

# DISCUSSÕES SOBRE AS RELAÇÕES ENTRE COMPETITIVIDADE E LIDERANÇA NO MERCADO DE TRABALHO

## Autores

---

ac cia de f tima Ventura  
Danilo Fernando Oleg rio  
Raquel Guimaraes Reinato Oleg rio

## 1. Introdução

---

O verdadeiro sucesso nos negócios e na vida envolve três coisas – descobrir nossos talentos, desenvolvê-los e utilizá-los tanto para o bem alheio quanto para o próprio bem. E que a essência do sucesso não reside, de modo algum, em dinheiro, fama, poder, status, fatia do mercado ou lucro. Esses são meros efeitos colaterais contingentes do verdadeiro sucesso.

Tom Morris (professor de filosofia da Universidade de Notre Dame)

Na contemporaneidade, a competição torna-se cada vez mais acirrada em função de uma série de mudanças ocorridas mundialmente, uma delas, a que vai tratar neste artigo, diz respeito às repercussões das mudanças no cenário do mercado de trabalho e a competitividade entre os trabalhadores; estes agentes induzem impreterivelmente o indivíduo a ter que se atualizar constantemente e a trabalhar cada vez mais, o que certamente prejudica sua vida pessoal e sua saúde mental.

Tais mudanças estão exigindo das empresas, gestores que estejam preparados para uma "nova visão" do mercado. Gestores que, através das informações disponíveis nos meios de comunicações, tais como: Internet, jornais, revistas e etc., sejam capazes de perceber e refletir a mensagem, estimulando cada vez mais a criatividade, que está atrelada à inovação – o principal diferencial competitivo das organizações. Tal diferencial tem como conseqüência a competitividade sobreposta às relações de amizade, parentesco, etc; isto é, as relações humanas inseridas nas organizações.

Para que possamos falar sobre a influência da liderança no mercado formal de trabalho é importante destacar, que as escolas de ensino superior também têm sido afetadas por tais mudanças, na medida em que alteram suas grades curriculares com grande freqüência, visando atualizá-las ao exigido pelo mercado

de trabalho e para se manterem no mesmo, isto é, para poderem competir.

Baseados nas obras de autores renomados como: James Hunter, Peter Drucker, Adam Smith e outros, o tema justifica-se pela importância que a Liderança ocupa dentro das organizações para estimular o trabalho em equipes. Lidar com pessoas é um fator delicado, que precisa ser gerenciado por Gestores altamente qualificados e, preparados para que haja integração entre seus subordinados para a realização profissional e das organizações. Sendo assim, consideramos de extrema importância a relação líder e equipe para que se tenha a eficácia necessária.

Além do que, vivermos em uma sociedade capitalista, onde a competitividade se sobrepõe às diversas relações humanas inseridas nas organizações. Ao longo da nossa graduação, foi perceptível a relação entre colegas quando o assunto era, por exemplo, estágio numa empresa, sendo é claro que pelo menos uns seis alunos concorriam pela mesma vaga, principalmente tratando-se de uma multinacional conceituada na cidade. Logo, as relações se alteravam e o que era uma amizade passava a ser uma rivalidade, assim mostrando um processo curioso de ser estudado.

Cresce progressivamente o processo de competitividade, sendo alavancado mediante uma "lavagem cerebral", onde a sociedade capitalista é a atriz principal na vida desses indivíduos, indagando que suas necessidades são a eficiência e a eficácia das organizações e que, se este objetivo não for cumprido, há muitas pessoas no mercado de trabalho informal, ou mesmo desempregadas. Este universo faz com que os indivíduos se abalem psicologicamente e, neste contexto; este estudo visa então, analisar e compreender todo este aspecto global, entre o ser humano inserido no capitalismo e as relações no mercado de trabalho.

## **2. Objetivos**

---

Analisar e compreender o comportamento humano frente a competitividade no mercado de trabalho, visando refletir sobre a importância do papel do líder dentro deste cenário competitivo do mercado de trabalho nos dias atuais.

