende-se que a liderança representa importante diferencial competitivo na gestão de equipes de alta performance. Organizações que investem no desenvolvimento de lideranças qualificadas tendem a alcançar melhores resultados, maior capacidade de inovação e fortalecimento de sua posição em um mercado cada vez mais exigente e tecnológico.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como uma Revisão Bibliográfica, desenvolvida por meio da análise de materiais já publicados, conforme orientação de Gil (2010), materiais esses sobre liderança, gestão de equipes, comportamento organizacional, transformação digital e tecnologia aplicada à gestão empresarial. A escolha desse método ocorreu em razão da necessidade de compreender diferentes abordagens teóricas acerca da importância da liderança no contexto organizacional contemporâneo, especialmente diante das transformações tecnológicas que vêm impactando o ambiente corporativo.

A pesquisa, de acordo com Minayo (2015), possui abordagem qualitativa, uma vez que busca compreender fenômenos relacionados ao comportamento humano, às relações interpessoais e às práticas de liderança dentro das organizações. Segundo a abordagem qualitativa, a análise dos dados não ocorre por meio de números ou estatísticas, mas pela interpretação de conceitos, teorias e diferentes perspectivas encontradas na literatura especializada.

Quanto aos objetivos, este estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, pois visa descrever e analisar a importância da liderança na gestão de equipes na era digital e tecnológica, destacando fatores relacionados ao comportamento organizacional, ao desempenho das equipes e às estratégias de adaptação às constantes mudanças do mercado. Para o desenvolvimento da pesquisa, foram utilizados materiais acadêmicos, livros, artigos científicos, periódicos, dissertações e publicações relacionadas aos temas liderança, gestão de pessoas, transformação digital, comportamento organizacional e desempenho empresarial. A seleção dos materiais ocorreu com base na relevância do conteúdo, credibilidade das fontes e proximidade temática com o problema de pesquisa proposto.

O levantamento bibliográfico permitiu analisar diferentes estilos de liderança, bem como compreender os impactos das mudanças tecnológicas na forma como líderes conduzem suas equipes. Além disso, possibilitou identificar estratégias utilizadas pelas organizações para fortalecimento do desempenho coletivo, desenvolvimento de talentos e construção de equipes de alta performance.

A análise dos dados ocorreu de forma interpretativa, considerando os principais conceitos apresentados pelos autores estudados, buscando identificar convergências, divergências e contribuições teóricas relevantes para compreensão do tema investigado. Dessa forma, a metodologia adotada contribuiu para construção de uma visão ampla sobre o papel da liderança na gestão de equipes diante dos desafios impostos pela era digital.

4. RESULTADOS

Com base na análise bibliográfica realizada, observou-se que a liderança desempenha papel indispensável na gestão de equipes, especialmente em um cenário marcado pela transformação digital e pelas constantes mudanças tecnológicas. Os estudos analisados evidenciam que organizações que investem no desenvolvimento de lideranças qualificadas apresentam melhores índices de produtividade, retenção de talentos e adaptação às mudanças do mercado.

Um dos principais resultados identificados refere-se à influência da liderança no comportamento organizacional. É possível afirmar que líderes capazes de promover comunicação eficiente, valorização profissional e participação coletiva favorecem ambientes organizacionais mais saudáveis e colaborativos. Tais práticas contribuem diretamente para o aumento da motivação e do comprometimento dos colaboradores.

Outro aspecto relevante observado relaciona-se à adaptação tecnológica. A era digital exigiu mudanças significativas na forma como gestores conduzem equipes, tornando indispensáveis competências ligadas à inovação, inteligência emocional e gestão de mudanças. Os estudos

apontam que líderes resistentes à inovação tendem a enfrentar maiores dificuldades na implementação de processos tecnológicos e na condução de equipes em ambientes digitais. Também foi identificado que a liderança situacional apresenta forte contribuição para o desempenho organizacional. Esse modelo de liderança mostra-se eficiente por permitir maior flexibilidade na condução das equipes, adaptando práticas de gestão conforme as necessidades dos colaboradores e as características do ambiente de trabalho.

Além disso, observa-se que o desenvolvimento de talentos passou a ocupar posição estratégica dentro das organizações. Líderes que incentivam capacitação, aprendizagem contínua e crescimento profissional favorecem maior retenção de colaboradores e melhores resultados institucionais. A gestão de equipes de alta performance também aparece como importante fator competitivo nas organizações modernas. Os resultados indicam que equipes bem estruturadas, motivadas e alinhadas aos objetivos organizacionais demonstram maior eficiência, criatividade e capacidade de resolução de problemas.

De forma geral, os achados evidenciam que a liderança contemporânea deixou de estar limitada à supervisão de atividades operacionais, assumindo papel estratégico voltado ao desenvolvimento humano, à inovação e ao fortalecimento organizacional.

