



Gestão & Gerenciamento

A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA NAS FASES DE GESTÃO DE PROJETOS

THE IMPORTANCE OF LEADERSHIP IN THE PHASES OF PROJECT MANAGEMENT

Vanessa Oliveira de Cabral Menezes

Marketing; A importância da Liderança nas Fases de Gestão de Projetos, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

vanessaocm.oliveira@gmail.com

Alessandra Cardoso Neto

Comunicação Social. Pós em Marketing Estratégico. Rio de Janeiro, RJ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

lekaneto@gmail.com

Resumo

Este trabalho tem como objetivo analisar a importância da liderança nas fases da gestão de projetos, identificando as competências e habilidades que contribuem para o sucesso do projeto. Através de uma revisão bibliográfica, foram utilizados dados das plataformas Google Acadêmico, PubMed e SciELO, abrangendo artigos publicados entre 2020 e 2024. As palavras-chave aplicadas incluíram termos como "Liderança em Gestão de Projetos" e "Competências de Liderança". A análise revelou que diferentes estilos de liderança, como transformacional, situacional e autoritário, se mostram mais eficazes em fases distintas da gestão de projetos. A liderança transformacional foi destacada como essencial na fase de iniciação, enquanto a situacional foi identificada como mais adequada nas fases de planejamento e monitoramento. Observou-se que a liderança impacta diretamente a coesão e o desempenho das equipes, promovendo ambientes colaborativos e engajados. Concluiu-se que o líder eficaz é aquele que adapta seu estilo às demandas específicas de cada fase do projeto, garantindo o sucesso das iniciativas e a satisfação da equipe envolvida.

Palavras-chave: Liderança; Gestão de Projetos; Competências; Desempenho; Sucesso.

Abstract

This work aims to analyze the importance of leadership in the phases of project management, identifying the competencies and skills that contribute to the success of the project. Through a bibliographic review, data from Google Scholar, PubMed, and SciELO platforms were used, covering articles published between 2020 and 2024. The applied keywords included terms such as "Leadership in Project Management" and "Leadership Competencies." The analysis revealed that different leadership styles, such as transformational, situational, and authoritarian, are more effective in distinct phases of project management. Transformational leadership was highlighted as essential in the initiation phase, while situational leadership was identified as more suitable in the planning and monitoring phases. It was observed that leadership directly impacts team cohesion and performance, promoting collaborative and engaged environments. It was concluded that an effective leader is one who adapts their style to the specific demands of each phase of the project, ensuring the success of initiatives and the satisfaction of the team involved.

Keywords: Leadership; Project Management; Competencies; Performance; Success.

1. Introdução

A liderança desempenha um papel fundamental na gestão de projetos, sendo uma das principais responsáveis pelo sucesso ou fracasso de qualquer empreendimento. Nos ambientes organizacionais atuais, que são altamente dinâmicos e complexos, a figura do líder é essencial não apenas para coordenar atividades, mas também para inspirar, motivar e direcionar as equipes envolvidas no projeto. A gestão de projetos, por sua vez, envolve um conjunto de processos estruturados que visam planejar, executar e concluir iniciativas de forma eficiente e eficaz, de modo a atingir os objetivos estabelecidos dentro dos prazos, orçamentos e qualidade desejados. No entanto, para que esses processos sejam bem-sucedidos, é imprescindível que haja uma liderança eficaz em todas as fases do projeto.

As fases de um projeto, que tradicionalmente incluem iniciação, planejamento, execução, monitoramento e controle, e encerramento, requerem habilidades de liderança que variam de acordo com a etapa e os desafios específicos de cada uma. Por exemplo, durante a fase de iniciação, o líder de projeto deve ser capaz de definir uma visão clara e engajar os stakeholders para garantir o comprometimento necessário. Já na fase de execução, o foco do líder deve ser na coordenação eficiente da equipe, na resolução de conflitos e na adaptação às mudanças que surgem ao longo do

caminho. Em todas as fases, a capacidade do líder de se adaptar e ajustar seu estilo de liderança às necessidades do projeto e da equipe é importante.

O objetivo deste trabalho é identificar as competências e habilidades de liderança que contribuem diretamente para o sucesso de um projeto e examinar como essas competências podem ser aplicadas em cada uma das fases da gestão de projetos. Através de uma análise detalhada das diferentes abordagens de liderança, busca-se compreender de que maneira o gerente de projetos pode adotar o estilo de liderança mais adequado para maximizar o desempenho da equipe, assegurar a comunicação eficaz e promover um ambiente de trabalho colaborativo e orientado para resultados.