## **3. Desenvolvimento**

---

A partir da Revolução Industrial, indivíduos foram substituídos por máquinas, ainda havia o resquício da mão de obra artesã, porém uma nova ordem estava surgindo; a classe dos "trabalhadores do conhecimento", que são indivíduos cujos empregos exigem maior grau de escolaridade formal.

Existem duas necessidades principais para a profissão do conhecimento; a primeira é a formação escolar e a segunda é a formação contínua, cujos profissionais mantêm-se atualizados. Neste ramo há grande mobilidade, pois tais conhecimentos não são herdados e sim adquiridos, portanto, todos passam pelo mesmo processo de aprendizagem.

Com toda esta evolução, pode-se dizer que o principal objetivo é a mudança. A empresa deixa de ter as inovações tradicionais e parte para uma outra meta, de inovações através da criatividade do gestor e a melhoria contínua do produto, serviço e processos organizacionais.

Crawford (1994), chamou as partes envolvidas nesta sociedade de capital humano – que significa pessoas estudadas e especializadas – sendo o ponto central na transformação global.

Baseados nesta sociedade do conhecimento informatizada, o dicionário *Webster* define *conhecimento* como ‘os fatos, verdades ou princípios adquiridos a partir de estudo ou investigação; aprendizado prático de uma arte ou habilidade; a soma do que já é conhecido com o que ainda pode ser aprendido’. A *informação* é definida como ‘notícia ou inteligência transmitidas por palavras ou na forma escrita; fatos ou dados’. Isto é, a informação é a matéria-prima para o conhecimento; e, conhecimento é a capacidade de aplicar a informação a um trabalho ou a um resultado específico (Crawford, 1994).

Quando o homem percebeu que era capaz de usufruir das informações que obtinha, iniciou-se uma nova era: a era tecnológica da informação.

Uma das principais características dessa nova tecnologia é a adaptação de seu sistema que consiste em um novo método de criação/ação de seus operadores, ou seja, o novo trabalhador tem como principal função à criação de inovar e não somente utilizar-se do benefício da tecnologia. Esta surgiu com a Revolução tecnológica e estende-se atualmente através de microcomputadores, internet, etc.

Muitos países estão reestruturando seus sistemas educacionais com a finalidade de modelar a cidadania de forma a deixá-la mais eficiente e equitativa. É evidente que o conhecimento, a capacidade de processar e selecionar informações, a criatividade e a iniciativa constituem “matérias-primas” vitais para o desenvolvimento e a modernidade.

Muitas das mudanças e inovações nas relações de trabalho vieram para ficar, influenciam a formação das pessoas para o trabalho e agregam valor à sociedade. Aptidões, habilidades, vocação, inteligência, personalidade e caráter são imprescindíveis para uma boa avaliação para detectar tais indivíduos aptos a desempenhar boa conduta nas organizações.

Cria-se um novo cenário, onde crenças e hábitos se misturam em alta velocidade, exigindo diferenciais e competências dos indivíduos para atuarem nas atividades empresariais,

Gramigna (2002), utiliza o termo ‘competências’ para designar repertórios de comportamentos e capacitações que algumas pessoas ou organizações dominam melhor que outras, fazendo-as eficazes em uma determinada situação. A autora faz uma analogia entre a ‘competência’ e uma árvore, onde temos que a raiz enfatiza a idéia correspondente aos princípios e conceitos adquiridos que são determinantes das atitudes. A pessoa quando possui bons pensamentos a fim de construir um mundo melhor para viver certamente conduzirá para que isto se concretize. Caso contrário, se essa pessoa não acredita que pode mudar o rumo da história, com certeza viverá passiva e conformista perante tal situação. O tronco corresponde ao conhecimento. Quanto mais o indivíduo armazena informações e as usa com sabedoria, maior seu conhecimento para enfrentar os obstáculos durante o caminho profissional.

