



ARTIGO DA SEMANA

**DESAFIO DE RH NA IDENTIFICAÇÃO E
DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES
INSPIRADORES EM TEMPOS
DESAFIADORES**

**JORGIANE CALDAS DOMINGUES - Gerente Recursos Humanos
da Suncoke Energy, Empresa Cliente WISDOM.**

ARTIGO DA SEMANA

DESAFIOS DE RH NA IDENTIFICAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES INSPIRADORES EM TEMPOS DESAFIADORES

1 INTRODUÇÃO:

Em um cenário global marcado por transformações aceleradas, instabilidade econômica, inovação tecnológica e desafios sociais crescentes, a atuação dos profissionais de Recursos Humanos (RH) tornou-se ESTRATÉGICA para a sustentabilidade e a inovação nas ORGANIZAÇÕES.

Nesse contexto, a identificação e o desenvolvimento de LÍDERES INSPIRADORES emergem como PRIORIDADES. Como afirmam Goleman, Boyatzis e McKee (2013), LÍDERES que inspiram são aqueles capazes de promover conexões emocionais genuínas com suas EQUIPES, gerando engajamento e bem-estar organizacional.

A LIDERANÇA INSPIRADORA exige competências que extrapolam o domínio técnico e gerencial. Autenticidade, empatia, visão de futuro e inteligência emocional são atributos centrais nesse perfil de liderança (George, 2003).

No entanto, o RH enfrenta desafios recorrentes: o viés inconsciente na identificação de talentos, a ausência de critérios claros para avaliação de potencial e a carência de programas estruturados de desenvolvimento contínuo (DDI, 2020; Psico-Smart, 2024).

Além disso, como aponta a Consultoria Leadership IQ (2020), grande parte dos programas de liderança ainda falha em preparar LÍDERES para ambientes incertos e de elevada complexidade.

Nesse cenário, é importante um RH mais analítico, estratégico e conectado com as TRANSFORMAÇÕES ORGANIZACIONAIS. Ferramentas como o *people analytics* e abordagens mais inclusivas vêm sendo usadas para apoiar decisões de sucessão e desenvolvimento, contribuindo para CULTURAS mais diversas e inovadoras (Astley & Cherkashyna, 2021; People Matters, 2021).

Diante dessa realidade, este ARTIGO tem como objetivo revisar publicações recentes sobre os principais desafios enfrentados pelo RH na identificação e no desenvolvimento de LÍDERES INSPIRADORES, especialmente em tempos desafiadores, em função de crises econômicas, mudanças organizacionais e transformações digitais.

Para isso, foi realizada uma revisão bibliográfica com base em publicações entre 2015 e 2025, encontradas nas bases Scielo, Google Acadêmico, ResearchGate e portais especializados.

A análise dessas fontes possibilitou uma visão crítica sobre práticas atuais de RH, assim como uma reflexão sobre lacunas e oportunidades para o fortalecimento de LIDERANÇAS TRANSFORMADORAS para o futuro das ORGANIZAÇÕES.

2 DESENVOLVIMENTO:

2.1 MÉTODOS:

Para a elaboração deste ARTIGO, foi realizada PESQUISA BIBLIOGRÁFICA com enfoque qualitativo, no período de abril a julho de 2025. As buscas foram conduzidas nas bases de dados Scielo, Google Acadêmico e ResearchGate, além de portais especializados em gestão de pessoas, liderança e *coaching*.

Foram utilizados os seguintes descritores: “liderança inspiradora”, “desenvolvimento de líderes”, “RH estratégico”, “inteligência emocional na liderança”, “*coaching* de liderança” e “*people analytics* no RH”. Os critérios de inclusão envolveram publicações disponíveis em português, inglês e espanhol, publicadas entre 2015 e 2025, com acesso integral ao conteúdo e relevância direta com o tema proposto.

Foram excluídos materiais opinativos, duplicados ou que não apresentavam abordagem metodológica clara. Ao final do processo de triagem e análise, foram selecionadas sete publicações que subsidiaram a construção crítica deste ARTIGO, entre artigos acadêmicos, relatórios técnicos e produções reconhecidas por sua relevância no campo da gestão de pessoas e liderança organizacional.