Este estudo pretende destacar a importância de uma liderança que transcende o aspecto técnico da gestão de projetos, reconhecendo que a liderança também envolve aspectos comportamentais, emocionais e relacionais. Líderes eficazes são capazes de promover uma cultura de confiança, inovação e melhoria contínua, que são essenciais para o desenvolvimento de projetos bem-sucedidos. Portanto, este trabalho pretende responder à seguinte questão central: de que forma as competências de liderança podem ser desenvolvidas e aplicadas de maneira estratégica em cada uma das fases da gestão de projetos para garantir o alcance dos resultados esperados?

2. Metodologia

A metodologia deste estudo é baseada em uma revisão bibliográfica, com o objetivo de identificar, analisar e sintetizar as competências e habilidades de liderança que contribuem para o sucesso nas diversas fases de gestão de projetos. Para isso, foram selecionadas três bases de dados amplamente reconhecidas no campo acadêmico: Google Acadêmico, PubMed e SciELO. A revisão abordará publicações científicas e artigos revisados por pares, publicados entre os anos de 2020 e 2024.

A pesquisa será realizada utilizando uma combinação de palavras-chave relacionadas ao tema central do estudo, como "Liderança em Gestão de Projetos", "Competências de Liderança", "Fases de Gestão de Projetos", "Estilos de Liderança", "Liderança Transformacional em Projetos", "Liderança Situacional", "Sucesso em Projetos" e "Gestão de Projetos Eficaz". Essas palavras-chave serão aplicadas nas buscas dentro das três bases de dados mencionadas, com o objetivo de abranger diferentes abordagens teóricas e práticas sobre o tema da liderança em projetos.

Os critérios de inclusão para a seleção dos artigos serão: publicações realizadas entre 2020 e 2024, estudos que abordem diretamente a relação entre liderança e as fases de gestão de projetos, artigos disponíveis nas línguas portuguesa e inglesa e estudos que incluam exemplos práticos de aplicação de liderança em projetos ou que ofereçam análises teóricas detalhadas sobre competências de liderança. Serão excluídos artigos publicados antes de 2020, que não tratem especificamente da liderança nas fases de gestão de projetos ou que apresentem um enfoque exclusivo em aspectos técnicos da gestão de projetos, sem uma abordagem de liderança.

Após a seleção dos artigos, a análise será conduzida com base na identificação das competências de liderança citadas, na relação entre as fases da gestão de projetos e os estilos de liderança mais eficazes, na comparação entre diferentes abordagens teóricas sobre liderança e sua aplicabilidade no contexto da gestão de projetos, e na identificação de boas práticas em liderança que contribuam para o sucesso de projetos. Essa análise permitirá uma compreensão abrangente e fundamentada sobre como a liderança impacta cada fase da gestão de projetos e quais competências são mais relevantes para garantir o sucesso no contexto organizacional.

3. Discussão

3.1 Identificação das Competências e Habilidades de Liderança Relevantes

A liderança em gestão de projetos exige um conjunto específico de competências e habilidades que são fundamentais para garantir o sucesso das iniciativas. Entre as habilidades mais citadas na literatura revisada, destacam-se a comunicação eficaz, a resolução de conflitos, a motivação de equipe, a tomada de decisão e a flexibilidade. Essas competências não apenas auxiliam no bom andamento das atividades, mas também desempenham um papel crucial na coesão da equipe e na entrega de resultados dentro dos prazos e orçamentos estabelecidos. A seguir, serão discutidas essas competências e sua relevância para a gestão de projetos em diferentes contextos organizacionais (MARGALHO, 2022).

A comunicação eficaz é frequentemente destacada como uma das habilidades mais importantes para líderes de projetos. A capacidade de transmitir informações de forma clara e objetiva é essencial em todas as fases do projeto, desde a definição inicial dos objetivos até a conclusão das tarefas. Um líder que se comunica de maneira eficiente consegue alinhar expectativas, esclarecer dúvidas, fornecer feedbacks construtivos e manter todos os envolvidos cientes do progresso do projeto. A comunicação eficaz também ajuda a evitar mal-entendidos que podem gerar retrabalho ou conflitos desnecessários, especialmente em equipes multidisciplinares ou geograficamente dispersas. Em contextos organizacionais complexos, como grandes corporações ou projetos internacionais, a habilidade de adaptação da comunicação a diferentes culturas e formas de trabalho é um diferencial importante para o sucesso (CUNHA, 2022).