Já o conjunto formado pelas flores, fruto e folhas corresponde as habilidades. É preciso fazer bom uso das informações para passá-las adiante; e, não simplesmente deixá-las em desuso. Assim, segundo Gramigna (2002), no decorrer deste acúmulo de competências e habilidades é que se forma a pessoa talentosa.

Adam Smith (1996) em seu clássico “A riqueza das nações”, destaca que o homem sempre precisa da cooperação de muitos outros. E, por precisar, tem sempre que convencer aos outros, a seu favor a fazerem aquilo que ele quer. Com um homem de negócios é a mesma coisa, ele precisa convencer seu cliente de que seu produto, por exemplo, possui maior preço porque possui uma qualidade superior.

Baseados nestes aspectos optou-se por demonstrar a competência LIDERANÇA, estando em evidência nos dias atuais, sendo até de fácil entendimento as pessoas, porém quando há necessidade de executá-la causa dificuldade, impossibilitando na maioria das vezes o sucesso de liderar pessoas.

Atualmente diversos autores conceituam duas palavras antes de tratar sobre a liderança, são elas: Líder e chefe. Para eles, líder é o indivíduo que tem o poder de influenciar as pessoas, obtendo das mesmas, maior cooperação e menor ou nenhuma oposição. Chefe é o indivíduo que é colocado numa posição de autoridade funcional por uma autoridade superior com competência legal, através de um ato administrativo, porém não podemos esquecer que ambos são gestores; assim sendo percebemos que tais definições não diferenciam muito das palavras de McGregor.

Sendo assim, para Gramigna (2002), o líder tem o desafio de formar equipes e lidar com pessoas a fim de criar um “esforço criativo” em prol dos resultados da empresa, para isso é necessário conduzir a equipe de maneira eficaz. Oferecer oportunidades que estimulem o pensar e o inovar, dando a oportunidade de formação de equipes criativas e motivadas, o que ocorre quando o perfil do líder é inovador e criativo, que saiba administrar bem seu potencial, bem como o de seus colaboradores.

Já Hunter (2004), indica que a liderança

*é a habilidade de influenciar pessoas para trabalhar entusiasticamente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem comum. (2004: 25).*

Sendo assim, podemos dizer que a liderança é constituída socialmente através da interação entre líder e liderado. Ela depende da existência de indivíduos dispostos a abrir mão em parte de delinear ou definir a sua realidade. A liderança surge como resultado das expectativas em que o liderado deposita no líder. Muitos dilemas surgem dessa fonte onde, embora os líderes ganhem poder de sua habilidade de definir a realidade dos outros, suas inabilidades para totalizar esse controle promovem a desorganização na organização.

No entanto, Smircich e Morgan (1997) acreditam que a formalização da organização<sup>[1]</sup> é que define os aspectos da liderança, ou seja, a estrutura da organização institucionaliza o processo de liderança dentro de uma rede de papéis sociais e de responsabilidades. Ainda nessa visão globalizada resumem:

*(...) Liderança não é simplesmente um processo de atuação ou comportamento, ou um processo de manipulação de recompensas. É um processo de construção da realidade baseado no poder e deve ser compreendido nesses termos. O conceito de liderança é a pedra angular do edifício da sabedoria convencional em organização e administração. (p.226)*

Definir “Liderança” é como querer definir o “Amor”, todos sabem de sua existência, porém ninguém é extremamente capaz de defini-lo por inteiro. O que mais podemos observar é que nas inúmeras definições estudadas, o que predomina é questão da liderança ser um processo de influências e de interação entre os indivíduos.

Um dos mitos do passado que foi destruído por diferentes teóricos diz respeito ao líder ser considerado como uma espécie de “Super-Herói”, sem problemas e que sabia tudo, quando na verdade o líder é uma pessoa normal e passa pelos mesmos problemas existenciais que qualquer ser humano. Uma outra imagem de líder que víamos era o militarista liderava aquele que tinha melhor voz de comando, como nos exércitos, ainda hoje, infelizmente existem os que sentem prazer em mandar em outras pessoas utilizando-se do tom de voz áspero e rude.