2.2 DISCUSSÃO E RESULTADOS:

2.2.1 O QUE DEFINE UM LÍDER INSPIRADOR HOJE:

2.2.1.1 LIDERANÇA AUTORITÁRIA DISFARÇADA: UM FALSO PROTAGONISMO:

Embora o conceito de LIDERANÇA INSPIRADORA tenha ganho espaço nas ORGANIZAÇÕES, ainda é comum a presença de gestores que exercem sua autoridade com base no medo, na imposição e na hierarquia e não pela influência, persuasão ou confiança.

Esse tipo de LIDERANÇA é sustentado por práticas como o uso excessivo do poder formal, gritos, ameaças veladas, microgerenciamento e desvalorização emocional dos liderados.

Segundo Goleman (2013), liderar com base na coerção e na imposição pode até gerar resultados imediatos, mas compromete o engajamento a longo prazo, mina a criatividade e deteriora o clima organizacional. Esses LÍDERES geram obediência, mas não admiração. Constrangem, mas não inspiram.

Em contextos de alta pressão e cobrança por resultados, é comum que profissionais com perfil técnico e postura agressiva ascendam rapidamente, apesar da ausência de COMPETÊNCIAS socioemocionais essenciais.

Além disso, muitos desses gestores são erroneamente reconhecidos como “LÍDERES fortes”, quando na verdade exercem poder de maneira tóxica e insustentável. Como aponta a pesquisa

da Harvard Business Review (2021), ambientes liderados com base no medo apresentam até 60% mais rotatividade e níveis de estresse crônico três vezes maiores que EQUIPES lideradas com empatia e propósito.

Diante disso, cabe ao RH e à alta Gestão repensar os critérios de promoção na ORGANIZAÇÃO, ampliando o foco para além de metas numéricas e resultados imediatos. Promover LÍDERES que sabem escutar, influenciar positivamente e sustentar uma CULTURA de segurança psicológica é hoje uma das tarefas mais urgentes para ORGANIZAÇÕES saudáveis e humanas.

2.2.1.2 LIDERANÇA SOB PRESSÃO: QUANDO O MEDO SILENCIA O POTENCIAL:

Em muitas ORGANIZAÇÕES, há profissionais com elevado potencial de liderança, domínio técnico e competências comportamentais desenvolvidas.

Entretanto, fatores como falta de independência financeira, o medo de perder o emprego e a pressão por aceitação da alta gestão fazem com que esses LÍDERES silenciem suas opiniões, recuem diante de injustiças ou até reproduzam comportamentos tóxicos, para sobreviverem no ambiente organizacional.

Essa forma de liderança, imposta de cima para baixo, gera um efeito cascata nocivo: LÍDERES inseguros que atuam de forma dissonante com seus próprios valores e, muitas vezes, replicam práticas autoritárias não por convicção, mas por adaptação e autoproteção.

Como destaca Amy Edmondson (2019), ambientes organizacionais com baixa segurança psicológica inibem a expressão de ideias, a coragem moral e a inovação.

O medo torna-se, assim, uma ferramenta invisível de controle. Isso limita o protagonismo, a autonomia e a autenticidade - pilares essenciais para a LIDERANÇA INSPIRADORA. Um estudo da McKinsey (2022) mostrou que 60% dos LÍDERES entrevistados já deixaram de tomar decisões éticas por receio de retaliação ou de prejudicar a sua carreira. (Fonte Figura 1: Elaborado com base em Goleman - 2013 e George - 2003).

Cabe ao RH e à alta gestão repensar a CULTURA organizacional, criando um ambiente onde a liderança possa ser exercida com coragem, integridade e respaldo institucional. Isso inclui promover políticas de proteção ao feedback honesto, valorizar a diversidade de pensamento e reconhecer lideranças que atuam com base em valores e não em submissão ao poder.

Competências Comportamentais da Liderança Inspiradora



Competências Comportamentais da Liderança Inspiradora

O conceito de liderança vem passando por transformações significativas nas últimas décadas. Em tempos desafiadores e de intensas mudanças organizacionais, o LÍDER INSPIRADOR deixou de ser apenas aquele que entrega resultados e assume uma postura de autoridade. Hoje, espera-se que a liderança seja pautada por autenticidade, empatia, visão de futuro, inteligência emocional e capacidade de engajar pessoas com base em propósito e valores.

Goleman, Boyatzis e McKee (2013) destacam que LÍDERES eficazes possuem alto grau de inteligência emocional, sendo capazes de se conectar emocionalmente com suas EQUIPES, reconhecer sentimentos, ouvir ativamente e responder com equilíbrio. Essas habilidades são especialmente relevantes em cenários de crise ou instabilidade, nos quais a segurança psicológica torna-se um fator crítico para o desempenho das EQUIPES.

