

Ecila Daiane Pietrowski, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi  
Daiane Oliveira Valvassori de Lima, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi  
Ivanir Vieira Pedroso, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi  
Alessandro de Camargo Miranda, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi  
Claudia Aline de Souza Ramser, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi e  
Faculdade Santo Ângelo/FASA

## **RESUMO**

O presente artigo busca reflexões sobre os efeitos da globalização em nossa sociedade, tendo como foco a gestão de pessoas e as contribuições do trabalho em equipe nas organizações, para que estas invistam na prática com seus colaboradores. O objetivo é compreender a atual realidade de nossa sociedade e os reflexos que elas causam na área administrativa buscando qualificar as relações de trabalho. No campo metodológico, o trabalho caracteriza-se como um estudo bibliográfico, pois busca-se destacar o processo de gestão voltada para o trabalho em equipe por meio de estudos já realizados. Justifica-se também a importância de refletir sobre a relevância do trabalho coletivo e o papel do líder nesse contexto, tendo em vista a transformação da sociedade capitalista, consumista, individualista e competitiva em uma sociedade mais unida, onde as relações de trabalho fortaleçam-se. Como resultado busca-se oportunizar reflexões da importância que o trabalho em equipe possui nas organizações a partir de uma análise de estudos já realizados que contemplam o desenvolvimento das empresas, ampliando nossos conhecimentos sobre este tema.

**Palavras-chave:** Globalização. Individualismo. Trabalho em Equipe. Liderança.

## **CONTRIBUIÇÕES DO TRABALHO EM EQUIPE**

### **1 INTRODUÇÃO**

Na atualidade, as organizações estão cada vez mais competitivas e para se manterem atuantes no mercado, as empresas devem desenvolver habilidades nos colaboradores, para realizarem as atividades com rapidez e eficiência, e uma importante ferramenta para as organizações é incentivar o trabalho em equipe, pois desta forma atingirá os objetivos em um ambiente colaborativo e produtivo.

A importância de buscar informações sobre o tema “trabalho em equipe” se dá pelo fato de as organizações sofrerem diretamente os efeitos da globalização que repercutem nas relações dos membros da equipe de trabalho. Sendo assim, define-se o problema da pesquisa, porque ocorre o individualismo e competitividade causados pela globalização. O individualismo e competitividade necessitam ser trabalhados dentro das organizações para oportunizar a cooperação que o trabalho em equipe necessita.

Assim os objetivos são: analisar e discutir como ocorre as relações de gestão nas organizações, gerados pelo consumismo de uma sociedade capitalista, individualista e competitiva e definir como desenvolver e estimular o trabalho em equipe nas empresas. Diante desses impasses das organizações, cabe-se discutir meios para a resolução dos objetivos, refletindo assim a importância da construção de um trabalho em equipe dentro das organizações, pois quando trabalhamos através da colaboração potencializamos todas nossas qualidades, habilidades e competências, discutindo o papel do líder nessa construção.

### **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

#### **2.1 GLOBALIZAÇÃO: REFLETINDO SOBRE O INDIVIDUALISMO E CAPITALISMO**

Ao longo dos últimos quarenta anos, a sociedade se desenvolveu nas áreas tecnológicas mais que em seus mil anos anteriores, e isso possibilitou o alcance de uma integração sociocultural sem precedentes, esse fenômeno é denominado de globalização. Os efeitos da globalização trouxeram aos países desenvolvidos e em desenvolvimento um mercado expansivo, que criou uma série de novas necessidades sociais, intelectuais e comerciais (PEREIRA, FREIRE E SEIXAS, 2003).

A globalização gera mudanças sociais que desacomoda os sujeitos, agregando necessidades. A mudança se torna cultural, os interesses se tornaram mais dinâmicos e as tecnologias se tornaram indispensáveis ao cotidiano das pessoas, a globalização além de alterar as superestruturas da sociedade, também modificou as relações sociais devido ao capitalismo.

“O mundo globalizado trouxe nova roupagem às relações de consumo, apregoando o fetichismo da mercadoria e a coisificação das pessoas (que valem o quanto têm ou aquilo que podem consumir)” (SOUZA; OLIVEIRA, 2016, p. 157). Ao mudar a percepção das pessoas sobre o que é necessário, o consumo acaba sendo a pedra fundamental da organização social. A mudança social ocorrida pela maneira de produção ocorre de forma massiva, repetindo gerações voltadas para o consumo, em que “ter” é status social. Com a globalização e desterritorialização do acesso aos meios de produção, o consumo se desenvolveu de forma a criar incertezas, competitividade, tensões e estresse, e abalam as sociedades tradicionais (SOUZA; OLIVEIRA, 2016).

O individualismo produzido pela globalização/capitalismo reforça a necessidade de diálogo sobre os rumos da sociedade; por um lado houve o afastamento devido a comunicação rápida e imediata, por outro lado as pessoas deixam de ter a pessoalidade. Está se criando uma

sociedade sem ação, incapaz de sentir empatia pelo outro. O imediatismo, a impaciência e a intolerância são como vendas nos olhos dos que se supervalorizam o poder de compra.

