



GESTÃO DE PESSOAS

Quem são os líderes do século 21

As eleições terminaram, mas nem por isso o debate sobre líderes no Brasil vai arrefecer. O tema, aliás, é preocupação mundial e independe de cultura, religião, conjuntura política ou situação socioeconômica. Essa universalidade se reproduz no mundo corporativo. Seja qual for o porte, o segmento ou a cultura organizacional, lideranças podem mudar os rumos de uma empresa, para o bem ou para o mal.

No próximo mês, o Rio de Janeiro vai sediar o II Fórum Desafios da Liderança (veja quadro ao lado), uma realização da ABRH-Nacional, que terá a ABRH-RJ como parceira. O *Pessoas de ValorRH* convidou Paulo Sardinha, presidente da associação fluminense, para dar a sua visão sobre o assunto.

PV – Qual é a sua definição de líder?

PS – Sabemos que liderança é um dos temas mais atraentes e que aceita várias definições. Tenho preferência por uma que aborda a liderança sob quatro dimensões: visão, coragem, valor e resultados. Definitivamente, líderes devem ser visionários; isso os impulsionará a olhar à frente e de forma inovadora. Daí é preciso ter coragem para desencadear transformações baseadas em valores que exigem solidez – muitas vezes, o problema não está em derrubar antigas convicções, mas sim interesses no presente. Já o resultado vem como consequência e excelência do que é feito.

PV – O que faz um líder se destacar?

PS – Quando um líder se destaca pela capacidade de gestão das pessoas, salta do patamar do respeito e entra na esfera da admiração. Quando alguém fala de uma liderança por esse motivo sempre o faz com brilho nos olhos e intensidade. Esses líderes se tornam inspiradores e passam a residir em nossa memória.

PV – A gestão do capital humano está mais complexa e demandando melhores líderes do que no passado?

PS – Não estou seguro de que seria correto falar em “melhores” líderes. A liderança tem seu aspecto de relatividade em decorrência de cultura organizacional, cultura de um povo ou país, época, etc. Embora as questões envolvendo gente sejam as mesmas em sua essência, a tecnologia trouxe um impacto profundo: derrubou as fronteiras que ainda podiam ser mantidas entre os espaços profissional e pessoal; e impôs maior velocidade nas relações, principalmente, na tomada de decisão. Os desafios se tornaram mais agudos e próximos. Mas isso deve ser percebido como algo positivo, que obrigou os líderes a um movimento natural de superação e aprimoramento no momento atual.



Divulgação

PV – O mundo corporativo no Brasil é carente de bons líderes?

PS – Em absoluto! Tenho plena convicção de que o Brasil oferece excelentes líderes. Os cenários econômicos instáveis e a presença de organizações de praticamente todo o mundo – apenas para citar dois fatores – criaram um ambiente propício para o desenvolvimento de líderes plurais e com a característica adicional de transitarem por diferentes culturas com muito sucesso.

PV – Quem serão os líderes do futuro?

PS – O que uma liderança constrói deve ter duas dimensões de tempo: presente e futuro. As realizações que materializamos hoje devem ser perenes e beneficiar também a todos que ainda virão. Já podemos assistir a um forte movimento que contesta o resultado de curto prazo acima de tudo. Um dos grandes expoentes dessa posição é Paul Polman, presidente mundial da Unilever. Certamente que o resultado financeiro ou comercial é relevante. Mas, definitivamente, é necessário dar ainda mais peso à dimensão humana na liderança. Resultados obtidos com engajamento terão maior longevidade.

Desafios a vencer

Profissionais engajados são os que contribuem para o sucesso do negócio e para a perenidade das empresas. Mas de que forma o líder consegue levar os colaboradores a se engajarem nos propósitos da empresa e a compartilhar os valores e a cultura organizacional? Como a liderança deve desempenhar seu papel na formação das pessoas, para que elas assumam o protagonismo de suas carreiras e de suas vidas?

Este será o fio condutor do II Fórum Desafios da Liderança, que a ABRH-Nacional vai realizar nos dias 27 e 28 de novembro. Depois da estreia em Minas Gerais, chegou a vez de o Rio de Janeiro receber o evento.

“O Brasil é um celeiro de talentos e, esteja onde estiver, o brasileiro tem a capacidade de se reinventar, de buscar o conhecimento. Os profissionais do Rio de Janeiro, com a sua rica cultura social e empresarial, darão uma resposta positiva para esse momento de reflexão sobre a liderança”, garante Glaucimar Peticov, diretora de Trabalhos e Estudos de Liderança da ABRH-Nacional e coordenadora do fórum.