George (2003), por sua vez, propõe o conceito de liderança autêntica como aquela fundamentada na autoconsciência, nos valores éticos, na transparência e no compromisso com o crescimento coletivo. Essa abordagem tem ganho destaque por contribuir para relações mais sólidas e ambientes organizacionais mais confiáveis e colaborativos.

De acordo com a Gallup (apud Vorecol, 2025), empresas lideradas por gestores autênticos e emocionalmente conectados apresentaram índices 30% superiores de engajamento e uma redução de 22% no absenteísmo. Esses dados reforçam a relevância de um ESTILO LIDERANÇA baseado em vínculos humanos e confiança, em lugar de modelos hierárquicos tradicionais.

Além disso, estudos recentes apontam que LÍDERES INSPIRADORES tendem a ter forte orientação para o desenvolvimento das pessoas, promovendo feedback contínuo, escuta ativa, estímulo à inovação e criação de um ambiente de segurança psicológica (Psico-Smart, 2024). Essas características os diferenciam dos LÍDERES apenas técnicos, pois atuam também como catalisadores do potencial humano e da CULTURA organizacional.

Além das implicações éticas e comportamentais, esse modelo de liderança sob pressão pode configurar risco real à saúde emocional dos envolvidos, tanto dos próprios LÍDERES quanto de suas EQUIPES. A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), revisada em 2022, trata do gerenciamento de riscos ocupacionais e exige que as ORGANIZAÇÕES considerem fatores psicossociais no seu Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), incluindo o risco de esgotamento emocional (*burnout*).

Quando o medo, a insegurança e a pressão constante são naturalizados na CULTURA organizacional, cria-se ambiente propício ao adoecimento mental. LÍDERES que se submetem à esse contexto, muitas vezes por dependência financeira ou medo de retaliação, podem se tornar agentes inconscientes de propagação do estresse. Já as EQUIPES sob sua gestão tendem a vivenciar cenários de insegurança, desmotivação, baixa produtividade e adoecimento coletivo.

Dessa forma, o papel do RH e da alta gestão torna-se ainda mais crítico: identificar, prevenir e mitigar práticas de LIDERANÇA que comprometam o bem-estar e a saúde psicológica da EQUIPE, promovendo ambientes seguros, transparentes e psicologicamente sustentáveis.

2.2.2 DESAFIOS DO RH NA IDENTIFICAÇÃO DE LÍDERES INSPIRADORES:

Identificar LÍDERES INSPIRADORES nas ORGANIZAÇÕES é uma tarefa cada vez mais desafiadora para os profissionais de Recursos Humanos. Embora existam muitas ferramentas de avaliação de desempenho e competências, nem sempre elas capturam com precisão aspectos subjetivos essenciais da liderança inspiradora, como autenticidade, empatia e propósito.

Segundo a DDI (2020), apenas 20% das ORGANIZAÇÕES afirmam possuir um *pipeline* robusto de LÍDERES preparados para assumir POSIÇÕES ESTRATÉGICAS. A mesma pesquisa aponta que, entre os principais entraves para a identificação de talentos com alto potencial de liderança, estão a ausência de critérios objetivos, o viés de gestores e a limitação de ferramentas que avaliem *soft skills* de forma eficaz.

A Psico-Smart (2024) reforça essa visão ao destacar que a maioria dos processos de avaliação de potencial ainda é subjetivo e baseado em percepções pessoais, o que aumenta o risco de injustiças e de exclusão de perfis diversos. A falta de dados estruturados e a baixa adesão ao uso de *people analytics* nos processos seletivos são fatores que contribuem para esse cenário.

Além disso, muitos LÍDERES são promovidos com base em resultados técnicos ou tempo de casa, sem uma análise aprofundada de suas COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS, capacidade de inspirar e de desenvolver pessoas. Esse modelo tradicional pode levar à escolha de profissionais que não possuem as habilidades adequadas para a liderança contemporânea.

Outro desafio importante refere-se à CULTURA organizacional. Ambientes muito hierarquizados, com foco exclusivo em metas e resultados numéricos, tendem à inibir o surgimento de lideranças mais humanas, colaborativas e estratégicas. Como apontam Goleman et al. (2013), o ambiente organizacional influencia diretamente a forma como os LÍDERES se comportam e se relacionam com as suas EQUIPES.

