

VII Seminário FESPSP – “Na encruzilhada da democracia: Instituições e informação em tempos de mudança”.

24 a 28 de Setembro de 2018

GT 16 – Propósito e engajamento no trabalho: o papel das lideranças

Um estudo sobre lideranças corporativas no “novo capitalismo”: reflexões a partir da literatura de autoajuda voltada para negócios

Henrique Rodrigues Moreira¹

Universidade Federal Fluminense

PALAVRAS-CHAVE: Liderança; Trabalho; Capitalismo; Espírito; Literatura; Autoajuda

RESUMO: No presente trabalho, apresentamos a linha teórica e a agenda de pesquisa que desenvolvemos em busca de compreender as mudanças no sistema capitalista e sua implicância nos contextos do mundo do trabalho e corporativo.

Ao adotarmos a perspectiva do “novo espírito do capitalismo”, de Boltanski e Chiapello, entendemos que as mudanças nos perfis de liderança e gestão sugeridas pela literatura de autoajuda estão ligadas ao “caldo cultural” característico da mudança sistemática do capitalismo, que demanda ética e moral moldáveis que busquem legitimar tais mudanças.

INTRODUÇÃO

No presente trabalho apresentaremos a trajetória de investigação que temos desenvolvido com a pesquisa “O que leem os líderes?”, a qual compõe a atual agenda de pesquisas do Núcleo de Novos Estudos Sobre Desigualdade Social

¹ Graduando de Licenciatura em Ciências Sociais – Instituto de Ciências da Sociedade e Desenvolvimento Regional da Universidade Federal Fluminense. Bolsista FAPERJ. henriquerm@id.uff.br

(NUESDE) na busca por compreender a formação de uma “elite do mercado”, tendo na figura dos Executivos e das lideranças corporativas a sua melhor expressão.

Para acompanhar essa agenda, propomos como objeto de estudo a literatura de autoajuda voltada para negócios, recorrentemente lida por sujeitos que ocupam posições de destaque no mundo corporativo.

Nosso levantamento a fim de compor o *corpus* da pesquisa se deu através de *rankings* divulgados por revistas especializadas, adotando como critério os livros mais mencionados, mais vendidos, em circulação por mais tempo no mercado e os emergentes que pudessem servir como contraponto aos livros mais antigos.

Para o trabalho que se segue, selecionamos dois dos livros que compõem nosso corpus: “O monge e o executivo” (2004), de James C. Hunter, e “O novo líder” (2017), de Lindsey Pollack. O primeiro por ser um clássico; e o segundo por ser um livro recente que tem tido bom desempenho de vendas e que tem a ambição de avançar nas análises sobre liderança no “século 21”.

A emergência da questão dos princípios de liderança nos contextos corporativos tem-se aparentado ser uma forma de substituir os tipos de controle nos contextos laborais que já foram paradigmas no capitalismo, como superação destes modelos em detrimento da emergência de uma reorientação de valores e de cultura da nova fase do sistema econômico.

A imagem dos líderes dos novos tempos contrasta com aqueles representados pela figura do gerente tecnicista, dos chefes autoritários e da hierarquia piramidal que minam a autonomia e a liberdades dos (as) trabalhadores (as). A emergência da questão da “liderança” nos moldes atuais conformam os novos valores do mundo do trabalho (mudança cultural necessária em decorrência das mudanças estruturais do “novo capitalismo”), com relações mais “horizontalizadas”, humanizadas, e com chefes – sujeitos em posições de comando – que “inspiram” ao invés de ordenar, que obtém o que precisam sem precisar se basear em formas de controle autoritárias, e que servem de modelo dos tipos de relações que devem construídas no mundo do trabalho contemporâneo - que têm efeitos significativos na produção.

Este será o objetivo do trabalho: mapear os valores acerca da questão da liderança no contexto corporativo à luz da discussão sobre “o espírito do capitalismo”, abordagem teórica de Luc Boltanski e Ève Chiapello a respeito das mudanças no sistema capitalista.

O PAPEL DA LITERATURA DE AUTOAJUDA E A ESCOLHA COMO OBJETO DE PESQUISA

Em primeiro lugar, faz-se necessário justificar a escolha deste objeto de pesquisa como análise das mudanças estruturais no capitalismo, que por sua vez, tal qual um sistema de engrenagens muito bem articulado, desemboca em mudanças no mundo do trabalho e no mundo corporativo.

