

## A GANÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

DIAS JR, Paulo A.<sup>1</sup>; GONÇALVES, Hermerson R.<sup>2</sup>; TIMM, Rober G.<sup>3</sup>; RASIA, Isabel.<sup>4</sup>;  
SOARES, Isabel.<sup>5</sup>; MELLO, Simone<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Universidade Federal de Pelotas – e-mail: paulodj2@gmail.com

<sup>2</sup> Universidade Federal de Pelotas – e-mail: robergtimm@hotmail.com

<sup>3</sup> Universidade Federal de Pelotas – e-mail: h.ricardo.ms@gmail.com

<sup>4</sup> Universidade Federal de Pelotas – Co – Orientadora

<sup>5</sup> Universidade Federal de Pelotas – Co – Orientadora

<sup>6</sup> Universidade Federal de Pelotas - Orientadora

### 1. INTRODUÇÃO

Em alguns ambientes de trabalho, percebe-se nitidamente a existência da carência de alguns princípios éticos. A ampla concorrência e a influência do sistema de consumo compulsório fazem com que a ganância, por exemplo, se sobressaia dentre os pecados que mais impactam na produtividade das organizações. Neste sentido o tema deste artigo, é a ganância no ambiente de trabalho.

Segundo o psicanalista Jorge Forbes, a ganância torna o indivíduo egoísta, angustiada, covarde, exagerado, sempre querendo mais, ser mais poderoso, ser mais rico. Seu prazer é tentar possuir tudo incessantemente, tratando as coisas diferentes como se fossem todas semelhantes, pois não diferencia o que se deseja (CORRÊA; GONZALEZ, 2012).

Para Corrêa e Gonzalez(2012), deduz-se que a ganância não é benéfica nas organizações. Ela traz consigo a característica de não ter a capacidade de tomar decisão, pois o “desejo exacerbado de ter”, é muito global e minimiza a possibilidade de erro. Atribuição essa, que vai de desencontro com a tendência do mercado atual, já que o mesmo busca valorizar os profissionais com maior poder de liderança.

Ainda, a experiência cotidiana ensina-nos que apesar de o dinheiro proporcionar bons momentos, a virtude que realmente motiva o ser humano se encontra nas coisas mais singelas e pequenas da vida. Porém, parece que somos insaciáveis na busca pelo bem viver, pois nunca estamos contentes com o que possuímos. Essa insatisfação fez com que criássemos máquinas que facilitam nossas vidas e nos proporcionam maior bem estar, facilidade e rapidez. Por outro lado, a máquina também pode conduzir-nos mais rapidamente à morte por falha ou descuido (ZILLES, 2007).

Até que ponto essa “vontade sem precedentes” pode ser prejudicial às equipes de trabalho? Bom, buscar a resposta a essa pergunta foi o que nos motivou a pesquisar sobre o assunto, uma vez que ele interfere diretamente no bem-estar interno e externo das organizações (PERUZZO, 2002).

Com isso, o objetivo deste estudo é demonstrar através de literatura, uma revisão bibliográfica de se a ganância é prejudicial as equipes de trabalho.

### 2. METODOLOGIA

Analisando os procedimentos técnicos utilizados neste trabalho, que caracteriza-se como sendo bibliográfico, pois foi constituído através de publicações científicas, como livros, artigos de periódicos e material retirado da Internet, mais especificamente dos sites de pesquisa. De acordo com Gil (2010, p.29) a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado, impresso ou disponibilizado eletronicamente.

Considerando sob o aspecto da forma de abordagem do problema a pesquisa caracteriza-se como qualitativa, pois os resultados obtidos não podem ser quantificados por números, ou seja, expressam a opinião e a subjetividade do indivíduo que não podem ser demonstrados em dados estatísticos.

Quanto aos seus objetivos podemos considerar esta pesquisa como exploratória, pois proporciona uma afinidade com o problema a fim de torna-lo explícito.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos conteúdos utilizados na pesquisa sinaliza uma grande deficiência de senso comum por parte das organizações. Embora isso não seja perceptível no dia-dia, as decisões e normas estabelecidas no topo da “pirâmide”, tendem a privilegiar financeiramente ou social, apenas uma parcela de um todo que é atingido. Infelizmente essa carência de princípios otimizados, de sensibilidade social e de visão sistêmica tem impacto negativamente as mazelas sociais, as quais são vítimas do egocentrismo capitalista.

