

LIDERANÇA E PODER NA MANUTENÇÃO DO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO

Kaio Henrique Coelho do Amarante – UNIPLAC

Eixo temático: Educação, diversidade e justiça social

RESUMO

O poder do líder na sociedade moderna é reflexo de uma aprendizagem que iniciou na Grécia antiga, quando personalidades tomavam o centro da ágora para seus discursos e faziam com que fossem admirados e seguidos por outros. Esta relação entre líderes e liderados tem sofrido alterações ao longo dos anos, pois o líder antes admirado como representante passa a ser temido, ao invés de representar o pensamento ou a vontade dos liderados, rende-se às vontades do capital, indo realmente, de encontro com os princípios daqueles que o cederam a oportunidade de ser líder. Este artigo foi elaborado a partir de leituras de obras de autores dos mais diversos segmentos, desde a filosofia, passando pela sociologia e administração fazendo relação com a formação do indivíduo, educação. O objetivo do estudo é demonstrar como o poder e a liderança tem evoluído, passando de seu estado puro na Grécia até a sua transformação como ferramenta de manutenção do poder nos dias atuais, ou seja, no fortalecimento das relações de poder e na criação do dogma do capitalismo como único sistema capaz de gerir as mudanças que a tecnologia nos impõe enquanto simples liderados. Aspectos positivos da liderança também são apresentados, demonstrando que a ideia original de liderança e poder ainda podem ser utilizados para a geração do desenvolvimento humano.

Palavras-chave: Relações. Líder. Poder. Sistema. Capitalismo. Formação.

1. LIDERANÇA E PODER

A liderança é um termo muito utilizado hoje em dia para estipular quem domina determinada tecnologia, faturamento, segmento de negócios, e nas relações interpessoais de maneira geral. Esta ideia de liderança relacionada ao poder e o paradigma que só atingimos o segundo através do primeiro é o foco deste trabalho.

Para relacionar os temas faz-se necessário lembrar fatos do passado, transportá-los para o mundo atual e por vezes voltar a tempos muito mais antigos, como a Grécia de Sócrates, por exemplo. Nas páginas que seguem serão tratados exemplos do século passado, como isso repercute nos dias atuais e como era visto na antiguidade, a saber, na Grécia antiga e no império Romano. Muito do que vivemos hoje pode ser explicado ou comparado com o que nossos ancestrais faziam. Será que tudo é culpa do neoliberalismo? Este artigo tem como um dos objetivos demonstrar que as massas sempre foram direcionadas pelas lideranças, em menor ou maior escala, entretanto sempre aconteceu.

A utilização de autores que fundamentem as ideias aqui apresentadas faz-se necessária, e para tanto, serão pesquisados autores de diversas áreas, partindo de teorias administrativas, em especial aquelas que tratam de recursos humanos e produtividade, passando por autores que trabalham com questões sócio-políticas atuais e dos períodos imperiais. Dentre estes autores, destacam-se Elton Mayo, Idalberto Chiavenato e James Hunter na área administrativa, Michel Foucault e Boaventura Santos na sócio-política, e Franco Cambi responsável por apresentar o resgate da formação do homem e, por conseguinte, da sociedade nos períodos do império Grego e Romano.

Mas, por que utilizar autores da área administrativa neste contexto de liderança? A área administrativa, a partir da Teoria das Relações Humanas, passa a dar ênfase ao poder que alguns indivíduos tem frente aos outros, sem necessariamente haver uma relação hierárquica entre os mesmos. Este fato pode ser percebido em nossas vidas quando passamos a admirar ou seguir alguém sem sequer conhece-lo pessoalmente. Sejam através de suas publicações, discursos ou até mesmo pelos seus exemplos.

No final da década de 20 e início da década 1930 desenvolveram-se alguns estudos que mais tarde viriam a formar a abordagem humanística da administração, com reflexo no que hoje conhecemos como capitalismo. Segundo CHIAVENATO (2000) esta teoria administrativa seria responsável por uma revolução conceitual. A ênfase estava sendo transferida da tarefa (administração científica) e da estrutura organizacional (teoria clássica da administração) para o estudo das pessoas que trabalhavam nas organizações.