Sendo assim, encarar as mudanças nestes contextos leva o (a) analista social a se deparar com indícios sobre o que se está em jogo na organização social do sistema econômico, suas mudanças, suas consequências, suas demandas...

Pode-se argumentar que é possível haver mudanças no contexto laboral e corporativo em vista de se melhorar as relações sociais que se desenvolvem nestas ambiências. No entanto, não podemos encarar este campo com autonomia total, nem suas mudanças num vácuo cultural, alheias aos movimentos que ocorrem nos contextos macrosociológicos, em especial no que ocorre na economia global.

Como aborda Chanlat (2006), vivemos em tempos de “hegemonia da empresa privada”, isto é, de acordo com o autor (e estando em concordância com ele), os modelos de gestão (tanto de recursos humanos quanto de recursos materiais) das empresas privadas se tornam um modelo e um paradigma.

Acreditamos, pois, que a cultura corporativa pode nos dar importantes subsídios aos estudos sobre a cultura do “novo capitalismo”, como Sennett propôs [2006], uma vez que o mundo corporativo permite inferências sobre o mundo do trabalho, levando a inferências sobre o modelo de organização econômico e social desde a unidade mais importante do capitalismo: a empresa privada. Este é o primeiro ponto, que nos leva ao segundo.

Estudar a cultura corporativa como se fosse um fenômeno total, completo em si mesmo, seria uma empreitada quase que impraticável, dada a complexidade da questão (como todo e qualquer fenômeno da vida social), e dada a quantidade imensurável de produção na área. Cabe aos (às) pesquisadores (as) delimitarem seus objetos e reconhecer suas limitações que são implicadas pelo recorte. O que recorte escolhido para compor a pesquisa que segue, a esta altura já muito bem esclarecido, foi a análise de algumas obras da literatura que são voltadas aos gestores, em especial às lideranças corporativas. Mais do que isso, escolhemos as obras que recaem no nicho da literatura de autoajuda.

Encaramos este tipo de obra como bastante estratégica. Ela difunde ideias e valores pertinentes a um determinado contexto sociocultural numa linguagem clara, objetiva e, sobretudo, praticável.

Ela se torna, então, um produto bastante visionado a fim de orientar seus leitores sobre questões adversas, dada sua abordagem simples, linguagem clara e, por vezes, “espiritualizada”.

Como se trata, também, de um produto de acesso facilitado e com bons índices de vendagem, acreditamos que, se há algum efeito na leitura das obras, haja, portanto, similitudes sobre sua recepção e percepção. Não considerando que as lições propagadas pelas obras sejam de fato praticadas na íntegra, o que nos interessa não é tanto o efeito, mas o discurso, as narrativas, os valores que são divulgados e que serão recepcionados por números cada vez maiores de leitores.

Reside aqui o segundo motivo da escolha do objeto, tal como endossa Rüdiger ao dizer que:

A literatura de autoajuda foi estudada até agora sobretudo como uma expressão do espírito do capitalismo, responsável pela articulação das condições subjetivas necessárias à formação do chamado mercado da personalidade. (Rüdiger, 1996: p. 29)

O NOVO ESPÍRITO DO CAPITALISMO E AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Quando Boltanski e Chiapello buscam atualizar o modelo teórico de Max Weber [2004], o fazem no contexto em que eram notáveis as mudanças estruturais no capitalismo, nas formas de acumulação, nas mudanças no mundo do trabalho, ou nos processos de reengenharia e reestruturação produtiva do capital.

O modelo weberiano atualizado pelos franceses entende que na base das mudanças materiais há forte mudança também no conteúdo normativo e moral que mantém as pessoas engajadas nas relações e processos capitalistas.

Como os autores alertam, o salário e a necessidade de reprodução materiais não são suficientes para preencher as justificações dadas ao engajamento na ordem capitalística, diferente do que um olhar “conformista” poderia supor. São necessários, pois, discursos que **estimulem** o engajamento, ofereçam **segurança**

aos investimentos feitos no capitalismo (investimento de tempo, de capitais etc.) e dão senso de **justiça** aos discursos que defendem tal ordem. Mais do que isso, que justifiquem, moralmente, as mudanças de paradigmas e valores na ordem. Essas três dimensões destacadas compõem o que os autores evocam – desde Weber – como sendo o “espírito do capitalismo”.