Dessa forma, é fundamental que o RH desenvolva mecanismos mais modernos, estruturados e inclusivos para mapear e valorizar talentos com potencial real de LIDERANÇA, considerando não apenas o que o profissional faz, mas como ele inspira, influencia e contribui para o crescimento coletivo da ORGANIZAÇÃO.

2.2.3 DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES - ESTRATÉGIAS EFICAZES:

O desenvolvimento de LÍDERES eficazes e inspiradores demanda muito mais do que treinamentos técnicos ou cursos pontuais. Trata-se de um processo contínuo e estratégico, que deve estar alinhado à CULTURA organizacional e às competências comportamentais exigidas pelo cenário atual.

Segundo George (2003), o fortalecimento da liderança autêntica nas ORGANIZAÇÕES passa necessariamente pelo desenvolvimento do autoconhecimento, da coerência entre valores pessoais, ações e a capacidade de estabelecer relações de confiança com as EQUIPES. Por isso,

iniciativas como *coaching*, *mentoring* e programas de desenvolvimento personalizados têm ganho destaque no ambiente corporativo.

Goleman, Boyatzis e McKee (2013) também reforçam a importância de desenvolver a inteligência emocional como base da LIDERANÇA RESSONANTE, especialmente em contextos de mudança, onde a gestão de emoções, empatia e influência positiva são diferenciais. ORGANIZAÇÕES que investem em habilidades socioemocionais conquistam avanços em engajamento, comunicação e resiliência das EQUIPES.

Além disso, práticas como *job rotation*, *feedback* contínuo e avaliação 360° contribuem para o desenvolvimento integral do LÍDER, permitindo que ele amplie sua visão sistêmica, fortaleça sua escuta ativa e desenvolva competências de gestão em diferentes contextos organizacionais. A Psico-Smart (2024) destaca que ambientes que incentivam a aprendizagem contínua e oferecem espaços seguros para o erro e inovação, tendem a formar LÍDERES mais adaptáveis e humanos.

Outro ponto relevante diz respeito ao papel do RH nesse processo. Mais do que um executor de treinamentos, o RH precisa atuar como facilitador estratégico do desenvolvimento de LIDERANÇAS, promovendo uma CULTURA de feedback, alinhamento de valores e monitoração contínua da evolução dos profissionais.

Como aponta a Consultoria Leadership IQ (2020), a eficácia dos programas de desenvolvimento depende diretamente do quanto eles estão conectados à realidade da ORGANIZAÇÃO e às expectativas de quem lidera e de quem é liderado.

Dessa forma, investir em estratégias personalizadas, baseadas em dados e alinhadas à CULTURA e propósito organizacional é essencial para desenvolver LÍDERES capazes de inspirar, engajar e conduzir suas EQUIPES em tempos desafiadores.

2.2.4 O PAPEL DO RH EM TEMPOS DESAFIADORES:

Em tempos de instabilidade econômica, transformação digital, mudanças culturais e novas dinâmicas de trabalho, o papel do RH extrapola as funções operacionais e assume caráter estratégico e humanizado. Cabe ao RH criar condições para que LÍDERES se desenvolvam de forma autêntica, engajem EQUIPES e suportem CULTURAS organizacionais resilientes e inovadoras.

A Psico-Smart (2024) aponta que o RH moderno precisa agir com mais intencionalidade na construção de ambientes desenvolvimento contínuo, promovendo escuta ativa, reconhecimento de talentos e aplicação de ferramentas que apoiem a gestão emocional dos times.

Em momentos de crise ou mudanças organizacionais profundas, o apoio do RH é fundamental para manter a coesão, reduzir insegurança e fortalecer a confiança entre LÍDERES e EQUIPES.

Além disso, o uso de tecnologias voltadas para o mapeamento de competências, como o *people analytics*, tem se mostrado uma estratégia eficaz para apoiar decisões mais assertivas na formação de lideranças.