Ao observarmos o contexto social mundial contemporâneo, percebemos que a população apresenta algumas características em comum, como estar sempre em busca do sucesso, da realização e do poder. A sociedade em sua grande maioria individualista e por muitas vezes egocêntrica, sintomas do capitalismo, fica despreocupada em pensar nas questões comunitárias e arrogantes o suficiente para pensar que as conquistas são feitas apenas de forma individual. No entanto, se pararmos para observar o trabalho em equipe ao longo da história humana iremos perceber que ela foi responsável por conquistar várias lutas, pois quando os indivíduos se unem em busca de transformação social, por compartilharem ideais, são capazes de fazer com que a história seja modificada e também que os problemas que atingem a tantos sejam atenuados ou até mesmo extintos. (SOUZA; OLIVEIRA, 2016).

Primeiramente, as pessoas eram encaradas como meros serviçais, o relacionamento entre patrões e empregados era hierárquico, os funcionários não tinham voz, desmotivados, buscavam apenas o seu salário. As pessoas realizavam seu trabalho individualmente, sem se importar com o todo, pois as empresas utilizavam uma política rígida de divisões de funções (GOLDKORN, 1967). Foi durante a grande crise de 1929, nos Estados Unidos, que George Elton Mayo e outros estudiosos criaram a Teoria das relações humanas, onde perceberam que pessoas motivadas e o trabalho em equipe eram essenciais para o sucesso de uma empresa (FLEURY E FLEURY, 1997).

Com a crescente transformação no mundo empresarial e com a conscientização de que o ser humano é o maior impulsionador desta, as empresas optaram por investir na formação de equipes, por isso necessitamos compreender o trabalho em equipe de forma mais aprofundada e o papel do líder nesse processo.

## 2.2 TRABALHO EM EQUIPE: SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A SOCIEDADE

A gestão das organizações em suas ações estratégicas, devem realizar um trabalho onde sejam amenizadas as características do capitalismo, no que se refere ao individualismo, possibilitando que em suas pautas alguns valores necessários para a vida em sociedade sejam foco de discussão oportunizando que o trabalho em equipe seja uma ferramenta necessária aos indivíduos que buscam transcender a realidade atual. O individualismo impossibilita o compartilhamento, as ações em busca de objetivos comuns e traz à tona inversões como o egocentrismo e a intolerância que são fatores presentes em nosso dia a dia, fazendo com que as práticas coletivas sejam deixadas de lado.

Sendo assim, a gestão estratégica de pessoas deve incentivar as pessoas a compartilharem seus conhecimentos em equipe, e para ocorrer é necessário que a gestão implante métodos. A inserção do trabalho em equipe dentro do ambiente das organizações, pode fazer com que os indivíduos compreendam que vivemos em uma sociedade capitalista, onde o consumismo, o individualismo, a competitividade são tomados como objetivos de vida. E isto faz com que sejam constituídos sujeitos com pensamentos e ações que reforçam a individualidade e o egoísmo social, mas que se pode sim transformar essa realidade com uma interação maior com os demais indivíduos da sociedade.

Sabendo que o conjunto de pessoas que realizam tarefas para alcançarem um mesmo objetivo é a definição mais difundida de equipe de trabalho (CATUNDA E NETO, 1996), mas para que isso ocorra é necessário que entre os membros da equipe necessite haver, respeito,

tolerância, confiança, empatia, afetividade entre outras qualidades relacionais que qualificam a relação de seus participantes.

Portanto, conforme Maximiano (1986) destaca que a competência de trabalhar em grupo, não ocorre automaticamente, como decorrência natural da aptidão técnica ou conhecimento profissional que cada pessoa traz para o grupo, mas é uma qualidade a ser desenvolvida como um atributo coletivo. Criar ou aperfeiçoar essa capacidade é o objeto do processo de desenvolvimento de equipes. É imprescindível diferenciar os conceitos de equipe de trabalho e de grupo de trabalho, segundo Catunda e Neto apresentam a seguinte definição de grupos de trabalho, é um conjunto de donos de trabalho que formam uma equipe organizacional identificável que é considerada como parte constante ou não de uma organização. São peças essenciais do desenvolvimento do desempenho da organização. Estas são unidades onde o trabalho dos indivíduos é reunido para gerar bens e serviços que são despachados para um usuário dentro ou fora da organização (1996).

Já a definição de trabalho em equipe é complexa é vista como um processo, Segundo Peduzzi (2001, p. 153) “o trabalho em equipe consiste numa modalidade de trabalho coletivo que se configura na relação recíproca, entre as intervenções técnicas e a interação dos agentes”. De acordo com Montana e Charnov (1998), o trabalho em equipe é um grupo de pessoas unidas por objetivos e metas comuns, e, em uma visão microscópica, como sendo uma coleção de grupos inter-relacionados, sendo que todo o comportamento dos funcionários ocorre dentro e entre esses grupos. As equipes de trabalho são fundamentais para as empresas alcançarem alternativas e tornarem-se eficientes, com qualidade.