A resolução de conflitos também é amplamente citada como uma competência essencial para líderes de projetos. Em um ambiente de trabalho, onde diferentes personalidades, interesses e perspectivas se encontram, os conflitos são praticamente inevitáveis. No entanto, a forma como esses conflitos são gerenciados pode determinar o impacto que terão no projeto. Um líder eficaz é capaz de identificar a origem dos conflitos, mediar discussões entre as partes envolvidas e promover soluções que sejam benéficas para o projeto como um todo. A literatura aponta que líderes com habilidades de mediação e negociação são mais propensos a manter um ambiente de trabalho harmonioso, garantindo que os conflitos sejam resolvidos de forma rápida e justa, minimizando interrupções no progresso do projeto. Essa competência é particularmente relevante em projetos que envolvem equipes de diversas áreas funcionais ou fornecedores externos, onde as diferenças de prioridades podem gerar tensões significativas (ANTUNES, 2020).

A motivação da equipe é outro aspecto central da liderança em gestão de projetos. A capacidade de inspirar e engajar os membros da equipe tem um impacto direto na produtividade e na qualidade do trabalho entregue. Um líder que compreende as necessidades e motivações individuais de seus colaboradores pode implementar estratégias que mantenham o moral elevado e o foco no cumprimento dos objetivos do projeto. A literatura revisada sugere que líderes transformacionais, que se concentram em motivar suas equipes através de uma visão inspiradora e do reconhecimento dos esforços individuais, tendem a obter melhores resultados em termos de engajamento e desempenho da equipe. Essa habilidade é aplicável em diferentes tipos de projetos, desde iniciativas mais simples até projetos altamente complexos, como grandes construções ou desenvolvimento de tecnologia de ponta (TONINI, 2023).

A tomada de decisão, por sua vez, é uma competência que se destaca em todas as fases do projeto. Desde a fase de planejamento, em que decisões críticas sobre escopo, orçamento e cronograma são feitas, até a fase de execução, onde ajustes podem ser necessários em resposta a desafios imprevistos, a capacidade do líder de tomar decisões informadas e ágeis é essencial. A literatura ressalta que líderes que utilizam uma abordagem analítica, considerando dados e evidências ao tomar decisões, têm maior probabilidade de minimizar riscos e aumentar a eficiência do projeto. Contudo, em ambientes de alta incerteza, como projetos de inovação ou mercados

voláteis, a capacidade de tomar decisões rápidas e assertivas, mesmo com informações limitadas, torna-se uma habilidade valiosa (SILVA, 2020).

Por fim, a flexibilidade é uma competência cada vez mais valorizada na liderança de projetos, especialmente em tempos de constante mudança. A capacidade de se adaptar a novas circunstâncias, ajustar planos e reconfigurar equipes quando necessário é crucial para garantir a continuidade do projeto. Um líder flexível não apenas consegue lidar com imprevistos, mas também é capaz de identificar oportunidades de melhoria ao longo do projeto, promovendo inovações que podem agregar valor ao resultado final. A literatura sugere que líderes que adotam uma postura flexível são mais eficazes em ambientes voláteis, como projetos de TI ou desenvolvimento de produtos, onde mudanças de escopo e novas demandas surgem com frequência (CUNHA, 2022).

Assim, as competências e habilidades de liderança discutidas comunicação eficaz, resolução de conflitos, motivação de equipe, tomada de decisão e flexibilidade são interdependentes e essenciais para a gestão bem-sucedida de projetos. Elas permitem que o líder não apenas gerencie as atividades de maneira eficiente, mas também crie um ambiente de trabalho positivo, onde a equipe se sente valorizada e comprometida com os objetivos do projeto. A aplicabilidade dessas competências varia de acordo com o tipo de projeto e o contexto organizacional, mas sua importância é universalmente reconhecida em toda a literatura revisada. Ao desenvolver essas habilidades, o líder de projetos aumenta significativamente as chances de sucesso, independentemente dos desafios enfrentados (FERNANDES, 2023).

