

A ambição de ser líder

Convenhamos que o tema "liderança" está entre os mais populares e pesquisados na área de Administração. O Google, nossa referência instantânea de consulta, gera aproximadamente 2.980.000 páginas sobre o tema só em português. Parece haver falta de líderes e, com tamanha carência, não faltam candidatos interessados em alcançar essa importante alcunha.

Terei que frustrar muitos candidatos à "vaga", pois concordo plenamente com Enrique Saraiva (Revista ESPM, vol. 16), Doutor pela Universidade de Paris I, quando afirma em seu artigo "Liderança, isso existe?": "O campo da administração de empresas é pródigo no uso leviano da palavra liderança'. Qualquer atividade de orientação, chefia ou coordenação passou a ser chamada de tal. O termo 'liderança' é impropriamente utilizado como sinônimo de gerência."

Como professora em uma escola de negócios, sou também interessada pelo tema. Em uma de nossas matérias na ESPM, nossos alunos chegam entusiasmados, pois entendem que em qualquer área, de qualquer segmento, gerir pessoas e lidar com pessoas é uma realidade inexorável. Assim, buscam a oportunidade de se capacitarem para as exigências do seu dia-a-dia.

Entretanto, em alguns encontros já nos deparamos com uma discrepância, praticamente um abismo, entre a teoria e a prática das organizações. De modo geral, o líder é confundido com o gestor direto ou com os gestores da empresa. Esse é um dos grandes equívocos que as pessoas podem cometer em relação à sua liderança.

Saraiva diz: "O bom senso indica que a denominação de líder não deve ser aplicada a qualquer gerente." Eu diria mais, nem a qualquer gerente, nem a qualquer diretor, superintendente, vice-presidente ou mesmo presidente. A mídia direcionada para o público jovem profissional e/ou executivo contribui para gerar essa altíssima expectativa em relação aos cargos executivos.

Digo aos meus alunos, até para baixar um pouco a ansiedade sobre o tema, que desde sempre há alguém que queira entender sobre o perfil das pessoas que angariam seguidores. Mas isso, de certa forma, é até uma ingenuidade. Cada momento histórico exige competências diferentes. Quem nos garante que líderes da história, se fossem jogados nas arenas organizacionais de hoje, teriam o mesmo desempenho que tiveram em sua época? Não há um perfil de líder que seja o ideal, e muitas vezes é a falta dessa objetividade, dessa tangibilidade que angustia as pessoas. Considero importante conhecer a trajetória de pessoas bem-sucedidas, mas nem sempre pessoas bem-sucedidas são líderes.

O "perfil ideal de líder", se é que existe um, deve servir apenas como inspiração para melhoria e desenvolvimento. A definição de ideal é algo relativo à idéia; que só existe no pensamento, que é objeto da nossa mais alta aspiração, alvo supremo de ambições ou afetos. Assim, pensemos que ser um ótimo gestor, trabalhando para o autodesenvolvimento e ajudando seus colaboradores a se desenvolverem pessoal e tecnicamente, talvez seja um ótimo caminho para a melhoria das relações e de resultados profissionais.



"Não há um perfil de líder que seja o ideal, e muitas vezes é a falta dessa objetividade, dessa tangibilidade que angustia as pessoas."

Adriana Gomes

é professora do Núcleo de Gestão Estratégica de Pessoas e da Pós-Graduação da ESPM – São Paulo.