

## A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA NA FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS

Jane Nogueira Lima; [jane.nogueira@gmail.com](mailto:jane.nogueira@gmail.com); Centro Universitário UniFECAP  
Henrique Cota Silva; [psicologohenriquecota@gmail.com](mailto:psicologohenriquecota@gmail.com); Centro Universitário UniFECAP  
Fernando José Lopes; [lopesfj2008@gmail.com](mailto:lopesfj2008@gmail.com); Faculdade Flamingo

### RESUMO

A liderança eficaz desempenha um papel crucial para o sucesso tanto de organizações quanto de comunidades. Este artigo propõe-se a examinar a influência da psicologia na formação e desenvolvimento de líderes competentes, destacando como os princípios, teorias e práticas psicológicas podem capacitar líderes em diversos contextos. O foco principal reside na aplicação da psicologia na formação de líderes, investigando as técnicas psicológicas para promover o desenvolvimento de habilidades essenciais. Além disso, explora-se o papel da psicologia na construção de valores fundamentais e na preparação dos líderes para os desafios do ambiente de trabalho contemporâneo. A análise proposta abrange uma revisão detalhada de estudos e pesquisas relevantes, provenientes de fontes como livros, artigos científicos e trabalhos acadêmicos, visando fornecer uma compreensão ampla da interseção entre psicologia e liderança. Ao compreender melhor como os processos psicológicos individuais e grupais influenciam o comportamento e a eficácia do líder, é possível identificar estratégias mais eficazes para o desenvolvimento de lideranças. Conclui-se que uma compreensão mais profunda da psicologia é essencial para capacitar líderes a enfrentar os desafios complexos e dinâmicos dos ambientes organizacionais e sociais contemporâneos. O artigo destaca a importância de uma abordagem baseada na psicologia para o desenvolvimento de líderes, reconhecendo o impacto significativo que essa disciplina pode ter na formação de líderes competentes e na promoção do sucesso organizacional e comunitário.

**Palavras-chave:** Psicologia. Liderança. Formação. Desenvolvimento. Habilidades.

**Data de recebimento:** 13/03/2024

**Data do aceite de publicação:** 01/06/2024

**Data da publicação:** 30/06/2024

## THE IMPORTANCE OF PSYCHOLOGY IN LEADERSHIP DEVELOPMENT

### ABSTRACT

Effective leadership plays a crucial role in the success of both organizations and communities. This article aims to examine the influence of psychology on the formation and development of competent leaders, highlighting how psychological principles, theories, and practices can empower leaders in various contexts. The main focus lies in the application of psychology in leader development, investigating psychological techniques to promote the development of essential skills. Additionally, the role of psychology in building fundamental values and preparing leaders for the challenges of the contemporary workplace is explored. The proposed analysis encompasses a detailed review of relevant studies and research, drawn from sources such as books, scientific articles, and academic papers, aiming to provide a broad understanding of the intersection between psychology and leadership. By better understanding how individual and group psychological processes influence leader behavior and effectiveness, it is possible to identify more effective strategies for leadership development. It is concluded that a deeper understanding of psychology is essential to empower leaders to face the complex and dynamic challenges of contemporary organizational and social environments. The article highlights the importance of a psychology-based approach to leader development, recognizing the significant impact this discipline can have on shaping competent leaders and promoting organizational and community success.

**Keywords:** Psychology. Leadership. Formation. Development. Skills.

### 1 INTRODUÇÃO

A liderança eficaz é um componente crucial para o sucesso tanto de organizações quanto de comunidades, sendo um catalisador para o progresso e a realização de metas. Neste contexto, a psicologia emerge como uma disciplina fundamental na formação e no desenvolvimento de líderes competentes, oferecendo insights valiosos sobre os processos mentais e comportamentais que moldam a eficácia da liderança. Este artigo propõe uma análise aprofundada sobre a influência da psicologia na capacitação de líderes, explorando como os princípios, teorias e práticas psicológicas podem ser aplicados em diversos contextos para promover uma liderança mais eficaz.