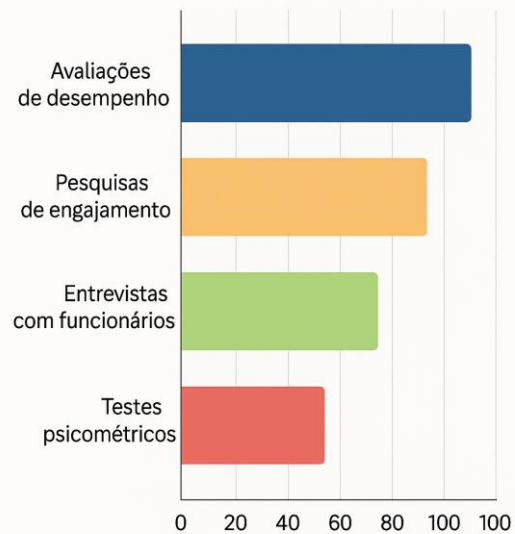
Como mostram Astley e Cherkashyna (2021), o uso inteligente de dados na gestão de pessoas contribui para reduzir vieses, ampliar a diversidade e melhorar o alinhamento entre talentos e oportunidades de crescimento.

Em seu estudo global, a Leadership IQ (2020) observou que grande parte dos programas de liderança falha em preparar LÍDERES para contextos incertos ao não considerar as reais demandas emocionais e culturais do ambiente. Nesse sentido, o RH deve promover ações mais contextualizadas, adaptáveis, focadas no SER HUMANO e não apenas na performance técnica.

Outra contribuição importante do RH é na sustentação de uma CULTURA organizacional coerente com os valores da LIDERANÇA INSPIRADORA. Isso inclui promover práticas inclusivas, valorizar a escuta empática, incentivar o aprendizado contínuo e criar um ambiente em que as pessoas possam desenvolver-se com segurança e propósito.

Dessa forma, o RH torna-se um agente facilitador de MUDANÇAS e um pilar para a construção de ORGANIZAÇÕES mais humanas, inovadoras e preparadas para enfrentar os desafios contemporâneos com equilíbrio e visão de futuro.

Fontes de Dados Utilizadas na Gestão de Talentos



Fonte: Adaptado de DDI (2020) e Psico-Smart (2024)

2.2.5 LACUNAS E OPORTUNIDADES FUTURAS:

Apesar dos avanços observados nas práticas de gestão de pessoas, ainda existem lacunas significativas na forma como o RH identifica, desenvolve e sustenta LIDERANÇAS INSPIRADORAS. Muitas ORGANIZAÇÕES permanecem presas a modelos hierárquicos e avaliações centradas em resultados técnicos, negligenciando atributos essenciais como empatia, autenticidade, inteligência emocional e capacidade para promover ambientes inclusivos e colaborativos.

Um dos principais desafios para o futuro é a necessidade de ampliar o uso de dados e tecnologia de forma estratégica e ética. A adoção do *people analytics*, por exemplo, possibilita maior precisão na identificação de talentos, no diagnóstico de *gaps* comportamentais e na promoção da diversidade e inclusão. Astley e Cherkashyna (2021) demonstram que o uso inteligente de dados permitiu a universidades britânicas corrigirem discrepâncias salariais e ampliar a representatividade de minorias em cargos de liderança.

Um levantamento da *People Matters* (2021) revela que empresas que utilizaram ferramentas de análise de pessoas por pelo menos dois anos registraram aumento de 70% na retenção de lideranças femininas e 11,5% no crescimento da representatividade de grupos diversos. Esses números reforçam o papel da tecnologia como aliada na construção de LIDERANÇAS mais plurais e alinhadas com as EXIGÊNCIAS contemporâneas.

Outra oportunidade relevante é a necessidade de fortalecer uma CULTURA de aprendizagem contínua, na qual o ERRO seja visto como parte do PROCESSO de desenvolvimento e, onde LÍDERES sejam estimulados a inovar, adaptar-se e refletir criticamente sobre sua prática. Essa MUDANÇA de mentalidade depende de um RH corajoso, preparado para romper com modelos ultrapassados e dialogar com os novos paradigmas do trabalho.

Finalmente, o futuro da liderança exige um ALINHAMENTO claro entre propósito organizacional, desenvolvimento humano e impacto social. Em um mundo cada vez mais complexo e interdependente, ORGANIZAÇÕES que desejam prosperar precisarão formar LÍDERES capazes de inspirar pelo exemplo, promover inclusão, sustentar valores éticos e criar soluções que vão além da lógica do lucro. Cabe ao RH protagonizar essa transição com visão, coragem e sensibilidade.

