



Estimular o engajamento da equipe em ações voluntárias reforça os princípios da gestão colaborativa. Foto | Pexels

---

## LIDERANÇA

# Por que você deveria competir menos e colaborar mais

Gestão colaborativa ganha espaço no mercado de trabalho e leva líderes e liderados a repensar suas competências comportamentais

POR KARINA FUSCO

---

9/01/2019 14:01

Em tempos em que a colaboração é a tendência da economia, as empresas buscam implantar uma gestão em que a competição dá lugar à colaboração. “A expansão significativa da noção de gestão colaborativa tem como um dos motivos o processo de transição em curso, de uma economia industrial, centrada no fomento ao consumo, para uma economia pós-industrial, mais preocupada com os impactos ao meio ambiente, o esgotamento de recursos naturais e as pessoas”, diz Anderson Sant’Anna, professor de liderança da Fundação Dom Cabral (FDC).

No universo corporativo, as mudanças inspiradas na economia criativa, solidária e também nos coletivos, se concretizam com a execução do trabalho em redes e o papel da liderança sendo remodelado. Ações isoladas têm valor, mas não são tão efetivas como quando a colaboração faz parte da cultura da empresa. “Em um ambiente colaborativo, os projetos caminham com agilidade e todos os profissionais envolvidos se esforçam para atuar da melhor forma”, afirma Miriam Moreira, especialista em gestão de pessoas da

Inova Business School. “Mas, se não houver essa construção em todas as frentes, a competição prevalece.” A seguir, especialistas indicam cinco formas de fazer uma gestão colaborativa eficiente:

► **Aposte na comunicação mais acolhedora**

O acolhimento pode ser uma premissa das atitudes do líder junto a seu time. Delegar e demonstrar confiança e estabelecer objetivos coletivos, em vez de individuais, são estratégias que funcionam. “Além disso, mesmo que a empresa tenha uma comunicação corporativa atrativa, as conversas entre líder e liderados são essenciais para que os funcionários não tirem suas próprias conclusões [*sobre acontecimentos que influenciam o ambiente corporativo*]”, diz Miriam.

► **Lidere pelo exemplo**

Mesmo se a gestão colaborativa ainda não for a realidade da companhia, o líder pode desenvolvê-la diretamente com sua equipe. “Isso contamina positivamente o ambiente”, afirma Miriam. Mas é preciso atenção para que a liderança servidora não fique apenas no discurso. O líder deve ser um facilitador.

“Quanto mais você faz seus conhecimentos, suas habilidades e atitudes circularem, maior capacidade de influência e de transformações você irá adquirir”, diz Anderson Sant’Anna, da FDC.

► **Saiba escutar**

Ouvir o que os colaboradores têm a dizer é uma habilidade valorizada na gestão colaborativa. Para isso, é fundamental reconhecer que cada um da equipe tem uma contribuição a dar. “Esse pode ser um primeiro passo para a construção de ambientes organizacionais de confiança, pautados por relações mais inclusivas”, afirma Sant’Anna.

► **Combata a competitividade**

Se no ambiente corporativo colaboração é antônimo de competitividade, é preciso ter atenção às atitudes do cotidiano e à forma de delegar trabalhos e estimular a equipe. “Cada um tem uma opinião e um estilo de resolver os problemas”, diz Miriam. “O líder deve coletar *inputs* de todos e, assim, favorecer o senso comum.”

### ► **Incentive o trabalho voluntário**

Estimular o grupo a se engajar em ações voluntárias traz benefícios diretos para o ambiente de trabalho e reforça os princípios da gestão colaborativa. A atividade traz senso de propósito e de valor, fortalece os vínculos entre colegas de trabalho e é também uma oportunidade para a identificação de características pessoais que muitas vezes não são observadas na empresa, como o potencial de liderança. “O voluntariado transforma o indivíduo e ele leva isso para o ambiente de trabalho”, afirma Miriam. Mesmo se não houver programas estruturados de voluntariado na companhia, vale incentivar e também participar de ações pontuais.