Ela conta que, a exemplo da primeira edição, o fórum vai extrapolar a linha do conceitual e demonstrar, por meio de conteúdos qualitativos, práticas que podem tornar os participantes mais conscientes de seu papel de construtores e protagonistas da própria história e estimulá-los para serem os facilitadores do aprimoramento de comportamentos e posturas de seus times.

Entre os palestrantes, o consultor Alfredo Castro, presidente da MOT Training and Development, abordará storytelling para resultados, e Daniel Motta, sócio e presidente da BMI Brazilian Management Institute, vai tratar de Liderança Essencial, conceito criado por ele.

Outro destaque da programação é Sigmar Malvezzi. Professor de Liderança Contemporânea e Global da Fundação Dom Cabral, ele é considerado uma das principais referências nacionais em Psicologia do Trabalho e das Organizações.



Saiba mais sobre o evento:

Tel. (11) 3138-3420
lideranca@abrhnational.org.br
www.abrhnational.org.br

ENQUETE

Sua empresa está preparada para o público LGBT?

Se depender da enquete realizada pela ABRH-Nacional, a resposta para o título acima é “não”. No site da associação, a pergunta “A empresa em que você trabalha difunde o respeito à população LGBT?” ofereceu as opções: Não, esse assunto não faz parte do nosso dia a dia; Sim, embora não trate do tema abertamente; e Sim, possuímos ações com esse foco. A primeira foi escolhida por 59,6% dos participantes; 29,8% optaram pela segunda alternativa, e apenas 10,6% afirmaram que suas empresas atuam com mais efetividade nesse tema.

A boa notícia, segundo Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade da ABRH-Nacional, é que não se trata de uma realidade generalizada: “Organizações de médio e grande porte possuem códigos de conduta ética e, as mais avançadas, modelos de governança corporativa em que definem o relacionamento com seus públicos de interesse”, argumenta.

Na Grã-Bretanha, onde existem 1,7 milhão de LGBTs empregados, IBM, Goldman Sachs, Ernst & Young, Barclays e Accenture foram consideradas as melhores empresas globais para essa população trabalhar, no levantamento Workplace Equality Index, feito, em 2013, pela

ONG inglesa Stonewall.

Entre as práticas adotadas por essas organizações, estão: assegurar o respeito à pessoa; valorizar um ambiente inclusivo; treinar e desenvolver a força de trabalho no sentido de evitar comportamentos inadequados; realizar processos de recrutamento e seleção justos; abrir espaços para desenvolvimento e ocupação de posições estratégicas; monitorar, por meio de indicadores, que as políticas são seguidas, entre outros.

“No Brasil, também temos boas práticas. Algumas, é verdade, são decorrentes da decisão do STF (Supremo Tribunal Federal), que reconheceu que as pessoas do mesmo sexo podem ter regime de união estável, garantindo a inclusão em planos de benefícios de assistência médica, odontológica e previdência privada, entre outros”, ressalva.

Por outro lado, há empresas que vão além do aspecto legal. Uma prática que vem tomando vulto é a licença de 30 dias no caso de adoção para homens que estiverem em uma união estável. “Empresas como a Eurofarma e Unilever já concedem licença de seis meses”, destaca Jorgete.

NO AR

O que sua empresa tem feito para melhorar a produtividade das equipes?

- Padronização de processos internos
- Estimulo à autonomia e responsabilidade
- Restrição ao uso de redes sociais
- Gerenciamento do clima organizacional

Participe da nova enquete no site da ABRH-Nacional:
www.abrhnational.org.br



DOWNLOAD

www.abrhnational.org.br

Perdeu o *Pessoas de ValorRH*? É possível conferir e baixar a edição no site da ABRH-Nacional. Semanalmente, o informativo fica disponível para download (arquivo PDF) na home page, onde também, no link Edições Anteriores, estão arquivadas as páginas a partir de 2011.



SEMPRE SONHOU EM PARTICIPAR DO CONARH?

AGORA VOCÊ PODE!

CONARH

2015

DE 17 A 20 DE AGOSTO
TRANSAMÉRICA EXPO CENTER - SP
MAIS INFORMAÇÕES: (11) 3138-3420
CONGRESSISTA2015@CONARH.COM.BR

VALORES PROMOCIONAIS EM COMEMORAÇÃO AOS 50 ANOS DE ABRH-NACIONAL

R\$ 1.750,00* (ASSOCIADOS)

R\$ 2.450,00* (NÃO ASSOCIADOS)

* PARCELAMENTO EM 6X SEM JUROS

**GARANTA JÁ
SUA INSCRIÇÃO!**