Quando Boltanski e Chiapello escrevem “*O Novo Espírito do Capitalismo*” [2009], utilizam como pano de fundo as mudanças levadas a cabo na França entre as décadas de 60 e 90. Partem dos acontecimentos de maio de 68, período de grande publicização de críticas ao capitalismo, ao mundo do trabalho e de greves.

A despeito dos acontecimentos de 68, os autores percebem, no entanto, que a década de 80 e 90 teria sido marcada pelo silenciamento de muitas das críticas que foram feitas sistematicamente nos anos anteriores. A conclusão a que chegam é que o sistema capitalista teria incorporado parte das críticas das quais era alvo, esvaziando os críticos de conteúdo a partir dos quais pudessem fazer novas denúncias públicas.

Dizem eles que as críticas catalisam as mudanças no espírito do capitalismo; este, portanto:

[...] precisa dos seus inimigos, pessoas que tenham forte desgosto por ele e queiram declarar-lhe guerra. Estas são as pessoas que lhe fornecem os fundamentos morais que carece, e que lhe permitem incorporar mecanismos de reforço de justiça cuja relevância, de outro modo, não poderia reconhecer (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2002: p. 2) [Tradução livre a partir do texto original].

Eles compreendem o “espírito do capitalismo” como a ideologia que justifica o engajamento das pessoas ao sistema e o que torna este engajamento positivo, dado o fato que este seria um “sistema absurdo”, tanto do ponto de vista dos trabalhadores assalariados, que perdem o direito de usufruto direto dos produtos de seu trabalho, quanto do ponto de vista dos capitalistas, que se veem “presos a um processo sem fim e insaciável” (id. *ibid.*: p. 2).

Essa configuração ideológica se faz necessária, pois que é preciso mais do que um estímulo econômico (até mesmo porque muitos dos salários não são atrativos, dado sua substância insignificante, e por vezes insuficiente, se comparada

aos recursos disponíveis), sendo também necessária a sustentação de que tal sistema é capaz de prover vantagens sociais a toda sociedade.

O “*espírito do capitalismo*” necessita, então, de três dimensões, citadas anteriormente: **estímulo**, **justiça** e **segurança**. Essas dimensões são atualizadas conforme as mudanças estruturais e sistemáticas do capitalismo.

De acordo com os autores, o terceiro e renovado espírito é um avanço em relação aos estágios anteriores, onde predominavam: as grandes corporações familiares; produção em massa; gerenciamento por objetivos; modelos de gerenciamento baseados na estrutura hierárquica piramidal, nos quais os chefes eram, geralmente, técnicos; gerenciamento rígido e burocrático; e carreiras de longo prazo (BOLSTANSKI & CHIAPELLO, 2009; CHIAPELLO & FAIRCLOUGH, 2002; SENNETT, 2006).

O que puderam observar, posteriormente, em *corpora* constituído de textos das décadas de 80 e 90 sobre gerenciamento, é que houveram mudanças substanciais nos modelos de gestão que indicavam a necessidade de uma nova *expertise* para um mundo do trabalho e formas de acumulação em mudança.

O terceiro espírito do capitalismo foi reconfigurado a fim de que fornecesse conteúdo moral às justificativas de engajamento em mundo em que: as grandes corporações industriais e familiares cederam espaço às empresas fragmentadas – que ao invés de buscarem dar conta do maior número possível das etapas do processo de produção passavam a focar “no que faziam de melhor”, delegando a outras empresas menores, prestadoras de serviço terceirizadas, demais segmentos do processo; os chefes de família que comandavam grandes corporações familiares passam a ceder os principais postos de comando das companhias a executivos gabaritados com ampla formação acadêmica e especializações; em que carreiras de longo prazo agora já não eram mais sustentáveis, dado que as empresas passaram a gerir não mais com base em objetivos, mas em “projetos”, admitindo contratos temporários, deslocando ou desligando funcionários ao final de tais projetos; em que a cultura corporativa baseada na chefia autoritária, rígida, de modelo hierárquico piramidal cede espaço a modelos de gerenciamento mais flexíveis (SENNETT,

2006)², que deem maior autonomia e liberdade aos (às) funcionários (as); dentre outras séries de mudanças significativas.