Um dos principais expoentes desta abordagem foi o sociólogo australiano Elton Mayo. Mayo desenvolveu uma experiência que pôs em cheque algumas ideias tecnicistas da teoria clássica da administração. No início de seus estudos em Chicago Elton Mayo juntamente com a Academia de Ciências dos Estados Unidos, buscava fazer uma relação entre produtividade e variáveis ambientais¹, em outras palavras, eles procuravam comprovar a relação entre o ambiente e a produção. Esta ideia estava muito relacionada com a abordagem clássica da administração que considerava as pessoas como simples engrenagens de um processo maior, sendo que estas, como peças, poderiam e deveriam ser substituídas sempre que parassem de gerar o resultado estabelecido.

¹ Em 1927, o Conselho Nacional de Pesquisas iniciou uma experiência na fábrica de Hawthorne da *Western Electric Company*, situada em Chicago, para avaliar a correlação entre iluminação e a eficiência dos operários, medida por meio da produção. A experiência foi coordenada por Elton Mayo. Na fábrica de Hawthorne havia um departamento de montagem de relés de telefone, constituído de moças (montadoras) que executam tarefas simples e repetitivas que dependiam de sua rapidez. A empresa não estava interessada em aumentar a produção, mas em conhecer melhor seus empregados.

Este conceito de produtividade foi amplamente difundido por dois engenheiros norte-americanos, Frederick Taylor e Henry Ford. O conceito estabelece que a organização será mais produtiva quando produzir a maior quantidade de produtos consumindo o mínimo de insumos. Estes insumos são financeiros, materiais e temporais. As pessoas são consideradas meros instrumentos, então é responsabilidade delas operacionalizar estes três recursos de modo que não haja desperdício ou erro. Como na época a qualificação profissional estava na mão de poucos, veremos como isto começou mais adiante, os operários deveriam aprender uma única tarefa, de modo que não houvesse margens para erro. Este fato ficou conhecido, segundo CHIAVENATO (2000) como a robotização do homem².

Entretanto Elton Mayo conseguiu comprovar que não há relação entre o controle das variáveis ambientais e a produtividade. Conforme a Experiência de Hawthorne ia se desenvolvendo ficava claro que a primeira hipótese estava errada. CHIAVENATO (2000) sustenta que foi comprovado a preponderância do fator psicológico sobre o fator fisiológico, “a eficiência dos operários é afetada por condições psicológicas”. Tentando então, isolar este fator psicológico, os pesquisadores criaram um grupo de observação.

Neste grupo ficou evidente que o fator psicológico nunca poderia ser isolado. O que ficou comprovado foi a formação de um grupo informal dentro da organização formal. Segundo Chiavenato (2000, p. 114) “enquanto os clássicos³ se preocupavam com aspectos formais da organização, os humanistas se concentravam nos aspectos informais [...]”. O autor ainda acrescenta que a organização passou a ser conceituada como um grupo formal formado por vários grupos informais, sendo que estes nem sempre estão de acordo com os rumos da organização formal. Os grupos informais constituem a organização humana da empresa, estabelecendo suas regras de comportamento, escalas de valores crenças e expectativas, e consequentes relações de poder.

Sendo então a organização formada por grupos informais, é imprescindível crer que estes grupos possuem uma organização interna, conforme sustenta Chiavenato. E no topo desta hierarquia informal está o líder. HUNTER (2006) sustenta que o líder não precisa necessariamente estar no topo da hierarquia da organização formal, ele pode ocupar qualquer cargo. Na sua obra, Hunter utiliza a figura imaginária do Chucky da empilhadeira. Este personagem não ocupa o melhor cargo da empresa, muito pelo contrário, está na parte

² A robotização do homem é reflexo da teoria *the best way* desenvolvida por Taylor, no qual existia uma melhor maneira de executar as tarefas. Os operários deveriam seguir esta maneira para produzir mais errando menos.