O objetivo principal desta investigação é compreender de que maneira a psicologia pode ser empregada na formação de líderes, examinando as técnicas psicológicas que são utilizadas para fomentar o desenvolvimento de habilidades cruciais para o exercício da liderança. Além disso, busca-se investigar o papel da psicologia na construção de valores essenciais e na preparação dos líderes para enfrentar os desafios complexos do ambiente de trabalho contemporâneo.

A análise proposta abarca uma revisão detalhada dos estudos e pesquisas relevantes sobre o tema, tanto em livros quanto em artigos científicos e trabalhos acadêmicos, com o

intuito de fornecer uma compreensão abrangente sobre a interseção entre psicologia e liderança. Ao compreender melhor como os processos psicológicos individuais e grupais influenciam o comportamento e a eficácia do líder, espera-se identificar estratégias mais eficazes para o desenvolvimento e aprimoramento das habilidades de liderança.

Portanto, este estudo se baseará em uma metodologia de revisão bibliográfica, utilizando fontes confiáveis e reconhecidas para explorar os principais temas e conceitos relacionados à psicologia da liderança. Ao final, espera-se que esta análise contribua para uma compreensão mais aprofundada da importância da psicologia na formação de líderes capazes de enfrentar os desafios dinâmicos e complexos dos ambientes organizacionais e sociais contemporâneos.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Psicologia na formação de lideranças: explorando técnicas e práticas**

Nesta seção, exploramos a aplicação e a relevância das técnicas psicológicas na formação e desenvolvimento de líderes. De acordo com Schein e Schein (2022), a liderança desempenha um papel crucial no processo de aprendizagem, especialmente diante de desafios inesperados ou complexos. Quando indivíduos ou grupos enfrentam dificuldades, como fome, ferimentos ou desapontamento, é nessas situações que a aprendizagem pode ocorrer. Em contextos culturais, a liderança muitas vezes é exercida por um fundador ou empreendedor que utiliza sua influência pessoal para promover mudanças de comportamento em direção a objetivos específicos. Se o grupo encontrar obstáculos, cabe à liderança propor novas abordagens para superar a situação. O sucesso ou fracasso do grupo moldará as expectativas em relação aos líderes formais. Em caso de dificuldades, os líderes formais ou outros membros podem introduzir ou exigir comportamentos diferentes para resolver o problema, contribuindo para o desenvolvimento da cultura do grupo. O processo de aprendizagem varia conforme a natureza da dificuldade enfrentada. Se o grupo não estiver executando uma ação necessária, o líder pode fornecer essa ação. Se essa abordagem for bem-sucedida, o comportamento é reforçado e internalizado com base nas crenças e valores do grupo. Por outro lado, se o grupo estiver realizando uma ação incorreta que resulta em conseqüências negativas, esse comportamento será punido pela cultura do ambiente, levando o grupo a aprender a evitá-lo no futuro. Em todas essas situações, a liderança desempenha um papel fundamental ao mediar a

aprendizagem de novos comportamentos ou interromper ações inadequadas (Schein & Schein, 2022).

Brillo e Boonstra (2019) destacam que o principal papel da liderança na promoção da inovação é atribuir significado e abrir espaço para que as empresas se renovem e inovem. Líderes que adotam uma abordagem inovadora tendem a questionar os padrões organizacionais estabelecidos, buscando novas perspectivas para os negócios. Eles são habilidosos em atrair, mobilizar, desenvolver e reconhecer talentos, formando coalizões essenciais dentro e fora da organização para explorar, desenvolver e experimentar novos processos, produtos e serviços. Além disso, promovem a diversidade na composição das equipes, valorizando as diferentes perspectivas de cada membro, incentivando a curiosidade e a criatividade, e concedendo liberdade para explorar novas ideias em relação a processos, produtos e serviços. Por fim, esses líderes estabelecem relações de confiança em seu ambiente ao assumirem plenamente os riscos associados às novas ideias.