Sendo assim, quando Boltanski e Chiapello [2009] fazendo um estudo comparando as literaturas de gestão da década de 60-70 com aquelas das décadas de 80-90, percebem que as lógicas do capitalismo industrial perdem força na nova fase do sistema, fazendo emergir novas lógicas que sejam mais compatíveis com o estágio atual.

Algumas das mudanças advindas com o *terceiro espírito do capitalismo*: capitalismo financeiro global; produção mais diversificada e diferenciada; chefes menos autoritários; Inovação e criatividade; mudanças constantes; desenvolvimento pessoal constante face às carreiras de longo prazo; autonomia e flexibilidade, etc.

Para Lapa (2006), a importância do “espírito do capitalismo” advém do fato de que, desde Weber, ele entendido como o processo de “ancoragem do capitalismo a uma formação cultural”. Este materializa-se “num determinada lógica organizacional, e num *ethos* que dá sentido e legitimação ao leque de práticas sociais derivativas dos agentes econômicos” (2006, p. 3).

“O MONGE E O EXECUTIVO”

O livro “O monge e o executivo” (HUNTER, 2004) – versão traduzida para o português brasileiro de “*The Servant*”, do norte-americano James C. Hunter, lançado pela primeira vez em 1998 – é sem sombra de dúvidas o livro de cabeceira de muitos executivos, empresários, empreendedores, gerentes, chefes de operações e pessoas que ocupam cargos de comando e liderança em pequenas e grandes corporações, bem como o favorito de muitos outros que aspiram um dia chegar a alguma destas grandes ocupações.

Segundo reportagem de 2013³, o livro atingiu, naquela época, a marca de 3 milhões de exemplares vendidos no país, demonstrando o potencial das publicações

² Embora Richard Sennett não use, em momento algum, o termo “espírito do capitalismo”, ele analisa as mudanças culturais que são levadas a cabo no “novo capitalismo”. Partes de suas análises são congruentes ao que foi analisado por Boltanski e Chiapello e, por isso, fazemos referência a ele nesses trechos. Considere-se, no entanto, que embora utilizemos o trabalho dele para reforçar o argumento quanto às mudanças no sistema capitalista e no mundo do trabalho, o americano possui diferenças teóricas significativas com os franceses.

chamadas de “*soft business*”, isto é, livros sobre liderança e negócios voltados ao público especializado e não especializado.

Durante a leitura da obra é possível perceber as razões de tamanho sucesso. O livro é pequeno – não chega a 150 páginas –, de linguagem acessível e sem os jargões do mundo dos negócios. Facilita também a leitura e absorção das ideias o estilo de escrita: apesar de ser um notório livro de “autoajuda”, é escrito num enredo diferente, uma literatura que nos remete a um mosteiro de frades no norte de Michigan cujo enredo envolve a experiência de um personagem chamado John Daily. São os personagens que, dialogando entre si, conversam com o leitor. Por detrás dos diálogos e do roteiro, encontram-se as ideias e reflexões de Hunter.

O livro se propõe à formação de **líderes servidores**, isto é, um novo estilo de liderança onde o autoritarismo dá lugar a um modelo de liderança e gerenciamento onde o líder serve às necessidades (não ‘vontades’, esclarece o autor) dos liderados; um estilo que se contrapõem à liderança autoritária que se pauta no poder, nas ordens e no estilo hierárquico que afasta líderes de subordinados.

O personagem principal, John Daily, é gerente de uma importante fábrica de vidros; dono de uma carreira bem-sucedida, pais de dois filhos e de um casamento duradouro, mas que vê sua liderança, tanto na fábrica quanto na família, ruir e trazer com isso uma série de fracassos. O homem que alcança reconhecido sucesso e prosperidade, mas que não se adapta às “mudanças de paradigmas”, e perde o controle de sua influência e poder.

Orientado por sua esposa, Rachel, John parte para um retiro espiritual de sete dias e lá encontra o frade Simeão, nome de batismo do bem-sucedido e ex-executivo Leonard Hoffman, reconhecido nacionalmente por reerguer grandes companhias à beira do colapso. Simeão passa os sete dias dando lições de liderança a John e a outros personagens inseridos na trama a fim de construir uma dinâmica de “aprendizado/ensinamento coletivo”, onde cada um traz consigo experiências em liderança e todos aprendem juntos com as provocações e lições do mestre.