Tabela 1 Identificação das Competências e Habilidades de Liderança Relevantes

Competência/Habilidade	Descrição
Comunicação Eficaz	Transmissão clara de informações e alinhamento de expectativas.
Resolução de Conflitos	Mediação de discussões e promoção de soluções para evitar conflitos.
Motivação de Equipe	Inspiração e engajamento da equipe para manter a motivação alta.
Tomada de Decisão	Tomada de decisões ágeis e informadas para garantir o progresso.
Flexibilidade	Adaptação a novas circunstâncias e ajuste de planos conforme necessário.

Fonte: Fernandes, Fernandes e Nóbrega (2023)

3.2 A Relação entre as Fases do Projeto e Estilos de Liderança

A gestão de projetos é composta por diferentes fases, cada uma com características e desafios específicos que exigem uma abordagem de liderança adaptada para garantir o sucesso do empreendimento. Os estilos de liderança, como transformacional, situacional, autoritário e outros, podem ser aplicados de maneira estratégica para atender às necessidades de cada fase do projeto, desde a iniciação até o encerramento. Na fase de iniciação do projeto, onde se define o escopo, os objetivos e as partes interessadas, o estilo de liderança transformacional tende a ser o mais eficaz. Essa fase exige que o líder inspire e motive a equipe a acreditar na visão do projeto e a se comprometer com as metas estabelecidas. O líder transformacional, ao proporcionar uma visão clara e envolvente, consegue estimular a criatividade e o entusiasmo entre os membros da equipe, garantindo um início sólido para o projeto. A capacidade de engajar stakeholders internos e externos é uma característica marcante deste estilo, essencial na fase de iniciação para garantir o apoio necessário (TEIXEIRA, 2022).

Já na fase de planejamento, o estilo de liderança situacional pode ser mais adequado, pois essa etapa envolve a criação de cronogramas, alocação de recursos e detalhamento das atividades a serem realizadas. A liderança situacional permite que o líder adapte seu comportamento às demandas específicas do projeto e da equipe, ajustando seu estilo de liderança conforme o nível de maturidade e competência dos membros da equipe. Por exemplo, se a equipe é composta por

profissionais experientes, o líder pode adotar uma postura mais delegativa. No entanto, se a equipe é menos experiente ou está lidando com tarefas complexas e desconhecidas, o líder pode optar por um estilo mais diretivo, orientando e supervisionando de perto o processo de planejamento (MARQUES, 2023).

Durante a fase de execução, o estilo de liderança autoritário pode ser útil em determinadas circunstâncias, especialmente quando o projeto enfrenta desafios complexos que exigem decisões rápidas e assertivas. Nessa fase, o líder precisa garantir que as atividades sejam realizadas conforme planejado e que a equipe mantenha o foco e a produtividade. Um estilo autoritário, quando aplicado de forma justa e clara, pode ajudar a acelerar a tomada de decisões e garantir que as tarefas sejam executadas sem desvios. Contudo, é importante que o líder não adote uma postura autoritária de maneira rígida e inflexível, mas sim como uma forma de assegurar que as metas sejam alcançadas em situações críticas (REIS, 2024).

Na fase de monitoramento e controle, a liderança situacional pode novamente se mostrar eficaz, uma vez que o líder precisa ajustar seu estilo de acordo com o progresso do projeto e as necessidades da equipe. O monitoramento contínuo exige que o líder esteja atento ao desempenho da equipe e aos indicadores de projeto, sendo capaz de realizar ajustes quando necessário. A liderança situacional oferece flexibilidade para que o líder decida se deve intervir mais diretamente ou, ao contrário, dar mais autonomia à equipe quando o progresso está em conformidade com o planejado. Por fim, na fase de encerramento, a liderança transformacional pode ser retomada para garantir que o fechamento do projeto seja bem-sucedido e para inspirar a equipe a refletir sobre os aprendizados adquiridos. O líder transformacional pode promover um ambiente de reconhecimento, onde o esforço de cada membro da equipe seja valorizado, o que contribui para a satisfação da equipe e o fortalecimento de futuras colaborações. Ao promover uma reflexão crítica sobre o projeto concluído, o líder transforma a fase de encerramento em uma oportunidade de crescimento para todos os envolvidos (MARGALHO, 2022).