Para Rocha e Messias (2021), a transição para a liderança é permeada por uma ampla gama de emoções, desde a euforia até a ansiedade e o medo, refletindo a carga emocional envolvida nesse desafio. Além disso, os indivíduos demonstram uma busca deliberada por significados ao assumirem seu novo papel de liderança, muitas vezes influenciados por suas experiências passadas e aspirações futuras. Por fim, a construção da identidade como líder ocorre por meio da experiência, onde os novos líderes se inspiram em modelos de liderança admirados e buscam integrar essas referências em seu próprio estilo de liderança. Esses achados ressaltam a complexidade do processo de transição para a liderança, que envolve aspectos emocionais, cognitivos e identitários, moldando a jornada dos líderes iniciantes.

Bauer (2017) destacou que Marras (2007) examinou uma variedade de técnicas destinadas a manter e desenvolver o pessoal em organizações. Uma abordagem abrangente para alcançar esse objetivo envolve a implementação de estratégias dinâmicas e diversificadas. Isso engloba a realização de leituras periódicas e monitoradas, garantindo que os funcionários permaneçam atualizados com as últimas tendências e conhecimentos relevantes para suas funções. Além disso, é crucial organizar workshops regulares, abordando temas emergentes para promover o aprendizado contínuo. As sessões de brainstorming oferecem um ambiente colaborativo e estimulante para gerar ideias e soluções inovadoras, enfrentando os desafios organizacionais. Para fomentar a criatividade, são conduzidos exercícios específicos projetados

## A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA NA FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS

para estimular novas percepções e possibilidades de ajustes. Palestras ministradas por especialistas de renome, realizadas internamente, proporcionam uma oportunidade valiosa para o debate e a troca de ideias construtivas. Ademais, as viagens de estudo para países estrangeiros oferecem uma perspectiva global e a chance de aprender com outras culturas e práticas organizacionais. Por fim, debates centrados na cultura organizacional, desenvolvimento e modelos de liderança, fomentam a reflexão e a implementação de estratégias eficazes para o crescimento contínuo tanto da organização quanto de seus membros.

Schette (2005) ressalta que a psicologia desempenha um papel fundamental no desenvolvimento de líderes, indo além das meras competências técnicas, permitindo que sejam cultivadas habilidades de natureza psicológica, comportamental, relacional e empresarial. Além disso, a psicologia oferece apoio psicológico para facilitar a adaptação do líder ao ambiente organizacional e contribui com programas e treinamentos abrangendo motivação, liderança, desenvolvimento de equipes e gestão de pessoas, fazendo uso de métodos e técnicas contemporâneas para promover a aprendizagem contínua. A disciplina também contribui para o fortalecimento de sua própria posição como ciência e profissão, desenvolvendo instrumentos e métodos de pesquisa e treinamento que são confiáveis e seguros.

Para concluir esta seção, podemos observar que as técnicas psicológicas desempenham um papel essencial na formação e desenvolvimento de líderes, permitindo-lhes enfrentar desafios complexos e promover a inovação dentro das organizações. Através de abordagens dinâmicas e diversificadas, os líderes podem aproveitar estratégias como leituras periódicas, workshops regulares, sessões de brainstorming e debates sobre cultura organizacional e modelos de liderança para promover um ambiente de aprendizagem contínua. Além disso, a psicologia desempenha um papel fundamental no apoio psicológico aos líderes, cultivando habilidades interpessoais e promovendo uma adaptação eficaz ao ambiente organizacional em constante mudança. Ao fortalecer sua posição como ciência e profissão, a psicologia continua a desenvolver métodos e técnicas confiáveis para o treinamento e pesquisa, contribuindo assim para o crescimento contínuo tanto dos líderes quanto das organizações.

Na próxima seção, abordaremos em maior profundidade o trabalho da psicologia no desenvolvimento de habilidades, construção de valores e preparação para o trabalho. As práticas e técnicas discutidas fornecerão insights valiosos para o aprimoramento pessoal e profissional dos líderes e membros das organizações.

