

## *Abordagem Colaborativa como Ferramenta para o Sucesso no Trabalho em Equipa.*

 *Ismael da Costa Moreira*

[ismaelmoreira11@gmail.com](mailto:ismaelmoreira11@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-3837-8792>

ISCAP, Instituto Politécnico do Porto

### **Resumo**

O trabalho em equipa é um contexto natural do atual mundo de trabalho. No entanto, as abordagens que as empresas têm em relação ao funcionamento das suas equipas variam, podendo estas optar por uma abordagem mais individualista, em que os colaboradores se focam apenas nas suas tarefas; ou mais cooperativa, em que a entajuda é mais valorizada. Neste artigo, defendo que uma abordagem individualista apresenta diversas limitações, como a estagnação de carreiras, o desalinhamento com os objetivos da empresa, a reduzida produtividade, o ambiente de trabalho negativo e a falta de sentimento de pertença. A Liderança surge como solução para uma transição para uma abordagem mais colaborativa.

**Palavras-Chave:** Trabalho em Equipa, Abordagem Colaborativa, Motivação, Liderança, Desenvolvimento de Carreira.

### **Abstract**

Teamwork is a natural part of today's professional market. However, the approach that companies have in relation to the functioning of their teams vary from a more individualistic approach, in which employees focus only on their tasks; to a more cooperative one, in which mutual help is more valued. In this article, I defend that an individualistic approach has several limitations, such as career stagnation, misalignment with the company's objectives, reduced productivity, a negative work environment and a lack of a sense of belonging. Leadership emerges as a solution for a transition to a more collaborative approach.

**Keywords:** Teamwork, Collaborative Approach, Motivation, Leadership, Career Development.

## **Abordagem Colaborativa como Ferramenta de Sucesso no Trabalho em Equipa.**

Como seres humanos, estamos sociologicamente programados para nos relacionar-mos – criamos laços, produzimos sinergias e, apesar das muitas dificuldades que possam surgir, trabalhamos melhor em equipa. (Middleton, 2022)

Todos os indivíduos têm os seus defeitos, virtudes e potencialidades. Ao ser introduzido numa equipa, um indivíduo acede a uma plataforma que permite alcançar o seu potencial. Para além disso, encontra-se num contexto em que dispõe de colegas com aptidões profissionais diversas, permitindo que os seus erros ou dificuldades possam ser mais facilmente colmatados. Em contrapartida, num contexto de equipa positivo, este profissional também terá oportunidade de contribuir para o bom funcionamento da equipa, oferecendo aptidões que possam estar menos presentes nos seus colegas. Uma equipa bem oleada, num ambiente saudável, funciona como uma elaborada rede de relações profissionais, que leva, não só, a uma maior produtividade da empresa, mas também ao enriquecimento profissional, e pessoal, de cada um dos seus elementos. (Middleton, 2022)

Mas será que criar uma equipa proativa, saudável e colaborativa, é uma tarefa fácil? A verdade é que um grande número de equipas, principalmente no mundo empresarial, acabam por se tornar apenas um conjunto de individualidades, focando-se em fazer o seu trabalho e preocupando-se apenas com os seus resultados individuais. Não existe a necessidade de questionar o que outros membros da equipa fazem, apenas a necessidade de foco total no seu trabalho. (Jopson, 2019)

A curto prazo, isto até pode funcionar – cada elemento da equipa sente-se motivado porque tem uma noção muito mais palpável dos resultados (visto que são produto direto do seu esforço individual) e, em princípio, receberá os proveitos desse mesmo esforço. Então, o que torna esta abordagem infrutífera a longo prazo?

### **Estagnação**

Estagnação de carreira pode ser definido como a interrupção, comumente involuntária, do desenvolvimento da carreira de um indivíduo. (Abele et al., 2012)

Uma abordagem individualista, num contexto de equipa, leva a uma falta de partilha de aptidões e recursos intelectuais. Desta forma, os

elementos acabam por se cingir aquilo que sabem fazer, não procurando caminhos por onde se desenvolver como profissionais, no seu local de trabalho. Um profissional nunca deve perder a vontade de aprender. Enquanto que, numa abordagem individualista, o colaborador não desenvolve a sua aprendizagem porque não acede a outros meios de conhecimento que não o seu, numa abordagem colaborativa a aprendizagem é, não só, constante, como é inevitável. Os elementos de uma equipa são estimulados pelos seus colegas, originando uma determinação em aprender, partilhar e, acima de tudo, melhorar continuamente.

### **Desalinhamento com os objetivos da empresa**

Um conjunto de colaboradores em abordagem individualista, contrariamente a uma equipa de trabalho em abordagem colaborativa, irá produzir de forma inconsistente – a falta de comunicação e entreajuda entre membros de uma equipa leva a que não haja ligação entre as tarefas de cada um, causando incongruência no que é apresentado pela equipa. A atenção aos elos de ligação entre parceiros e entre as suas funções é importantíssima para oferecer um produto ou serviço mais uniforme e que vá de encontro àquilo que é pretendido pela empresa. Ao comunicarem entre si e ao terem em conta o trabalho do seu colega na realização das suas próprias funções, os colaboradores conseguem ter um entendimento realçado em relação aos objetivos globais da empresa, e não só em relação aos seus objetivos como profissional. Isto é importante em duas vertentes distintas: em primeiro lugar, abre caminho ao sucesso da própria empresa, visto que pode contar com colaboradores integrados e conhecedores dos objetivos organizacionais; em segundo lugar, é vantajoso para o colaborador, que ao funcionar de forma congruente com o esperado pela sua empresa, abre portas a um futuro promissor no seio da mesma – um colaborador identificado com as ideias, objetivos e contextos organizacionais é tremendamente valorizado pela entidade empregadora.