Portanto, a escolha do estilo de liderança adequado em cada fase da gestão de projetos é essencial para maximizar o desempenho da equipe e o sucesso do projeto. O líder eficaz é aquele que consegue adaptar seu estilo de acordo com as demandas de cada fase, utilizando liderança transformacional para motivar e engajar, liderança situacional para ajustar seu comportamento às necessidades da equipe, e liderança autoritária para tomar decisões rápidas em momentos críticos. Assim, a liderança em projetos não deve ser estática, mas sim dinâmica e responsiva às diferentes realidades que surgem ao longo do ciclo de vida do projeto (PINTO, 2021).

3.3 Impacto da Liderança na Coesão e Desempenho da Equipe

A coesão da equipe, um dos fatores importantes para o sucesso de projetos, é fortemente influenciada pela liderança. Líderes que adotam estilos mais colaborativos e inclusivos, como a liderança transformacional, tendem a promover maior união entre os membros da equipe. Ao engajar os colaboradores em torno de uma visão compartilhada e ao incentivar a participação ativa nas decisões, o líder ajuda a construir um ambiente de confiança e apoio mútuo. A coesão se torna evidente quando os membros da equipe se sentem valorizados e acreditam que estão trabalhando em direção a um objetivo comum. Essa sensação de unidade e propósito comum leva a uma maior disposição para colaborar, compartilhar conhecimentos e resolver problemas em conjunto (SANTOS, 2022).

O impacto da liderança na performance da equipe pode ser observado de várias maneiras. A motivação intrínseca, frequentemente estimulada por líderes que reconhecem e recompensam o esforço dos membros, contribui para o aumento da produtividade e para a qualidade das entregas. Por exemplo, líderes que oferecem feedbacks construtivos e celebram pequenas conquistas ao longo do caminho conseguem manter a equipe motivada, mesmo em projetos longos e desafiadores. Estudos demonstram que equipes lideradas por indivíduos que possuem essas habilidades têm maior

probabilidade de cumprir os prazos estabelecidos e entregar resultados que superam as expectativas (MATOS, 2022).

O impacto da liderança também é perceptível na forma como os líderes gerenciam conflitos e crises durante o projeto. Em cenários onde a pressão por resultados pode levar a tensões entre os membros da equipe, a intervenção oportuna de um líder eficaz é fundamental para evitar que conflitos se tornem obstáculos ao progresso do projeto. Um bom exemplo é o uso de uma abordagem de liderança situacional, onde o líder avalia a natureza do conflito e adota o estilo mais adequado para resolvê-lo, seja através de mediação, negociação ou tomada de decisões diretas. Em muitos casos, a habilidade de um líder em desescalar conflitos não apenas preserva a coesão da equipe, mas também evita falhas críticas no projeto, que poderiam surgir de uma comunicação falha ou de um ambiente de trabalho disfuncional (SILVA, 2021).

Casos reais exemplificam como a liderança eficaz pode resultar em execuções bem-sucedidas de projetos. Um exemplo marcante foi observado em um estudo sobre a implementação de um sistema de TI em uma grande organização, onde o líder de projeto adotou um estilo de liderança transformacional. Ele conseguiu motivar sua equipe a enfrentar desafios técnicos significativos, incentivando a inovação e permitindo que cada membro contribuísse com soluções criativas. O projeto foi entregue no prazo e com sucesso, superando as expectativas iniciais. Em contraste, em outro projeto semelhante, onde a liderança foi autoritária e inflexível, o resultado foi uma equipe desmotivada, altos índices de turnover e, eventualmente, o fracasso na entrega do projeto (TEIXEIRA, 2022).

Além disso, a liderança tem o poder de prevenir falhas críticas em projetos. Em projetos de construção, por exemplo, onde erros de execução podem ter consequências graves, a liderança eficaz, que envolve uma supervisão cuidadosa e uma comunicação constante, é vital para garantir a aderência aos planos e especificações. Quando os líderes promovem uma cultura de responsabilidade compartilhada e incentivam a participação ativa de todos os membros, as chances de que falhas sejam detectadas e corrigidas precocemente aumentam significativamente. Essa abordagem reduz os riscos e aumenta a probabilidade de sucesso do projeto. Assim, o impacto da liderança na coesão e desempenho da equipe é imenso. Líderes que conseguem criar um ambiente de trabalho colaborativo, motivar sua equipe e gerenciar conflitos de forma eficaz, têm uma influência direta e positiva no sucesso do projeto. A liderança, portanto, não é apenas um fator gerencial, mas uma força motriz que guia a equipe em direção aos seus objetivos e que tem o poder de transformar um projeto desafiador em uma história de sucesso (SILVA, 2021).