3 CONCLUSÃO:

A LIDERANÇA INSPIRADORA tem se consolidado como um dos pilares fundamentais para o sucesso organizacional em tempos de transformação, instabilidade e incertezas. Ao longo desta revisão, observou-se que a atuação ESTRATÉGICA do RH é determinante tanto na identificação quanto no desenvolvimento de LÍDERES capazes de engajar pessoas, sustentar CULTURAS positivas e promover ambientes diversos, éticos e inovadores.

Os principais desafios identificados envolvem a ausência de critérios objetivos para a avaliação de potencial, o viés inconsciente nos processos de promoção, a limitação dos programas tradicionais de desenvolvimento e a carência de ferramentas capazes de mensurar COMPETÊNCIAS emocionais e comportamentais com precisão.

Além disso, foi possível compreender como a LIDERANÇA pode se distanciar da inspiração quando exercida sob modelos baseados no medo, na imposição ou na submissão. Gestores autoritários ou LÍDERES que atuam sob pressão extrema, motivados por insegurança financeira ou receio de retaliação, tendem a reproduzir práticas tóxicas e inibir o desenvolvimento de suas EQUIPES. Essas posturas não apenas prejudicam a CULTURA organizacional, mas também podem configurar riscos reais à saúde psicológica dos colaboradores.

Nesse sentido, a integração dos aspectos emocionais, éticos e legais à gestão de pessoas é imprescindível. A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), ao incluir os fatores psicossociais no PGR, reforça que o cuidado com a saúde mental no ambiente de trabalho é uma obrigação institucional e não apenas uma escolha cultural.

Conclui-se que a construção de uma LIDERANÇA verdadeiramente INSPIRADORA demanda um RH protagonista, que assuma seu papel como facilitador de mudanças, promotor de segurança psicológica e defensor de ambientes humanos, éticos e sustentáveis. Para isso, é essencial adotar uma visão sistêmica, orientada por dados, valores e coragem moral, visando formar LÍDERES preparados para os desafios do presente e do futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ▶ ASTLEY, J.; CHERKASHYNA, A. Developing diversity strategies using HR analytics. ResearchGate, 2021. [Link acesso](#). Acessado em: 02 jul. 2025.
- ▶ DDI – DEVELOPMENT DIMENSIONS INTERNATIONAL. Developing high-potential talent: 7 challenges in identifying emerging leaders. 2020. [Link acesso](#). Acessado em: 02 jul. 2025.
- ▶ GEORGE, Bill. Authentic leadership: rediscovering the secrets to creating lasting value. 1. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2003.
- ▶ GOLEMAN, Daniel; BOYATZIS, Richard; MCKEE, Annie. O líder ressonante cria mais: Como a inteligência emocional inspira liderança de resultados. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.
- ▶ LEADERSHIP IQ. The state of leadership development. 2020. [Link acesso](#). Acessado em: 02 jul. 2025.
- ▶ PEOPLE MATTERS. The value of people analytics in improving DEI. 2021. [Link acesso](#). Acessado em: 02 jul. 2025.
- ▶ PSICO-SMART. Desafios enfrentados na identificação e seleção de talentos com potencial de liderança. Blog Psico-Smart, 2024. [Link acesso](#). Acessado em: 02 jul. 2025.
- ▶ VORECOL. Liderança autêntica e seu impacto nas relações de trabalho. Blog Vorecol, 2025. [Link acesso](#). Acessado em: 02 jul. 2025.

JORGIANE CALDAS DOMINGUES é bacharel em Administração de Empresas, com MBA em Marketing pela FGV e MBA em Gestão de Recursos Humanos pela PUC-RJ. Atua há 25 anos na área de Recursos Humanos em indústrias multinacionais, com forte experiência generalista e foco em desenvolvimento organizacional.

Atualmente, é Gerente de Interface de RH na **SunCoke Energy**, tendo construído sua carreira com base na liderança de projetos estratégicos em startups de grandes operações no Brasil, incluindo programas diferenciados de recrutamento, avaliação desempenho, desenvolvimento de líderes, sucessores e jovens talentos.

Sua trajetória inclui vivência internacional em países como Itália, Irlanda, Chile e Costa Rica, além de atuação em diferentes segmentos industriais, como mineração, energia, farmacêutico, automotivo e defesa.

É apaixonada pela gestão de pessoas e utiliza o *Coaching* como ferramenta de transformação, acreditando no desenvolvimento integral do ser humano como pilar essencial para resultados sustentáveis nas organizações.

Palavras chave: Liderança; Recursos Humanos; Desenvolvimento Organizacional.