Contudo o líder precisa ter em mente que resultados satisfatórios só ocorrem através de outras pessoas e que essas precisam ser bem conduzidas e envolvidas nos objetivos da organização.

<sup>[1]</sup> Na verdade os autores falam da Cultura Organizacional como definidora do (s) padrão (ões) de Liderança.

## 4. Resultados

---

O país está enfrentando uma grande dificuldade, pois o desemprego ainda assombra. A cada ano, se pensarmos somente neste universo da UNIMEP, temos em média uns 2.000 formandos sem um emprego garantido. Além do que, a natureza do trabalho, dentro do capitalismo, mudou e fez com que os indivíduos também mudassem. Hoje, as organizações estão em busca de novos talentos "pensantes", ou seja, pessoas que continuamente adquirem conhecimentos, gerenciam informações e solucionam problemas, diferenciando-se das pessoas que realizam trabalhos manuais, mecânicos e/ou repetitivos; implicando na competitividade entre estes indivíduos. Acrescentando que, buscam essas pessoas, mas não proporcionalmente na mesma quantidade que existe de indivíduos que ocupam a faixa da população economicamente ativa.

Segundo uma das palestras do escritor Stephen Kanitz, a população economicamente ativa está aumentando e este é um ponto discutível quando relacionado efetivamente com emprego. Estes estão escassos, devido o enxugamento das empresas em relação a seus custos fixos e por algumas divergências polêmicas, como é o caso das pessoas aposentadas que continuam nas empresas. Um dos fatores abordados pelos autores pesquisados, conclui que são pessoas com experiências fantásticas, mas que o nível de confiança e sabedoria no que fazem pode atrapalhar o desenvolvimento contínuo do aprendizado seria provavelmente o contrário, com um jovem qualificado e com vontade de aprender!

Numa empresa com 100 pessoas é obvio que não são todas que terão desempenho suficiente para atuarem num cargo de diretoria, isso é fato, a estrutura organizacional é hierárquica. Mas, quando ocorre a reciclagem de pessoas/experiências o processo de crescimento da empresa em questão pode ser crucial com uma simples idéia nova citada por uma pessoa com seus sentidos diferentes. Muitas empresas procuram esta reciclagem para a mudança.

Vivianne Ventura Brafmann, já como "aprendiz" (vencedora do Programa O Aprendiz transmitido pela Rede Record de Televisão) em uma de suas palestras, proferida na UNIMEP, disse que 70% dos funcionários podem ser dispensados, pois não farão diferença, 20% são bons, mas limitados à rotina '8:00 as 18:00'; e 10% são os chamados talentos, que fazem a diferença, através da garra e dinamismo levam a empresa para o sucesso.

Com a análise percebemos que o mercado está limitado, mas busca perfis como os possuídos pelos participantes do programa. Jovens talentos dentro da sociedade neoliberal capitalista, a sociedade do conhecimento.

Não se pode esquecer que, neste cenário global, futuramente (próximo) teremos um problema quando se fala de pessoas qualificadas, pois além de estar pré-conceituando a parte da população, que por motivos sociais e de distribuição de renda feita de forma incoerente, não atingem os requisitos cotados para estarem atuando numa área administrativa que requer alto nível escolar e gerencial – A sociedade dos não qualificados.

Em contra partida, é importante destacar que a exclusão do ser humano, das forças produtivas de trabalho começa no nascedouro (socialização primária e secundária), pois há o aumento do mercado de trabalho informal, que, muitas vezes, massacra o trabalhador.