³ Entre os principais representantes da escola clássica da administração destacam-se Taylor, Ford, Fayol, Emerson, Gantt e Gilbreth.

operacional do organograma⁴. Entretanto suas ideias fazem sucesso junto a outros funcionários. Na visão de muitos gestores, Chucky é nocivo para a organização, por destoar daquilo que fora proposto. Entretanto as pessoas o veem como uma esperança em mudar, em ser ouvidas e representadas.

Segundo Hunter (2006) assim que um grupo informal se estabelece cria-se a necessidade de eleger um líder. Importante dizer que este líder, ao contrário da nomeação para um cargo de chefia, será escolhido pelos seus futuros liderados, e não por seu superior. A função do líder é representa-los e guia-los conforme os preceitos criados pelo grupo. Isso na teoria, pois na prática, o que se vê são líderes representando os seus próprios interesses e não o bem comum. Um exemplo pertinente são os políticos que são eleitos para representarem o povo mas acabam por legislar em função dos controladores do capital, ou seja, pelas grandes corporações.

O grego Sócrates pode ser tomado como um grande exemplo de líder. As pessoas o viam falar na ágora e saíam de lá exatamente como o líder desejava, pensando e questionando tudo. Sócrates utilizava seu poder de oratória para despertar os porquês dentro de cada ser humano. Entretanto isto causava a ira de alguns, conforme descrito por Platão na obra *Apologia de Sócrates*⁵. Esta ira é facilmente explicada, se o povo começa a pensar logo, irá questionar, e perceber que seus representantes não os representam tanto assim.

Estes que não aceitavam as ideias de Sócrates, ou o método de Sócrates, podem ser vistos ocupando cadeiras, tomando decisões, “representando classes ou povos”. Michel Foucault e Boaventura de Sousa Santos são dois autores atuais que criticam estas lideranças, que utilizam-se do poder atribuído para manterem-se no poder.

Antes de entrar nesta ideia de liderança que se transforma em dominação é importante refletir sobre como era a formação das pessoas no império romano e tentar fazer um paralelo entre a líderes e liderados, ou dominantes e dominados.

No seu livro *História da Pedagogia*, Franco Cambi relata como eram divididas as escolas no Império romano e como eles sofreram profunda influência da *Paidéia Grega*. As escolas eram divididas por funções. Existiam aquelas destinadas ao ensino do ofício artesanal, as da casta sacerdotal, voltadas a formação dos sacerdotes e as do exército, focadas na formação dos soldados. Os cidadãos eram direcionados a elas para a manutenção do Estado Romano, uma vez que eram, engrenagens deste sistema chamado Estado. Se o estado comanda a formação também comandará o futuro, pois irá formar o que é mais propício para se manter

⁴ Tecnicamente os organogramas possuem três níveis, estratégico, tático e operacional.

⁵ Obra que trata do julgamento de Sócrates.

no poder. George Orwell descreve exatamente este cenário no seu famoso livro “1984” e de certa forma também na luta de classes descrita na Revolução dos Bichos.

Para entender a liderança é fundamental trabalhar com aquilo que ela gera, o poder. Segundo BATEMAN e SNELL poder é a habilidade de influenciar as outras pessoas, mas ao contrário da liderança, esse pode ser imposto por um superior que institui o poder a um cargo, por exemplo. Maquiavel era um dos pensadores que ressaltava o poder. Dizia ele, se você quer conhecer uma pessoa, dê poder a ela. O poder é almejado por muita gente e quem o tem não deseja perder. Isto ocorre a muitos anos, como já citado no trecho que trata das escolas do império romano.

O autor português Boaventura de Sousa Santos trata desta questão no seu livro “Semear outras soluções” focando que o poder hoje exercido pelos dominadores do capitalismo está presente desde o período colonial.

A busca pelo poder tem se utilizado da ciência para se autoafirmar. O que antes, acontecia com a questão religiosa sobre o domínio e a detenção da “verdade” a partir do século XVII migra para a ciência.