3.4 Adaptação de Estilos de Liderança ao Contexto do Projeto

A adaptação dos estilos de liderança ao contexto específico de cada projeto é um dos fatores determinantes para o sucesso na gestão de projetos. Diferentes projetos apresentam características únicas que exigem abordagens de liderança variadas, dependendo de fatores como o tamanho da equipe, a complexidade do projeto, o ambiente organizacional e a cultura da empresa. Compreender e aplicar o estilo de liderança mais adequado a essas condições é essencial para maximizar a eficiência da equipe e garantir que os objetivos do projeto sejam alcançados de maneira eficaz (CUNHA, 2022).

Em projetos de grande escala, por exemplo, onde as equipes são numerosas e a complexidade das tarefas é alta, um estilo de liderança transformacional pode ser mais eficaz. A liderança transformacional é caracterizada por inspirar e motivar os membros da equipe a alcançar um desempenho superior, promovendo uma visão compartilhada e incentivando a inovação e a criatividade. Esse estilo de liderança é particularmente útil em projetos inovadores, onde a necessidade de mudança e adaptação constante é alta. Líderes transformacionais tendem a ser carismáticos e inspiradores, capazes de galvanizar suas equipes em torno de uma causa comum e superar os desafios que surgem ao longo do projeto. Eles criam um ambiente onde a confiança e o

respeito mútuo são fundamentais, o que permite que as equipes se sintam encorajadas a contribuir com novas ideias e soluções criativas (SILVA, 2021).

Por outro lado, em projetos onde os objetivos são claramente definidos e os prazos são rígidos, um estilo de liderança transacional pode ser mais adequado. A liderança transacional se baseia na supervisão direta e na aplicação de recompensas e punições para assegurar que as tarefas sejam realizadas conforme o planejado. Esse estilo de liderança é mais eficiente em contextos onde a disciplina e a conformidade são cruciais para o cumprimento dos objetivos dentro dos prazos estabelecidos. Em ambientes onde o foco principal é a entrega de resultados específicos, como em projetos de construção ou produção em massa, a liderança transacional ajuda a manter a equipe alinhada com as metas do projeto, garantindo que cada membro da equipe compreenda suas responsabilidades e as execute de maneira eficiente. A clareza de expectativas e a estrutura formal proporcionadas por este estilo de liderança podem reduzir a ambiguidade e promover um senso de ordem e previsibilidade, que são essenciais para a execução bem-sucedida de projetos altamente organizados (TONINI, 2023).

A adaptação dos estilos de liderança ao contexto do projeto também deve levar em consideração o ambiente organizacional e a cultura da empresa. Em organizações que valorizam a autonomia e a colaboração, um estilo de liderança mais participativo ou democrático pode ser benéfico. Nesse estilo, o líder envolve os membros da equipe no processo de tomada de decisão, incentivando a participação ativa e o compartilhamento de responsabilidades. Essa abordagem é especialmente eficaz em projetos que requerem um alto grau de colaboração e onde as contribuições individuais podem ter um impacto significativo no resultado final. Um ambiente que apoia a participação ativa dos colaboradores tende a aumentar o engajamento e a satisfação da equipe, o que pode resultar em maior produtividade e qualidade no trabalho (ANTUNES, 2020).

Em contraste, em empresas com culturas mais hierárquicas, onde a autoridade e a cadeia de comando são mais valorizadas, um estilo de liderança autocrático pode ser mais eficaz. Neste estilo, o líder toma decisões de forma centralizada e espera que a equipe siga suas diretrizes sem questionar. Embora esse estilo possa parecer rígido, ele pode ser necessário em situações de crise ou em projetos onde a rápida tomada de decisões é crítica para o sucesso. O estilo autocrático permite uma resposta rápida e decisiva a desafios emergentes, o que pode ser vital em ambientes de alta pressão onde o tempo é um fator importante (SILVA, 2021).