### **Produtividade Reduzida**

Uma equipa fragmentada, com elementos focados apenas no seu esforço individual, apresenta, inevitavelmente, uma produtividade reduzida, comparativamente a uma equipa relacionada. Uma equipa, focada em objetivos comuns, consegue auxiliar-se das sinergias criadas entre colaboradores para aumentar a sua produtividade e proatividade, bem como apresentar melhores resultados. Quando os executivos gerem bem a sinergia, criam valor

adicional, utilizando os recursos existentes. (Goold & Campbell, 1998)

### **Ambiente de trabalho negativo**

Um ambiente de trabalho saudável e positivo é dependente de uma abordagem atenta, direcionada à criação de uma equipa que evidencie um alinhamento de objetivos e esforços, e à integração dos colaboradores na mesma. A falta de ligação entre elementos de uma equipa cria problemas, não só a nível profissional, relacionados com a falta de produtividade, incongruência e desfasamento entre tarefas; mas também a nível pessoal – um colaborador não deve sentir que não recebe o auxílio necessário para a realização das suas funções, sendo que isto leva, inevitavelmente, a falta de enquadramento na equipa e na empresa, falta de incentivo e, conseqüentemente, de motivação. (Gentle, 2013)

Em contrapartida, um ambiente de trabalho positivo é propício de motivar a criação de laços pessoais entre colaboradores que, conseqüentemente, se traduzem em maiores ligações profissionais, fomentando entreaajuda, motivação global da equipa e um sentimento de pertença realçado.

### **Falta de sentimento de pertença**

Uma abordagem individualista em relação ao trabalho desenvolvido por uma equipa irá, inevitavelmente, criar uma falta de ligação dos membros da equipa com a própria empresa em que se inserem. Um colaborador pode facilmente se sentir alienígena àquilo que acontece à sua volta, num ambiente de trabalho, se o esforço individual do mesmo não for reflexo de uma demonstração, por parte dos seus superiores, da contribuição para o objetivo principal da equipa. Uma determinada tarefa, desenvolvida por um colaborador, pode não ter influência direta no trabalho desenvolvido por um outro departamento, mas é importante que o colaborador saiba como o seu trabalho complementa o trabalho desenvolvido pelos seus colegas – desta forma, cria-se um sentimento de pertença, um sentido de direção e a sensação de que uma tarefa, aparentemente limitada, irá gerar frutos maiores do que o colaborador imaginaria, se tal não fosse comunicado pela empresa.

Mas qual será a solução? Como conseguimos garantir que uma equipa, composta por várias individualidades, personalidades, aptidões e preferências funciona de forma coesa e proativa, em prol de um mesmo objetivo. A resposta parece-me elementar: Liderança.

A função de um líder deve ser, acima de tudo, oferecer aos membros de uma equipa o reconhecimento de papéis e funções dentro do grupo, permitindo a cada membro satisfazer e cumprir um interesse comum. (Prentice, 2004)

Um líder deve criar oportunidades para que os membros da sua equipa aprendam e cresçam, através de Liderança Democrática, não deixando a equipa cair em anarquia, mas oferecendo espaço para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um. (St. Thomas University, 2014)

Uma liderança por exemplo já não basta para o sucesso no mundo empresarial – o líder deve ser participativo, de forma não só a motivar quem o rodeia, mas também a saber colocar-se na posição de cada membro da equipa.

Os líderes influenciam aqueles que os rodeiam, de forma a colher o máximo benefício dos recursos da organização, incluindo os seus recursos mais vitais e valiosos: as suas pessoas. (A. Germano, 2010)

## Referências

A. Germano, M. (2010, junho). Leadership Style and Organizational Impact. *Library Worklife: HR E-News for Today's Leaders*. <https://ala-apa.org/newsletter/2010/06/08/spotlight/>

Abele, A. E., Volmer, J., & Spurk, D. (2012). Career Stagnation: Underlying Dilemmas and Solutions in Contemporary Work Environments. Em N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Eds.), *Work and Quality of Life* (pp. 107–132). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4\\_7](https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4_7)

Gentle, S. (2013, abril 26). Lack of support from bosses causes employee disengagement. *onrec*. <https://www.onrec.com/news/news-archive/lack-of-support-from-bosses-causes-employee-disengagement>

Goold, M., & Campbell, A. (1998). Harvard Business Review. *Desperately Seeking Synergy*. <https://hbr.org/1998/09/desperately-seeking-synergy>

Jopson, L. (2019, maio 22). How Individualism and Collectivism Impact Team Success. *medium*. <https://medium.com/design-and-tech-co/how-individualism-and-collectivism-impact-team-success-f29e4a2dc04c>

Middleton, T. (2022, janeiro 25). *The importance of teamwork (as proven by science)*. [Atlassian.com].

<https://www.atlassian.com/blog/teamwork/the-importance-of-teamwork>

Prentice, W. C. H. (2004). Understanding leadership. 1961. *Harvard Business Review*, 82(1), 102–109.

St. Thomas University. (2014, novembro 25). *What is Democratic/Participative Leadership? How Collaboration Can Boost Morale* [STU Online].  
<https://online.stu.edu/articles/education/democratic-participative-leadership.aspx>