Porto-Gonçalves (2006) afirma que a ciência, para sobressair-se, oferece os mesmos benefícios da salvação que a religião oferece, mas com o diferencial de ser em vida. Portanto, quem domina a ciência domina as pessoas. A população, buscando ser representada pelos fortes, como maneira de sobrevivência, acaba acatando o que lhe é imposto. Acima dos nossos comandantes, existem outras forças que não conhecemos bem, entretanto, sabemos que estão lá. São as forças que chegaram ao poder absoluto após o final da guerra fria, e hoje, protegem-se sobre o manto do capitalismo.

Mas o que isso tem a ver com liderança? E poder?

Quando definimos quem irá nos representar estamos dando-lhe a chancela de líder, e o estado lhe dá poder, para teoricamente saciar os anseios da população. Acontece que este representante, muitas vezes observa a oportunidade de alçar voos mais longos, e acaba perdendo o foco. Quem lhe oferece esta “revoada” tem interesse em manter o atual panorama. Para facilitar esta manutenção de poder, cria-se também um discurso sobre o capitalismo e suas possibilidades de transformação social, entretanto fica-se obscurecido que o trabalhador irá produzir em busca de seu salário para consumir bens e serviços e “tornar-se melhor”. O que este trabalhador não sabe é que está trabalhando para alguém, e investirá seu dinheiro para outro alguém, estes personagens ocultos terão benefícios oferecidos pelo estado, enquanto o trabalhador deve pagar a conta.

Tanto Boaventura quanto Porto-Gonçalves trabalham o mesmo ponto; para que as “potencias desenvolvidas” continuem se sobressaindo ocorre uma espécie de Epistemicídio, ou seja, o extermínio de conhecimentos alternativos assim como da cultura destas populações. Isto ocorre em função da quebra de soberanias nacionais. Os povos são obrigados a assimilar culturas e métodos educacionais formatados. Se pegarmos como exemplo o período das navegações poderemos observar a força destas “superculturas”. Santos (2005) afirma que o sistema-mundo moderno colonial criou uma redução da compreensão de mundo com a valorização da compreensão ocidental. Logo, os colonizados começaram a enxergar o mundo como os colonizadores, líderes e detentores do poder, assim desejavam.

Este fato cria também, segundo Boaventura Santos, a referencia eurocêntrica e a abreviação dos conhecimentos, estes conhecimentos locais petrificam-se e tornam-se tradicionais, portanto, como conhecemos hoje, coisas do passado, em desuso. Os anos passam e após as guerras, outra força hegemônica, líder poderoso, surge, o império Norte Americano.

Este império vende a ideia de bondade, desde que seus anseios sejam atendidos, de benevolência, desde que ninguém se oponha a suas opiniões. PORTO-GONÇALVES (2006) faz referência de que este aspecto dominador tem interesse que todos sejamos iguais, mas iguais ao padrão cultural europeu norte ocidental e estadunidense. As particularidades, que geram discussão e distinção são combatidas pelos dominantes, pois qualquer fato que seja diferente passa a ser um agressor potencial, portanto, mais uma vez, para manter-se no poder é necessário controlar o que a formação dos “liderados”, o que comem, ouvem, assistem. Isto não é igual ao estado totalitário retratado por George Orwell em 1984? Um *Global Big Brother*?

BATEMAN e SNELL (1998) apresentam cinco relações entre o líder e o poder. O primeiro é chamado de poder legítimo no qual o líder tem o direito, ou a autoridade, de dizer aos subordinados o que fazer; os subordinados são obrigados a obedecer às ordens legítimas, uma vez que o líder foi escolhido pelos próprios subordinados. O poder sobre recompensas sugere que o líder que tem poder sobre recompensas influencia os outros porque controla recompensas valorizadas; as pessoas obedecem aos desejos por líder para receber essas recompensas, ou seja, para alcançar seus objetivos pessoais o liderado precisa “rezar” pela cartilha do líder. Os autores citam ainda o poder de coerção no qual o líder tem controle sobre as punições; as pessoas obedecem para evitar essas punições. Neste caso o liderado age por instinto de sobrevivência, ou tenta passar despercebido pelo líder.