A escolha do estilo de liderança deve ser cuidadosamente alinhada com o contexto do projeto e as características da equipe. Líderes eficazes são aqueles que conseguem identificar as necessidades específicas de cada projeto e adaptar seu estilo de liderança para atender a essas demandas. A flexibilidade e a capacidade de transitar entre diferentes estilos de liderança, conforme necessário, são competências-chave para qualquer líder de projeto que busca garantir o sucesso em diferentes contextos organizacionais. Portanto, a compreensão profunda do ambiente em que o projeto está inserido, aliada à capacidade de adaptação do líder, são fundamentais para a gestão eficaz de projetos em qualquer setor (FERNANDES, 2023).

3.5 A Influência da Cultura Organizacional na Liderança de Projetos

Em organizações com uma cultura hierárquica, onde a autoridade e a estrutura formal são fortemente valorizadas, os líderes de projetos geralmente encontram menos flexibilidade para adotar estilos de liderança participativos ou democráticos. Nesses ambientes, a cadeia de comando é clara, e as decisões tendem a ser tomadas no topo da hierarquia, com pouca ou nenhuma contribuição dos níveis inferiores. Essa centralização no processo de tomada de decisão pode limitar a capacidade do líder de projeto de envolver a equipe na elaboração de soluções ou na definição de metas. Como resultado, a comunicação tende a ser mais unidirecional, com o líder transmitindo ordens e diretrizes aos subordinados, o que pode inibir a criatividade e a inovação dentro da equipe. Em culturas organizacionais hierárquicas, os líderes podem enfrentar resistência ao tentar

implementar mudanças ou incentivar uma maior colaboração, pois os membros da equipe podem estar acostumados a seguir instruções sem questionamento, o que pode dificultar a introdução de práticas mais flexíveis e colaborativas (CUNHA, 2022).

Por outro lado, em organizações com uma cultura organizacional mais aberta e colaborativa, a liderança de projetos pode ser exercida de maneira muito diferente. Em empresas onde a autonomia e a participação dos colaboradores são incentivadas, os líderes de projetos têm mais espaço para adotar estilos de liderança que promovam o envolvimento ativo da equipe nas decisões e na solução de problemas. Nesses ambientes, a comunicação tende a ser mais bidirecional, com um fluxo de informações mais livre entre os diferentes níveis hierárquicos. A participação dos membros da equipe no processo de tomada de decisão não só aumenta o comprometimento e a motivação, como também permite que o líder aproveite uma gama mais ampla de conhecimentos e experiências, o que pode levar a decisões mais informadas e eficazes. A autonomia concedida aos membros da equipe nesses contextos também pode fomentar a inovação, à medida que os colaboradores se sentem mais capacitados para experimentar novas ideias e abordar problemas de maneira criativa (MARGALHO, 2022).

A cultura organizacional também influencia a forma como o sucesso da liderança é medido e percebido dentro de um projeto. Em culturas orientadas para resultados, onde o foco principal é o cumprimento de metas e prazos, a eficácia da liderança pode ser avaliada principalmente com base na capacidade do líder de entregar resultados tangíveis. Nesse contexto, o líder pode ser visto como bem-sucedido se conseguir manter a equipe alinhada com os objetivos do projeto e garantir que as tarefas sejam concluídas dentro dos parâmetros estabelecidos, mesmo que isso signifique adotar um estilo de liderança mais autoritário ou controlado. Em contraste, em culturas organizacionais que valorizam o desenvolvimento pessoal e o bem-estar dos colaboradores, o sucesso da liderança pode ser avaliado em termos de satisfação da equipe, desenvolvimento de habilidades e criação de um ambiente de trabalho positivo. Nesses casos, o líder de projeto pode precisar equilibrar a busca por resultados com a necessidade de apoiar e desenvolver os membros da equipe, adotando um estilo de liderança mais orientado para as pessoas e para o desenvolvimento contínuo (SILVA, 2021).

Portanto, a cultura organizacional tem uma influência profunda sobre a maneira como a liderança é exercida e percebida dentro de um projeto. Os líderes de projetos devem ser capazes de ajustar suas abordagens de liderança para se alinharem aos valores e práticas culturais da organização, garantindo assim que sua liderança seja eficaz e bem-sucedida. A capacidade de compreender e navegar pela cultura organizacional é, portanto, uma competência essencial para qualquer líder de projeto, pois permite que ele ou ela inspire a equipe, tome decisões informadas e promova um ambiente de trabalho colaborativo que contribua para o sucesso do projeto (TONINI, 2023).