## **2.2 Desenvolvendo Líderes: O Papel da Psicologia na Construção de Competências e Valores Organizacionais**

No contexto dinâmico e desafiador das organizações contemporâneas, o desenvolvimento de líderes torna-se uma peça fundamental para o sucesso e a sustentabilidade dos negócios. Neste capítulo, exploraremos o papel crucial desempenhado pela psicologia na construção de competências e valores essenciais para líderes eficazes. À medida que as demandas e expectativas sobre os líderes evoluem, surge a necessidade de uma compreensão mais profunda das habilidades interpessoais, emocionais e comportamentais que impulsionam o desempenho e a influência positiva nos ambientes organizacionais. Ao mergulharmos nesse tema, examinaremos como a psicologia oferece ferramentas e práticas que capacitam os líderes a enfrentar desafios complexos, promover a inovação e construir culturas organizacionais sólidas, orientadas por valores compartilhados e uma visão comum.

Santos et al. (2010) argumentam que o desenvolvimento de líderes vai além do simples aprimoramento técnico, pois também promove o desenvolvimento de competências pessoais, interpessoais e comportamentais cruciais para uma liderança eficaz. Além disso, destacam que a Psicologia desempenha um papel fundamental ao oferecer suporte psicológico para a adaptação do líder ao ambiente organizacional, fornecendo instrumentos para a coleta de dados e o desenvolvimento de habilidades, competências, comportamentos e atitudes alinhadas às demandas da organização. O líder contemporâneo é reconhecido por uma série de atributos, como dinamismo, flexibilidade, empatia, ética, inovação e resiliência, assumindo também o papel de motivador e mentor na formação de novos líderes. Em meio ao cenário atual de transformações no mundo empresarial, a liderança surge como uma competência fundamental, sublinhando a importância do desenvolvimento de líderes como um domínio de destaque dentro da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

É fundamental ressaltar a relevância de investigar como as organizações podem fomentar a diversidade e a inclusão nos seus ambientes de trabalho, especialmente no âmbito da liderança. Estratégias como programas de mentoria, treinamentos de sensibilização e políticas de recrutamento inclusivas podem desempenhar um papel crucial na superação das barreiras enfrentadas por profissionais com perfis menos convencionais. Ao dar prioridade à

## A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA NA FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS

diversidade de pensamento e experiências, as empresas não apenas ampliam o leque de talentos disponíveis para ocupar posições de liderança, mas também cultivam uma cultura organizacional mais inovadora e flexível, capaz de se adaptar às constantes mudanças do mercado.

Existem diversas abordagens para o desenvolvimento de pessoas, com uma variedade de métodos disponíveis. Entre esses métodos, destacam-se as técnicas de desenvolvimento de habilidades pessoais dentro e fora do ambiente ocupacional. Segundo Chiavenato (2004), as principais técnicas de desenvolvimento no ambiente de trabalho incluem a rotação de cargos, que envolve a movimentação dos colaboradores por diferentes posições dentro da organização, permitindo-lhes expandir suas habilidades, conhecimentos e capacidades. Outra técnica é a posição de assessoria, na qual indivíduos com alto potencial têm a oportunidade de trabalhar temporariamente sob a supervisão de um gerente bem-sucedido em diversas áreas da empresa.

Compreendemos que na formação de líderes, a psicologia desempenha um papel crucial em diversas áreas. Por exemplo, os líderes aprendem a fornecer feedback construtivo, utilizando princípios como a teoria da autodeterminação para motivar os colaboradores. Além disso, eles desenvolvem habilidades de gestão de conflitos, utilizando técnicas de comunicação não violenta para resolver disputas de forma colaborativa. A psicologia também é aplicada no desenvolvimento de equipes, onde líderes aprendem técnicas para fortalecer os laços entre membros e melhorar a colaboração. Na liderança inspiradora, os líderes utilizam princípios da psicologia positiva para motivar e influenciar positivamente suas equipes. Por fim, na resolução de problemas criativos, os líderes aplicam técnicas de pensamento lateral e brainstorming para encontrar soluções inovadoras para os desafios organizacionais. Esses exemplos demonstram como a psicologia é efetivamente utilizada na formação de líderes em diferentes contextos organizacionais.