Mas, segundo os autores, há casos em que o líder imprime um poder positivo sobre os liderados. No que eles denominam poder de referência o líder tem características pessoais que

atraem os outros; as pessoas obedecem devido à admiração, ao desejo de aprovação, à estima pessoal, ou à vontade de ser apreciada pelo líder. Aqui pode-se notar a presença de elementos trabalhados por Maslow (*apud* Chiavenato 2000) na criação do seu modelo de hierarquia das necessidades humanas, principalmente quando relacionamos estes fatos com as necessidades secundárias, isto é, necessidade social, necessidade de autoestima e auto-realização. O liderado tem o líder como formador de opinião, e tende a segui-lo como uma espécie de meta a ser atingida no futuro.

Outra forma relação saudável destacada pelos autores é dada através do poder de competência, no qual o líder apresenta certas habilidades ou conhecimentos; as pessoas obedecem porque acreditam nessas habilidades e podem aprender ou obter vantagens dela, ou seja, neste caso há a participação conjunta de líder e liderado, criando uma corrente sinérgica com foco nos objetivos.

Existem várias formas de poder, e todas apresentam aspectos positivos e negativos, portanto, é condenável estipular que liderança e poder são totalmente prejudiciais e suas ações atendem a anseios de poucos em detrimento de muitos. Antes de entrarmos nas conclusões deste estudo é interessante tratar de um personagem comum na história, e que por vários motivos se torna notório além da vida, formador de opinião.

Mais uma vez resgatando este conceito do mundo da administração, pois é uma figura extremamente utilizada nas campanhas mercadológicas a fim de alavancar vendas e dar respaldo a novos produtos e serviços, obtemos o seguinte conceito, segundo o guru do marketing Philip Kotler (KOTLER 1998, p. 593) “o formador de opinião pode ser uma autoridade como um professor ou um médico, mas pode ser também alguém que tenha um relacionamento um a um diferenciado com seus clientes, como uma esteticista ou um garçom de um bar”. O formador de opinião é o líder, aquele admirado por seus feitos, ou que simplesmente fez ou faz o que poucos tem coragem de fazer. Como grandes formadores de opinião temos Sócrates, Marx, Morin, Foucault, Chaplin, Einstein, Senna, Oscar Schmidt, Bernardo Rezende (Bernardinho). O que há de especial neles? Por que chamam tanta a atenção?

Estas personalidades, fizeram algo que outros jamais haviam feito. Sócrates convocou a Grécia a pensar, a raciocinar e debater se realmente havia apenas um caminho. Marx, Morin e Foucault apresentam propostas de mudanças, ou alternativas para o que está posto enquanto sociedade. Chaplin, no filme *Tempos Modernos* faz críticas ao modelo fordista e taylorista através da comédia, e leva o povo a refletir sobre a maneira como os operários são tratados e sobre a robotização do homem conforme já citado anteriormente.

Eistein, mesmo sendo reprovado em matemática e severamente criticado por sua professora conseguiu demonstrar sua genialidade no mundo da física, e mudar muitos paradigmas. Copérnico também merece ser citado, pois comprovou que não existem verdades absolutas, ou que elas são absolutas até que uma teoria comprove o contrário.

Em termos de Brasil, três grandes figuras do mundo esportivo merecem especial destaque, pois conseguiram reconhecimento não só dentro do seu campo de atuação, mas também pelos exemplos que sempre deram foram dele. Ayrton Senna representou o que de melhor o brasileiro tem, a garra, a vontade de vencer e sobressair-se mesmo quando o obstáculo é grande. Oscar Schmidt abriu mão de jogar pela mais famosa liga de basquete do mundo para manter-se amador e poder continuar defendendo sua seleção, ideologia bem diferente dos atuais atletas. Dizia Oscar que sua mão não era santa, era treinada. Todos sabiam das suas limitações em quadra, era lento, mas também todos sabiam de seu potencial, era um gênio dos três pontos, tanto é verdade que ele fora homenageado durante sua última olimpíada e recebeu reverências até no país que detém a hegemonia do esporte, mesmo sem nunca ter jogado na sua liga.