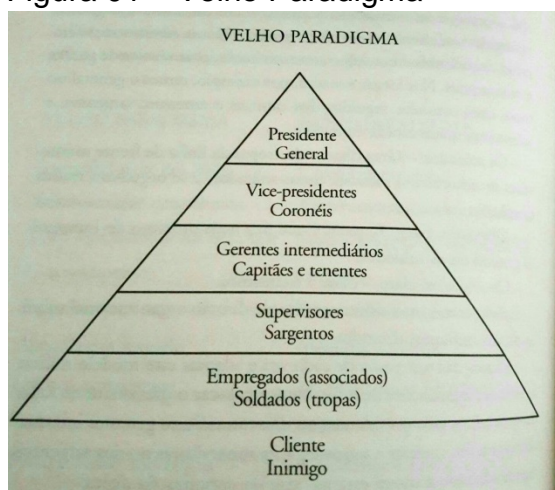
³ Trata-se da reportagem “‘O Monge e o executivo’ chega a 3 milhões de vendas”, publicada em 2013 na versão online da Folha de São Paulo. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2013/04/1269976-o-monge-e-o-executivo-chega-a-3-milhoes-de-vendas.shtml>. Acesso em 12/01/2018 às 19h50.

Um dos pontos altos das lições trazidas no livro é a distinção entre “poder” e “autoridade”. Parafrazeando Max Weber, Hunter escreve, através dos ensinamentos de Simeão, que **poder** é “a faculdade de forçar ou coagir alguém a fazer sua vontade, por causa de sua posição ou força, mesmo que a pessoa preferisse não o fazer” (2004, p. 29). Ao passo que **autoridade** seria “a habilidade de levar as pessoas a fazerem *de boa vontade* o que você quer por causa de sua influência pessoal” (2004, p. 29).

De fato, o ponto central do livro é fornecer lições de liderança que se baseiem em novos paradigmas – e são eles o ponto de nossa preocupação. Sendo assim, não esgotando todas as discussões que poderiam ser levantadas através do livro, atentamo-nos ao ponto específico no qual o autor estabelece diferenças entre um velho paradigma de liderança e um emergente, proposto pelo autor – como pode ser observado no trecho em que escreve: “O líder à moda antiga – que dita ordens e diz às pessoas: ‘Quando quiser sua opinião, eu mesmo a darei!’ – está rapidamente se tornando uma figura obsoleta, um dinossauro [...]” (2004, p. 8).

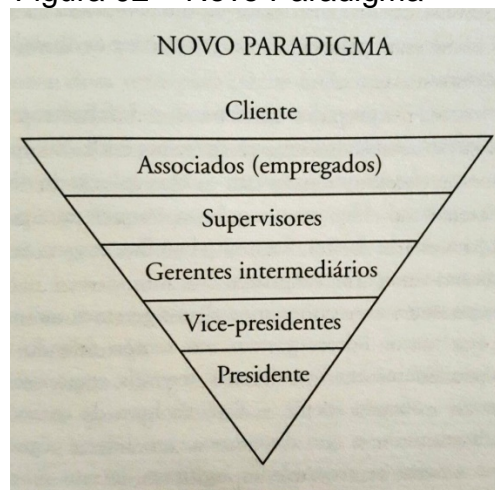
Nas figuras abaixo, extraídas do livro, podemos ver a sistematização do que o autor configura como sendo velho e novo paradigma da liderança:

Figura 01 – Velho Paradigma



Fonte: HUNTER, 2004: p. 50-53

Figura 02 – Novo Paradigma



Percebe-se que não só a direção da pirâmide foi alterada, mas também os termos utilizados em cada nível. Esta mudança sutil pode parecer indiferente; mas guarda em si elementos importantes que traçaremos adiante.

“O NOVO LÍDER”

“O Novo Líder” (POLLACK, 2017) é trabalho mais recente que o primeiro e, diferente deste, é narrado sempre em primeira pessoa, sem o uso do recurso de personagens. A conversa é feita diretamente com o (a) leitor (a) – “este livro é para você que dá seus primeiros passos como líder” (2017, p. 33).