4 Considerações Finais

A liderança é um dos pilares fundamentais da gestão de projetos, influenciando diretamente todas as fases do ciclo de vida de um projeto. Ao longo deste estudo, foi possível identificar como diferentes estilos de liderança como transformacional, situacional e autoritário desempenham papéis distintos e complementares nas fases de iniciação, planejamento, execução, monitoramento e encerramento de projetos. A capacidade de adaptar o estilo de liderança às necessidades específicas de cada fase é essencial para promover o alinhamento da equipe, garantir o cumprimento dos prazos e entregar resultados com qualidade.

A liderança eficaz não apenas coordena as atividades, mas também desempenha um papel essencial na coesão e no desempenho da equipe. Líderes que investem em comunicação clara, resolução de conflitos e motivação de equipe conseguem criar ambientes de trabalho colaborativos e

inspiradores, onde os membros da equipe se sentem valorizados e comprometidos com os objetivos do projeto. Essas competências são essenciais para manter a produtividade alta e garantir que os desafios enfrentados ao longo do projeto sejam superados de maneira eficiente e construtiva. O impacto da liderança no sucesso do projeto é evidente nos casos práticos abordados, onde a liderança transformacional e situacional foi determinante para a superação de obstáculos e a entrega de resultados além das expectativas. Em contrapartida, estilos de liderança inflexíveis e autoritários podem desmotivar a equipe e, em alguns casos, comprometer o resultado final do projeto.

Pode-se concluir que, a liderança em gestão de projetos deve ser vista como uma competência dinâmica e multifacetada, que vai além da simples coordenação técnica. O líder de projetos eficaz é aquele que, além de gerir processos, é capaz de engajar, motivar e unir a equipe em torno de uma visão compartilhada, adaptando seu estilo de liderança às circunstâncias e garantindo que todos os envolvidos compreendam e atuem em direção aos objetivos estabelecidos. Ao desenvolver essas habilidades e aplicá-las estrategicamente ao longo das fases do projeto, os líderes não apenas aumentam as chances de sucesso, mas também promovem um ambiente de trabalho saudável e produtivo, que beneficia tanto o projeto quanto as pessoas envolvidas.

Referências

- ANTUNES, L. (2020). **Soft skills: competências essenciais para os novos tempos**. Literare Books International. São Paulo.
- DIAS, P. da Nóbrega; CUNHA, P. (2022). **Relação entre habilidades interpessoais e de equipe e o gerenciamento das comunicações em projetos ágeis**. Revista Boletim do Gerenciamento. Disponível em: <https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/708>. Acesso em: agosto de 2024.
- FERNANDES, J. L., FERNANDES, A. S. da Cunha; NÓBREGA, M. d. (2023). **Aspectos da gestão de conhecimento aplicado ao gerenciamento de projetos**.
- MARGALHO, É. M. (2022). **Utilização de Cenários Como Meio de Avaliação de Competências de Liderança em Gestão de Projetos**.
- MARQUES, V. N. (2023). **Uma proposta de método para criação, planejamento e gestão de startups do agronegócio**.
- MATOS, G. G. (2022). **Liderança de alta performance**.
- PINTO, S. A. (2021). **Covid-19: planejamento estratégico como a ferramenta para a redução da inadimplência no COREN do Amazonas**.
- REIS, R. B. (2024). **Gestão da Qualidade & Planejamento Estratégico**.
- SANTOS, G. M. (2022). **O efeito mediador da satisfação e eficácia na relação entre confiança, coesão e o valor percebido pela equipe de projetos: um estudo por meio de modelagem de equações estruturais e análise das condições necessárias**.
- SILVA JÚNIOR, O. d. (2020). **A influência dos estilos de liderança no engajamento da equipe mediada pelo senso de pertencimento das pessoas em gestão de projetos**.
- SILVA, A. A. (2021). **Coesão de equipes: a influência da orientação a meta e intraempreendedorismo em abordagens ágeis de projetos**.
- SILVA, G. F. (2021). **Mindfulness: Uma visão crítica de sua aplicação para as organizações**.
- TEIXEIRA, E. M. (2022). **A importância da liderança no gerenciamento de projetos**.
- TONINI, A. C. (2023). **Liderança em gerenciamento de projetos**.