Por fim, vale lembrar de um grande líder em atividade chamado Bernardo Rezende. Ex-atleta, técnico vencedor da seleção feminina de voleibol, fez o que muitos acharam loucura, trocou o certo pelo duvidoso. Deixou uma seleção acostumada com vitórias e lançou-se em um terreno desconhecido, em que a cobrança por bons resultados era bem superior ao seu antigo selecionado. Bernardinho abandonou uma zona de conforto, traçou objetivos, estabeleceu metas e criou o melhor time de voleibol do mundo. De desacreditados passaram a condição de favoritos a tudo e time quase imbatível. Ele conseguiria isso sozinho? Provavelmente não. O que o mundo pode observar é a atuação de um grande líder e a aceitação de seu poder pelos liderados. Poucas relações de poder são tão duradouras como esta última, e quando achamos que, esta geração foi a melhor, logo vem outra com grandes talentos, que ocupam seu espaço e fazem da quadra a extensão da casa de muitos de nós.

O líder precisa saber extrair o melhor de cada um dos seus liderados, precisa criar um ambiente em que todos estejam confortáveis para produzir mais e melhor. CHIAVENATO (2000) apresenta os princípios de uma boa administração segundo o engenheiro europeu Henry Fayol. O sexto princípio trata da subordinação dos interesses individuais aos gerais, ou seja, os interesses da organização devem sobrepor-se aos interesses individuais. Entretanto se existir um ambiente de cooperação, trabalhando com líderes e liderados, ao invés de supervisor e subalterno, pode-se chegar ao denominador em que todos alcancem seus objetivos.

Liderar envolve bom senso, é fundamental colocar-se no papel de liderado, pois algum dia, se já não somos, seremos. O poder historicamente corrompe, mas através da educação poderemos formar pessoas que mudem esta visão tenebrosa e ao mesmo tempo almejada de poder.

É importante salientar que isto não é apenas função dos educadores, mas também da sociedade e do estado. Precisamos romper com esta situação de falta de escrúpulos, em que o ter é mais importante que o ser. E para se ter, qualquer coisa é justificável. PORTO-GONÇALVES (2006) apresenta no primeiro capítulo do seu livro “A globalização da natureza e a natureza da globalização” um dado alarmante. Vinte por cento das pessoas no mundo consomem oitenta por cento dos recursos oferecidos pela natureza. Adivinha onde estão os vinte por cento?

Não precisa ser nenhum Copérnico ou Einstein para fazer a conta inversa. Se atingirmos a igualdade pregada pelos “atuais impérios” será que sobra alguma coisa? Precisaríamos de uma quebra de paradigma matemático, em que os cem por cento não representem o todo, precisaríamos de um percentual pelo cinco vezes superior.

Liderança e poder são temas vastos, que surgem de diversas vertentes, familiares, escolares, administrativas, acadêmicas, políticas, econômicas entre outras, mas que tem repercussões gerais, envolvendo o clima, o bem-estar, e até mesmo a convivências pacífica dos povos, aquilo que aprendemos com os nossos primeiros líderes, os pais.

REFERÊNCIAS

BATEMAN, Thomas & SNELL, Scott. **Administração: construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998.

CAMBI, Fanco. **História da pedagogia**. São Paulo: UNESP, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7 ed. Barueri: MANOLE, 2009.

_____. **Introdução à teoria geral da administração**. 6 ed. São Paulo: CAMPUS, 2000.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. 11 ed. Rio de Janeiro: GRAAL, 1979.

HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor: os princípios de liderança de o monge e o executivo**. Rio de Janeiro: SEXTANTE, 2006.

ORWELL, George. **1984**. 25 ed. São Paulo: COMPANHIA EDITORA NACIONAL, 2001.

_____. **Revolução dos bichos**. São Paulo: GLOBO, 2000.

PORTO-GONÇALVES, Carlos Walter. **A globalização da natureza e a natureza da globalização**. Rio de Janeiro: CIVILIZAÇÃO BRASILEIRA, 2006.

REZENDE, Bernardo. **Transformando suor em ouro**. Rio de Janeiro: SEXTANTE, 2006.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Semear outras opções: os caminhos da biodiversidade e dos conhecimentos rivais**. Rio de Janeiro: CIVILIZAÇÃO BRASILEIRA, 2005.