Fruto das experiências pessoais e de pesquisas feitas pela executiva americana Lindsey Pollack, o livro traz lições de liderança tendo como fundamento a diferenças geracionais que marcam as chamadas “geração *baby boomers*”, “geração *millenials*”.

A análise da autora segue um objetivo: dado que as mudanças geracionais implicam em personalidades diferenciadas no ambiente do trabalho, como devem os líderes atuar face estas mudanças? Sendo assim, dividida em três partes de oito capítulos, a obra percorre um caminho que vai desde as angústias daqueles que são escolhidos para liderar equipes no contexto corporativo até diretrizes para líderes do “séc. xxi”.

O interessante aqui é o reconhecimento da autora que, embora “qualidades como confiança, inteligência, ética e dinamismo sempre foram e sempre serão importantes para quem quer ser um líder” (2017, p. 15), a personalidade da liderança nos contextos corporativos também está condicionada a mudanças macroestruturais. Ela destaca:

[...] enormes mudanças demográficas, econômicas e tecnológicas estão ocorrendo agora nos negócios, nos governos, nas leis, na comunicação social, nos cuidados com a saúde, no terceiro setor e em quase qualquer outro domínio em que você queira trabalhar. Essas mudanças são emocionantes e assustadoras, e estão mudando radicalmente o mundo que você vai liderar hoje e no futuro. (POLLACK, 2017: p. 15)

A fim de levantar uma discussão adiante, extraímos do livro os trechos abaixo:

Tabela 01 – Excertos extraídos de “O novo líder”, de Lindsey Pollack

Trecho 1 - “Tornar-se líder em tempos de mudança demográfica significa que você

vai precisar desenvolver suas habilidades de comunicação e gestão de pessoas para lidar com profissionais de várias gerações, que têm diferentes expectativas e estilos de trabalho” (p. 17).

Trecho 2 - “Talvez a maior mudança econômica seja no mercado de trabalho. Você vai se tornar um líder naquilo que alguns economistas chamam de economia ‘pós-emprego’, em que as empresas podem funcionar e prosperar sem precisar contratar mais mão de obra ou lhe pagar tão bem quanto no passado [...] Nos próximos anos, pelo menos, você provavelmente precisará aprender a liderar com um orçamento limitado e um número também limitado de funcionários, e essas duas coisas podem se tornar a nova norma” (p. 18).

Trecho 3 - “É um momento que vai exigir uma nova geração de líderes tão dinâmicos e revolucionários quanto os tempos que estamos vivendo. Acredito firmemente que os jovens de hoje - como você - estão à altura do desafio” (p. 19).

Trecho 4 - “Pense: hierarquia *top-down*, estruturas com hierarquia bem-definida e o "uniforme" terno e gravata. As mulheres dessa geração trabalhavam principalmente em casa, como mães e donas de casa. Por serem sobreviventes da Grande Depressão, os homens e mulheres tradicionalistas também são caracterizados pela sua frugalidade, aversão ao risco e lealdade a grandes instituições. Quando você pensa em alguém que subiu na carreira trabalhando com afinco numa organização e se aposentou quarenta anos depois com um relógio de ouro, saiba que está pensando num tradicionalista. Se você quer saber de onde vieram tantas práticas organizacionais aparentemente arcanas, formais, conservadoras, lembre-se da mentalidade cautelosa e afeita a regras dos tradicionalistas” (p. 21).

Trecho 5 - “Se você dá autonomia para uma pessoa, é incrível o que ela pode realizar” (p.224).

Fonte: POLLACK, 2017

DISCUSSÃO

Tendo em vista os quadros extraídos de “O monge e o executivo” e os excertos de “O novo líder”, buscamos agora traçar correspondências entre o que se

está exposto nas duas obras e a análise sociológica na perspectiva do “novo capitalismo”.

Os quadros observados nas **Figuras 01 e 02** tem correspondência direta com o que foi analisado por Richard Sennet (2014).

A percepção de que o paradigma da administração esteve por muito tempo orientado pelo estilo de organização militar, hierárquico, piramidal, em que as ordens, poder e autoridade se concentram no topo e que um grande contingente de subordinados se concentram nas camadas mais baixas à medida que descemos na pirâmide.