## 5. Considerações Finais

---

*O sábio entende que através da cooperação e do compartilhamento efetivo do trabalho e das idéias, é possível construir o melhor trabalho, mesmo quando você lida diretamente com seus competidores, embora eu não acredite que na vida as pessoas se comportem dessa maneira. Infelizmente na maioria das vezes as pessoas “escondem” o jogo e não compartilham de fato seus conhecimentos. Este assunto está diretamente ligado à ignorância das pessoas e do orgulho próprio, dois grandes chagas que o Homem tem de enfrentar a cada dia para superar-se a si mesmo. (Relato de um Participante do programa “O Aprendiz 1”; Olegario, Raquel; 2005, p:67)*

Para concluir e fechar o artigo com “chave de ouro”, através dos estudos de conclusão de graduação, Olegario (2005), relatou o programa O Aprendiz 1, possibilitando uma entrevista com os Participantes que demonstraram o sentimento sobre competitividade e liderança. Para os participantes fica claro que a colaboração com os seus competidores é um dos fatores mais importantes para a vitória e que todos utilizaram dessa estratégia para buscar seus objetivos pessoais – vencer o programa.

Quando perguntamos quanto a liderar um candidato e em seguida ser liderado por ele, a idéia, a princípio, foi de ter em mente a seguinte pergunta: o que tenho a aprender com esse líder? Se obtivermos resposta, mesmo que o aprendizado seja pequeno estaremos no caminho certo e, seremos então liderados. Os líderes precisam saber usar o que seus liderados têm de melhor e vice-versa, como forma de dividir responsabilidades.

Nas empresas através das pessoas, escuta-se muito e é questionado o valor que tem quando existe capacidade de relacionar-se, e este conceito está interligado com a competitividade. “Nada como um dia após o outro” ou “O mundo dá voltas”, saber tratar pessoas – e é o que todos esperam de um líder – significa motivá-las a serem passivas no dia de amanhã quando for liderado. Nem sempre a competência e eficiência são levadas em consideração para tomar decisões quanto às pessoas. Um simples fato desagradável pode romper uma relação de companheirismo contribuindo para uma revanche no futuro.

Como complementação á discussão, nossa sociedade capitalista permite essa rivalidade entre as pessoas, a própria teoria da Adam Smith falava sobre a concorrência e a cooperação entre indivíduos e por precisar desta, convence os outros a seu favor daquilo que deseja.

(...) entre os homens, os caracteres e as habilidades mais diferentes são úteis uns aos outros; as produções diferentes e dos respectivos talentos e habilidades, em virtude da capacidade e propensão geral ao intercambio, ao escambo e a troca... (SMITH, 1996; p: 76, v. I)

E, através desta cooperação, numa equipe, todas as “peças” são importantes, o sucesso depende da atuação, colaboração e vontade dos subordinados. Quando algum funcionário vem com uma nova idéia, o líder deve sentir uma grande satisfação em ter proporcionado um ambiente saudável a ponto de ver as coisas novas, não só execução de tarefas. As pessoas precisam ter em mente que são “peças” importantes dessa enorme “máquina” constituída pelas empresas e que serão ainda mais eficientes se as outras “partes” – as demais pessoas, também foram boas tanto quanto ou melhores, pois como diz o ditado “ se você quiser ser o melhor, tem que trabalhar com os melhores”.

## **Referências Bibliográficas**

---

CRAWFORD, Richard **Na era do capital humano: o talento, a inteligência e o conhecimento como forças econômicas, seu impacto nas empresas e nas decisões de investimento.** São Paulo: Atlas,

1994.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Ed. Makron Books, 2002.

SMITH, Adam. **A riqueza das Nações: Investigação sobre sua natureza e suas causas**. São Paulo: Ed. Nova Cultura, Vol I e II, 1996.

HUNTER, J. C. **O Monge e o Executivo**. São Paulo: Ed. Sextante (GMT Editores Ltda.), 2004.

SMIRCICH e MORGAN. Administração do Sentido. In BERGAMINI & CODA (org.) **Psicodinâmica da Vida Organizacional**. São Paulo: Ed. Atlas, 1997. p. 205 – 230.

OLEGARIO, Raquel G. R. **Competitividade numa Sociedade Capitalista Estudo de Caso: "O Aprendiz 1"**, Piracicaba: 2005.