O sucesso de qualquer organização depende das pessoas e do seu envolvimento, para que haja melhoria na qualidade dos resultados que pode ser alcançado por meio do comprometimento de uma equipe de trabalho. Os colaboradores que fazem parte da equipe têm objetivos comuns, eles definem suas próprias metas e abordagens de desempenho com o propósito de desenvolverem bons resultados na organização (ROBBINS, 2005; CAMPOS; GARCIA, 2007; KRAJEWSKI et al. 2009; HAYASHIDA et al. 2014).

Se as organizações investirem no trabalho em equipe, estimulam que os indivíduos pensem no coletivo, priorizando o respeito, a ética e a valorização da equipe. Poderão além de contribuir para uma sociedade melhor, deixando de lado atitudes individualistas que permeiam nosso cotidiano. Através do trabalho em equipe as organizações também poderão colher os frutos de poder aumentar a produtividade e por consequência os lucros das empresas se sua equipe tiver essa vivencia.

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia utilizada é de cunho bibliográfico tendo em vista o “objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta” (FONSECA, 2002, p. 32).

Portanto, a pesquisa buscará base em teóricos que tratam da globalização, individualismo e as contribuições que o trabalho em equipe oportuniza, para assim compreender os conceitos e realizar a construção de uma escrita pautada nos efeitos causados pela globalização, focando no individualismo das relações pessoais e refletindo sobre o desafio das organizações em trabalhar em equipe.

### 3 DISCUSSÕES E RESULTADOS

Analisou-se a realidade perante o desenvolvimento da globalização, pontuando as grandes transformações na economia, para compreender o contexto atual da nossa sociedade. Os efeitos da globalização perpassam pelas diferentes áreas da sociedade, onde alteram a forma das pessoas relacionarem-se, devido ao individualismo e o capitalismo as pessoas vivem num ritmo acelerado e competitivo.

Compreende-se que o individualismo já faz parte das relações humanas, mas no meio administrativo a coletividade faz parte do sucesso das organizações. Nota-se com esse estudo a importância do trabalho em equipe, onde os funcionários e os gestores buscam resolver desafios da empresa com a participação e auxílio de todos colaboradores para o desenvolvimento da organização. Com tudo o trabalho em equipe é uma ferramenta que pode contribuir para as organizações atingirem suas metas e objetivos, sabendo que ao trabalharem juntos, os indivíduos unem-se, em busca do sucesso da organização.

### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A mudança social advinda do processo de globalização trouxe inúmeras transformações nos setores da economia mundial e o capitalismo acelerou as gerações voltadas para o consumo, em que “ter” é status social. A globalização e o capitalismo intensificam o individualismo, vale ressaltar que vivemos em uma sociedade onde as pessoas necessitam adquirir cada vez mais, em busca de satisfação pessoal e social. As organizações necessitam refletir sobre a inserção do trabalho em equipe dentro dos seus ambientes, podendo fazer com que os indivíduos compreendam que esta é uma ferramenta valiosa para conseguir alcançar as metas coletivas de um espaço de trabalho, com maior facilidade, menor tempo, com qualidade.

Diante do exposto, tendo em vista que as equipes de trabalho são fundamentais para competitividade, a organização ao desenvolver o trabalho em equipe, sabe que como resultado se tornará mais eficiente e produtiva; bem como auxiliará o desenvolvimento coletivo, as relações humanas de trabalho, em decorrência atingirá os objetivos de forma eficaz.

#### REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, Cecília W. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 1994.
- CATUNDA, Rosângela; NETO, Edgard de Cerqueira. **Times de Trabalho autogeridos**. São Paulo. Pioneira 1996.
- FLEURY, A.; FLEURY, M.T.L. (1997). *Aprendizagem e Inovação organizacional – As experiências de Japão, Coréia e Brasil*. 2a. edição. São Paulo, Atlas.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- GOLDKORN, Henrique. **A escolha da estrutura de organização**. Revista de Administração de Empresas, 1967.
- IANNI, Octavio. **Globalização: Novo paradigma das ciências sociais**. Estudos e Avanços. P.147 a 163. 1994.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 6ª ed. São Paulo: Futura, 2000.
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Gerência de Trabalho em Equipe**. São Paulo, Editora Pioneira, 1986, 2ª Edição.
- MITTELMAN, James. H. SCHOLTE, Jan Aart. **Globalização: Do que se trata afinal?** PUC- Rio. 2015.
- PEDUZZI, M. **Trabalho em equipe sob o eixo da integralidade: valores, saberes e práticas**. Rio de Janeiro: UERJ, 2007.
- PEREIRA, Marco Antônio; FREIRE, José Eduardo; E SEIXAS, José Alberto. **Evolução e mudanças organizacionais: a importância do trabalho em equipe**. XXIII Encontro Nac. de Eng. de Produção – Ouro Preto, MG, Brasil, 21 a 24 de out de 2003.
- ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SOUZA, Oreonnilda de. OLIVEIRA, Lourival José de. **Globalização e relações de consumo: servidão moderna e degradação ambiental**. Revista Direito Ambiental e sociedade. v. 6. n. 2. P.156-178. 2016.