Segundo Sennett, tal estilo era apropriado a fim de se manter o controle de grandes corporações cuja “lógica da dimensão era simples: maior, mais eficiente” (SENNETT, 2006: p. 47), fazendo ainda referência a Max Weber, para quem “a disciplina militar é o modelo ideal para a fábrica do capitalismo moderno” (id. *ibid.*).

O fato é que este modelo de gestão e estruturação operou enquanto as grandes corporações industriais ainda eram o paradigma das empresas privadas. No contexto laboral, o modelo, no entanto, com toda sua burocracia, faz parte das críticas que foram levadas em Maio de 1968 analisadas por Boltanski e Chiapello. A “jaula de ferro” burocrática da qual falava Weber minava a autonomia no espaço de trabalho, abria precedente para chefias de personalidade agressiva.

Tal paradigma é colocado em cheque durante o processo de reengenharia e da reestruturação produtiva – momento em que o termo “flexibilidade” ganha espaço e dita os rumos do novo paradigma.

A sensação proporcionada pela mudança é de descentralização das esferas de decisão, um remodelamento das figuras gerenciais e uma exposição maior de relacionamentos saudáveis nos ambientes corporativos. Na interpretação de Boltanski e Chiapello, este movimento não só se apropria das críticas que eram desferidas ao modelo industrial e hierárquico anterior, como também incorpora as dinâmicas das relações interpessoais no ambiente de trabalho à própria lógica de produção, associando o bem-estar no trabalho ao desempenho e produtividade do mesmo.

Sendo assim, tendo mudanças tão importantes na economia global (com a mudança nas formas de acumulação), por conseguinte no estilo de gestão das

empresas e, por consequência, nas éticas do mundo do trabalho e corporativo, torna-se necessário repensar os modelos de liderança nestes contextos, em sintonia com mudanças tão importantes. Mudanças estas que os sociólogos franceses demarcam como sendo primeiro, segundo e terceiro “espírito” do capitalismo.

Abaixo trazemos uma versão traduzida da tabela confeccionada pelos autores na qual comparam os três momentos do capitalismo.

Tabela 02 – Quadro comparativo dos três espíritos do capitalismo

	Primeiro espírito Finais do Séc. 19	Segundo espírito 1940-1970	Terceiro espírito Desde 1980
Formas de acumulação do capital	Pequenas empresas familiares Capitalismo Burguês	Corporações gerenciadas Grandes companhias industriais Produção em massa Economia de estado	Empresas interconectadas Internet e biotecnologia Capitalismo financeiro Produção variada e diferenciada

Fonte: BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2002: p. 6

Comparando ainda a literatura de gestão da década de 60 com aquela difundida a partir da década de 80, os autores percebem também a emergência de termos como: flexibilidade, mudança no perfil das chefias autoritárias, e a capacidade de se ocorrerem mudanças constantes e apelo por perfis mais móveis e adaptáveis, em detrimento das carreiras de longo prazo que eram símbolo do momento anterior.

Essas características analisadas pelos autores são congruentes com aquilo que é observado nos excertos selecionados de “O Novo Líder”.

Em especial, os **Trechos 4 e 5** demonstram como o modelo, evidenciado na **Figura 01** (extraída de “O monge e o executivo”), é mudado a fim de um modelo de gestão que tenha menor peso burocrático, que dê maior autonomia aos trabalhadores no ambiente do trabalho.

CONCLUSÃO

O modelo piramidal e hierárquico que foi paradigma das grandes companhias industriais é por demasiado ‘pesado’, denso, aquém da necessidade de companhias que devem estar dispostas a mudanças rápidas, que acompanhem o ritmo do mercado, as demandas da economia, e à variação na produção. Que seja capaz de encolher ou expandir com igual facilidade sempre que assim for necessário aos modelos de negócio.

Os líderes corporativos do novo capitalismo devem estar, desta forma, afinados com esse contexto cultural e moral. As lições de lideranças que se observam nesta literatura não surgem exclusivamente das experiências dos seus autores; nem num “vácuo cultural”.