De acordo com Silva (2018), as gerações X, Y e Z apresentam tanto diferenças quanto semelhanças no comportamento organizacional. Embora todas essas gerações reconheçam o comportamento do líder como modelo de conduta e influência, há divergências nos critérios de avaliação das características individuais mais importantes. Embora as características essenciais para um líder sejam praticadas em níveis elevados por todos os respondentes, sua prática não garante automaticamente a liderança, mas sim influência. A concentração de respostas tanto na avaliação das características percebidas como mais importantes quanto na identificação das

## A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA NA FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS

mais praticadas indica uma visão consistente sobre o papel e as qualidades do líder, com potencial impacto no ambiente organizacional.

Conforme destacam Silva, Lima e Kelly (2023), o líder eficaz compreende as individualidades de cada membro da equipe e busca explorar seus potenciais, reconhecendo suas diferenças e limites. Identificar as habilidades, valores e necessidades de cada indivíduo é crucial para direcioná-los adequadamente. Além disso, é responsabilidade do líder manter a equipe unida e motivada. Empresas de sucesso valorizam seu capital humano, entendendo que isso fortalece seu patrimônio e beneficia seus clientes. O desenvolvimento de competências coletivas é essencial para alcançar os objetivos organizacionais, destacando a importância de pesquisas futuras nessa área. Em resumo, liderar envolve tomar decisões efetivas enquanto se mantém sensível à humanidade, inspirando admiração nos colaboradores.

De acordo com Munareto e Gimeses (2013), a personalidade de um líder é uma característica individual influenciada por diversos fatores, como criação familiar, escolaridade e convívio social. Líderes de alto potencial procuram assumir responsabilidades maiores para ampliar suas habilidades e demonstram autoconfiança e disposição para enfrentar desafios. Além das qualificações acadêmicas, a capacidade de buscar novas ideias e interagir com a equipe são aspectos valorizados. No processo de recrutamento e seleção, os candidatos são avaliados quanto à adequação de suas personalidades às demandas da empresa. No entanto, pouco se aborda sobre as dificuldades enfrentadas por profissionais com perfis menos convencionais, que podem encontrar resistência no mercado de trabalho. As empresas tendem a buscar profissionais com personalidades alinhadas à cultura organizacional estabelecida, o que pode limitar a diversidade e inovação na seleção de líderes.

Observa-se que a psicologia desempenha um papel fundamental na construção de competências e valores organizacionais, especialmente no contexto do desenvolvimento de líderes. Por meio de uma compreensão mais profunda das habilidades interpessoais, emocionais e comportamentais, a psicologia proporciona ferramentas e práticas que capacitam os líderes a enfrentarem desafios complexos e promoverem a inovação, resultando na construção de culturas organizacionais sólidas. Além disso, ao oferecer informações valiosas sobre questões como motivação, comunicação, tomada de decisão e gestão de conflitos, a psicologia contribui para o desenvolvimento de líderes mais eficazes. Compreendendo melhor a dinâmica humana



## **A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA NA FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS**

dentro das organizações, os líderes podem aprimorar suas habilidades de liderança e promover um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável.

Nesta seção, destacou-se que a compreensão das habilidades interpessoais, emocionais e comportamentais é essencial para o sucesso dos negócios. A promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho desempenha um papel crucial na ampliação do leque de talentos disponíveis para liderança. Estratégias que capacitam os líderes a enfrentarem desafios, promoverem inovação e construam culturas organizacionais sólidas são fundamentais. Ao entenderem melhor a dinâmica humana nas organizações, os líderes podem aprimorar suas habilidades e promover um ambiente de trabalho mais produtivo, saudável e inclusivo, atendendo às demandas do mercado e dos colaboradores.

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia deste estudo baseia-se em uma revisão bibliográfica abrangente, que envolve a análise de artigos científicos, livros e trabalhos acadêmicos relacionados à interseção entre psicologia e liderança. A seleção das fontes será feita com base em sua relevância e confiabilidade, priorizando publicações reconhecidas e de autores renomados na área.

### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS**

Na análise e discussão dos dados, foram identificadas várias técnicas psicológicas fundamentais na formação de líderes, bem como o impacto da psicologia na construção de valores e na preparação para os desafios do ambiente de trabalho contemporâneo.