5. DISCUSSÃO

Nesta fase é possível ressaltar resultados evidenciando que a liderança possui papel determinante no desempenho organizacional, especialmente em um contexto caracterizado pela transformação digital e pela elevada competitividade do mercado.

Os resultados obtidos reforçam a compreensão de que liderar vai além da simples administração de tarefas, exigindo competências relacionadas à gestão de pessoas, inteligência emocional e capacidade de adaptação às mudanças.

A literatura analisada demonstra consenso quanto à necessidade de líderes mais flexíveis, preparados para lidar com equipes diversificadas e cenários organizacionais em constante transformação. Nesse sentido, a liderança situacional apresenta-se como alternativa eficiente, pois considera diferentes necessidades dos colaboradores, promovendo maior alinhamento entre objetivos individuais e institucionais.

Outro ponto importante refere-se à relação entre tecnologia e gestão de pessoas. Embora ferramentas digitais tenham proporcionado avanços significativos na produtividade e comunicação empresarial, observou-se que a tecnologia, isoladamente, não garante melhores resultados organizacionais. O fator humano permanece sendo elemento central para o sucesso das organizações, reforçando a necessidade de líderes capazes de integrar inovação tecnológica

e valorização das pessoas. Além disso, percebe-se que ambientes organizacionais marcados pela valorização profissional, diálogo e reconhecimento tendem a favorecer maior motivação e comprometimento por parte dos colaboradores.

Esse aspecto demonstra que o comportamento do líder influencia diretamente o clima organizacional, afetando desempenho, satisfação profissional e retenção de talentos. Os resultados também apontam que organizações que investem no desenvolvimento de lideranças apresentam maior capacidade de adaptação frente às mudanças do mercado, tornando-se mais competitivas e preparadas para enfrentar desafios relacionados à inovação e à transformação digital.

Entretanto, algumas limitações foram identificadas no presente estudo. Por tratar-se de uma revisão bibliográfica, a pesquisa não incluiu coleta de dados em empresas específicas, limitando-se à análise teórica sobre o tema. Dessa forma, estudos futuros podem ampliar a investigação por meio de pesquisas de campo ou estudos de caso, permitindo análise prática da atuação da liderança em diferentes contextos organizacionais. Assim, compreende-se que a liderança eficiente constitui elemento indispensável para o fortalecimento das organizações, especialmente diante das demandas impostas pela era digital e tecnológica.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a importância da liderança na gestão de equipes na era digital e tecnológica, buscando compreender como as transformações tecnológicas influenciam a atuação dos líderes e os resultados organizacionais. A partir da revisão bibliográfica realizada, foi possível identificar que a liderança exerce papel fundamental no desenvolvimento das equipes, no fortalecimento do comportamento organizacional e na promoção de melhores índices de desempenho empresarial.

Constatou-se que a transformação digital provocou mudanças significativas nas relações de trabalho, exigindo líderes mais preparados, adaptáveis e estrategicamente orientados para lidar com ambientes organizacionais dinâmicos e altamente tecnológicos.

Nesse contexto, competências relacionadas à comunicação, inteligência emocional, gestão de mudanças e desenvolvimento humano tornaram-se indispensáveis ao exercício da liderança. Também verificou-se que modelos flexíveis, como a liderança situacional, contribuem positivamente para a gestão de equipes, permitindo maior adaptação às necessidades individuais dos colaboradores e aos desafios do ambiente corporativo contemporâneo. Além disso, o papel do líder como incentivador do desenvolvimento de talentos demonstrou forte impacto sobre a motivação, produtividade e retenção de profissionais.

Outro aspecto relevante identificado refere-se à importância da construção de equipes de alta performance, nas quais a colaboração, o comprometimento e a valorização profissional atuam como elementos essenciais para alcance dos objetivos organizacionais. Nesse sentido, a liderança mostrou-se importante diferencial competitivo, contribuindo para maior inovação, produtividade e sustentabilidade empresarial.

Diante dos resultados apresentados, conclui-se que a liderança não apenas permanece relevante na era digital, mas tornou-se ainda mais estratégica para o sucesso das organizações. Empresas que investem no desenvolvimento de lideranças qualificadas tendem a apresentar melhores condições de adaptação às mudanças, fortalecimento das relações interpessoais e alcance de resultados mais consistentes.