O ser humano apresenta uma imensa gama de sentimentos e emoções que o acompanham desde o berço ao final de sua vida. Estes sentimentos influenciam direta e indiretamente em suas relações sociais, tanto com outras pessoas como nas atividades de seu cotidiano e nas relações daí decorrente, sendo o trabalho e suas correlações um dos pontos que mais sofre influencia destes sentimentos.

A ganância é um dos sentimentos que possui grande influencia nas relações humanas e conseqüentemente nas atividades ligadas ao trabalho. A ganância pode até ser, inicialmente, confundida com a ambição, o que é necessário para crescimento pessoal e também Organizacional, mas após este sentimento aflorar em sua plenitude pode trazer graves conseqüências ao ambiente de trabalho é até mesmo para a Organização como um todo.

A ganância pode levar o indivíduo a querer alcançar seu objetivo a qualquer custo, fazendo da máxima “os fins justificam os meios” um lema de vida e no trabalho, levando a todos seus sentimentos e atitudes serem direcionadas, abertamente ou encobertas, a conquista de seu objetivo.

A luta desenfreada pela conquista de poder, que é o objetivo maior da ganância, pode levar a desagregação do espírito de grupo da equipe de trabalho, fruto de artimanhas de indivíduos que queiram se destacar do grupo a todo custo. A dissolução do espírito de corpo de uma equipe de trabalho terá como conseqüências a queda de rendimento, surgimento de problemas interpessoais e o questionamento da atuação do gestor responsável por aquela turma de trabalho (LIPOVETSKY, 2007).

Uma Organização ao ser dirigida por mãos gananciosas está propensa a tomar decisões errôneas e egoístas, pois seus rumos sempre serão direcionados aos resultados mais imediatos, nem que para isto a ética tenha que ser quebrada (LIPOVETSKY, 2007).

### 4. CONCLUSÕES

No mundo globalizado em que vivemos a busca pelo dinheiro e poder a qualquer custo estimula o surgimento da ganância e ações antiéticas. Neste cenário o gestor assume um papel de extrema importância, identificar pessoas, partes de sua Organização ou outras Organizações que sejam extremamente gananciosas com a antecedência necessária a evitar possíveis erros ocasionados por este sentimento.

Erradicar a ganância do nosso ambiente de trabalho é praticamente impossível, pois ela esta arraigada em nossa rotina, praticamente inserida do “*status quo*” social, muitas vezes se confundindo com atitudes que fazem parte do senso comum, o que podemos é

controlar o seu apetite, minimizando erros que ela possa causar no ambiente de trabalho e prejudicar nossos colaboradores e a Organização.

A peça chave para obter esse controle é o ser humano, a pessoa e suas atitudes no ambiente Organizacional, incluindo o próprio gestor, que deve estar alerta para identificar sinais de ganância excessiva em membros de sua equipe, em consonância com a visão e valores da empresa. Este sentimento da ganância deve estar sempre abaixo da visão e valores da empresa, pois se estiver em um patamar superior a ética e qualidade do produto final da Organização estarão ameaçados, assim como seu espírito de grupo.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CORRÊA, Fabiana; GONZALEZ, Jenniffer. Os pecados do trabalho. São Paulo, REVISTA VOCESA, edição 173, nov. 2012.

LEONARD, Annie. Livro: a história das coisas. Free Press, da Simon & Schuster, março de 2010.

LIPOVETSKY, Gilles. A Felicidade Paradoxal: Ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo, 2007.

FARHI, Maryse.; CINTRA, Marco Antônio Macedo. Revista de Economia Política, Vol. 23, nº 1, Janeiro-Março/2003.

PERUZZO, Marcelo Ivanir. Os dez mandamentos e os pecados organizacionais. r e v i s t a F A E B U S I N E S S , n.2, jun. 2002.

ZILLES, Urbano. A sacralidade da vida. *Teocomunicação*, Porto Alegre, v. 37, n. 157, p. 337-351, set. 2007.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5ed. São Paulo: Atlas, 2010.