A análise e discussão dos dados revelaram a importância fundamental da psicologia na formação de líderes eficazes. As técnicas psicológicas, aliadas à construção de valores e competências essenciais, desempenham um papel crucial na capacitação dos líderes para enfrentar os desafios do ambiente de trabalho contemporâneo. Além disso, a promoção da diversidade e inclusão e o reconhecimento da influência da personalidade do líder destacam-se como elementos fundamentais na formação de líderes capazes de impulsionar o sucesso organizacional.

### **5 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS**

## A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA NA FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS

A liderança eficaz desempenha um papel vital no sucesso das organizações e comunidades, agindo como um catalisador para o progresso e a realização de metas. Neste estudo, exploramos a influência da psicologia na capacitação de líderes, analisando como os princípios, teorias e práticas psicológicas podem ser aplicados para promover uma liderança mais eficaz.

Ao investigar o papel da psicologia na formação de líderes, examinamos técnicas psicológicas destinadas a fomentar o desenvolvimento de habilidades cruciais e a preparação para enfrentar os desafios complexos do ambiente de trabalho contemporâneo. Através de uma metodologia de revisão bibliográfica, buscamos fornecer uma compreensão abrangente da interseção entre psicologia e liderança, visando identificar estratégias mais eficazes para o desenvolvimento e aprimoramento das habilidades de liderança. Espera-se que este estudo contribua para uma compreensão mais profunda da importância da psicologia na formação de líderes capazes de enfrentar os desafios dinâmicos e complexos dos ambientes organizacionais e sociais contemporâneos.

### 6 REFERÊNCIAS

- Bauer, M. S. (2017). *Desenvolvimento de lideranças na melhoria da atuação do líder e da equipe*. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/88533a25-d059-4d97-982c-81104f07e23a>. Acesso em 12/03/2024.
- Brillo, J., & Boonstra, J. (2019). *Liderança e Cultura Organizacional para Inovação*. São Paulo: Editora Saraiva.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestão de Pessoas*. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Munareto, A. C., & Gimenes, A. M. (2013). *Características de personalidades de líder organizacional*. Disponível em: [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arg-idvol\\_12\\_1295378906.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arg-idvol_12_1295378906.pdf) Acesso em 14/03/2024.
- Rocha, M. de O., & Messias, J. C. C. (2021). Sou um líder e agora? A vivência da primeira liderança. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 22(2), 215-226. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2021v22n208> Acesso em 13/03/2024.
- Santos, A. M., Pereira, A. S., Almeida, M. M. A., Fortes, P. R. de B., & Gomes, M. M. (2010). *Psicologia e desenvolvimento de líderes: Prática dos psicólogos atuantes em Teresina – PI*. Associação Brasileira de Psicologia Social. Disponível em:

## A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA NA FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS

[https://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais\\_XVENABRAPSO/217.%20psicologia%20e%20desenvolvimento%20de%20CDderes.pdf](https://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/217.%20psicologia%20e%20desenvolvimento%20de%20CDderes.pdf) Acesso em 14/03/2024.

Silva, F. L. T., Lima, G. S. M., & Kelly, C. A. (2023). Liderança Organizacional. *Administração, Ciências Sociais Aplicadas*, Edição 125, 05/08/2023. REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.8218239. Disponível em: <https://revistaft.com.br/lideranca-organizacional/> Acesso em 14/03/2024.

Silva, N. B. (2018). *Características de liderança percebidas pelas gerações X, Y e Z*. UniCEUB. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/14999/1/21501935.pdf> Acesso em 13/03/2024.

Schein, E. H., & Schein, P. (2022). *Cultura Organizacional e Liderança*. 5ª. ed. Barueri (SP): Editora Atlas.

Schette, F. R. (2005). *O papel da psicologia no desenvolvimento de líderes organizacionais, segundo psicólogos e líderes*. Puc Campinas. Disponível em: [https://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/bitstream/handle/123456789/15601/ccv\\_ppgpsico\\_dr\\_Fatima\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/bitstream/handle/123456789/15601/ccv_ppgpsico_dr_Fatima_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 13/03/2024.