Por fim, recomenda-se que pesquisas futuras aprofundem a investigação sobre os impactos da liderança digital em contextos organizacionais específicos, contribuindo para ampliação do conhecimento científico e desenvolvimento de práticas de gestão mais eficazes.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W. Liderança: a administração do sentido. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 34, n. 3, p. 102-114, maio/jun. 1994. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/38274> . Acesso em: 20 maio 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

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

JUDGE, T. A.; BONO, J. E.; ILIES, R.; GERHARDT, M. W. Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. Journal of Applied Psychology, Washington, DC, v. 87, n. 4, p. 765-780, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>. Acesso em: 20 maio 2025.

KANE, G. C.; PALMER, D.; PHILLIPS, A.; KIRON, D.; BUCKLEY, N. Strategy, not technology, drives digital transformation. MIT Sloan Management Review, Cambridge, MA, v. 14, n. 3, p. 1-25, 2015. Disponível em: <https://sloanreview.mit.edu/projects/strategy-drives-digital-transformation/>. Acesso em: 20 maio 2025.

KATZENBACH, Jon R.; SMITH, Douglas K. Equipes de alta performance: conceitos, princípios e técnicas para potencializar o desempenho da equipe. Rio de Janeiro: Campus, 2021.

MINAYO, M. C. S. (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 34. ed. Petrópolis:

Voices, 2015.

SAWY, O. A. E.; AMSINCK, H.; KRÆMMERGAARD, P.; VINTHER, A. L. How LEGO built the foundations and enterprise capabilities for digital leadership. MIS Quarterly Executive, [S.l.], v. 15, n. 2, p. 141-166, 2016. DOI: 10.4324/9780429286797-8. Disponível em: <https://doi.org/10.4324/9780429286797-8>. Acesso em: 20 maio 2025.

AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO ELETRÔNICA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

NOME DO/A AUTOR/A	RG/ÓRGÃO EXPEDIDOR
1. GLENDA DE OLIVEIRA SANTOS	6721650 SSP GO
2.	
3.	
4.	

CONTATO (e-mail/telefone):

1. glenda.oliveira@aluno.faculdefgi.online / (64) 98106-6036
2. _____
3. _____

TÍTULO DO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NA GESTÃO DE EQUIPES NA ERA DIGITAL E TECNOLÓGICA

ORIENTADOR(A): PROFESSORA Ma. ARQUIDÂNIA LÁSARA FRANCO MACIEL

(X) AUTORIZO a Faculdade FGI, a publicar, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral da obra acima citada, em formato PDF, a título de divulgação da produção científica gerada por esta Unidade Acadêmica.

() NÃO AUTORIZO a Faculdade FGI, a publicar, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral da obra acima citada, em formato PDF, a título de divulgação da produção científica gerada por esta Unidade Acadêmica.

Assinatura do(a) autor(a) ou autores(as)

Assinado digitalmente via ZapSign p

Glenda Oliveira

Data 28/10/2026 11:23:17.125 (UTC

Glenda Oliveira

Jataí GO, 09 de julho de 2026.

Relatório de Assinaturas

Datas e horários em UTC-0300 (America/Sao_Paulo)

Última atualização em 28 Outubro 2026, 11:23:17

Status: Assinado

Documento: Glenda

AUTORIZAÇÃO_DE_DIVULGAÇÃO_ELETRÔNICA_DO_TRABALHO_DE_CONCLUSÃO_DE_CURSO_(1).Pdf

Número: 96296409-6f58-47f3-8a8b-a2ab3e186e55

Data da criação: 28 Outubro 2026, 11:21:08

Hash do documento original (SHA256): 0ec1c50273973c5b8c7b94ba49513b427aca5ed4d4f621ae82c8e612959305d5



Assinaturas

1 de 1 Assinaturas

<div>Assinado  via ZapSign by Truora</div> <div>GLEND A OLIVEIRA Data e hora da assinatura: 28/10/2026 11:23:17 Token: 22730e2f-6f13-443c-bfa7-84d5740b9318</div>		Assinatura <i>Glenda Oliveira</i> Glenda Oliveira
Pontos de autenticação: Telefone: 5564981066036 E-mail: glendaoliveira16366@gmail.com Nível de segurança: Validado por código único enviado por e-mail	Localização aproximada: -17.883095, -51.721432 IP: 179.249.70.72 Dispositivo: Mozilla/5.0 (iPhone; CPU iPhone OS 18_7 like Mac OS X) AppleWebKit/605.1.15 (KHTML, like Gecko) Version/26.6.1 Mobile/15E148 Safari/604.1	

INTEGRIDADE CERTIFICADA - ICP-BRASIL

Assinaturas eletrônicas e físicas têm igual validade legal, conforme MP 2.200-2/2001 e Lei 14.063/2020.

Confirme a integridade do documento aqui.



Este Log é exclusivo e parte integrante do documento número 96296409-6f58-47f3-8a8b-a2ab3e186e55, segundo os [Termos de Uso da ZapSign](#), disponíveis em zapsign.com.br