Como escreve BATISTA-DOS-SANTOS ao analisar as mudanças entre capitalismo e administração,

Entender a Administração contemporânea, e aquele que a pratica, exige, portanto, um resgate retrospectivo de sua manifestação no processo sócio-histórico, em suas relações com o sistema econômico em que foi forjada: o capitalismo. (2014, p.2)

Na esteira deste tipo de análise, ao analisar dos discursos por detrás de “O monge e o executivo”, GERMANO & SÁ abordam que,

O novo espírito do capitalismo, na atual fase de acumulação flexível – de redes articuladas de empresas e de precarização do trabalho -, é particularmente visível na literatura de gestão empresarial, cuja função principal é prescrever como se devem tocar os negócios, fornecendo aos executivos preceitos e exemplos paradigmáticos, geralmente em resposta à crítica e em contraponto a modos de administrar de épocas anteriores, considerados obsoletos e ineficazes. (GERMANO & SÁ, 2013).

Assim sendo, o entendimento das características dos perfis e dos modelos de liderança no contexto do trabalho e do mundo corporativo partem do mesmo esquema analítico: entende-las a partir da perspectiva das mudanças no sistema econômico.

A perspectiva que adotamos, a do “espírito do capitalismo” de Boltanski e Chiapello, se dá pelo fato de que além de entender as mudanças no contexto material, produtivo, entendem também as relações com mudanças numa perspectiva cultural, moral e ética. A própria ética do trabalho é resultante disso, como sinaliza Sennett (2006; 2009).

O breve trabalho está longe de esgotar o assunto; mas expõem, por hora, a agenda de pesquisa que viemos delineando.

BIBLIOGRAFIA

BATISTA-DOS-SANTOS, Ana Cristina. **Relação Capitalismo & administração: mudanças na administração à luz das fases do capitalismo**. Revista Espaço Acadêmico, Maringá, n. 158, jul. 2014, ano XIV, p. 1-14.

BOLTANSKI, Luc. **A moral da rede? Crítica e justificações nas recentes evoluções do capitalismo**. Fórum Sociológico, n. 5/6, v. 2, p. 13-35. s/a

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **The New Spirit of Capitalism**. Paper to be presented to the conference of Europeanists, March, 14-16, 2002, Chicago. Disponível em: <http://www.darkmatterarchives.net/wp-content/uploads/2011/11/boltanskiSPIRITofCapitalism.pdf> Acesso em: Junho de 2018.

CHANLAT, Jean-François. **Ciências Sociais e management**. Revista de Administração da FEAD-Minas, v. 3, n. 2, Dezembro de 2006. P. 9-17.

CHIAPELLO, Ève; FAIRCLOUGH, Norman. **Understanding the new management ideology: a transdisciplinary contribution from critical discourse analysis and**

new sociology of capitalism. Discourse & Society, n. 13, v. 2, London, 2002. P. 185-208.

CORRÊA, Diogo Silva. **De Luc Boltanski De la Critique: Précis de Sociologie de lémancipation.** Revista Sociedade e Estado, n. 3, v. 25, setembro/2010. P. 589-600.

DUARTE, Maria P. F. Calfat; MEDEIROS, Cintia R. de Oliveira. **Pop-management: sorte ou revés? Análise das lições de autoajuda na orientação de gestores e executivos.** Revista Gestão & Conexões, Vitória (ES), v. 5, n. 1, p. 67-89, jan./jul. 2016.

GERMANO, Idilva M. Pires; SÁ, Danielle Rebouças. **O discurso pastoral-gerencial em O Monge e o Executivo.** Revista Psicologia em Estudo, Maringá, v. 18, n. 1, p. 103-113, jan./mar. 2013

HUNTER, James C. **O monge e o executivo.** Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

LAPA, Tiago. **Quadros e trabalhadores no capitalismo flexível: uma abordagem cultural e sócio-cognitiva.** CIES e-Working Paper Nº15/2006. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/179/4/CIES-WP15_Lapa_.pdf> . Acesso em: 23 de Setembro de 2018 às 23h00.

POLLAK, Lindsey. **O novo líder.** São Paulo: Cultrix, 2017.

RÜDIGER, Francisco. **Literatura de auto-ajuda e individualismo: contribuição ao estudo da subjetividade na cultura de massa contemporânea.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 1996.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2006.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter.** 14ª edição. Rio de Janeiro: Record, 2014.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo.** São Paulo: Companhia das Letras, 2004.