



Liderança e resiliência

Novos tempos para ter uma equipe mais inspirada e mais motivada

Nesses tempos de incertezas, o papel do líder é fundamental para gerenciar e motivar a sua equipe. Para Andreza Carício, especialista em desenvolvimento humano, autora de *Todo Santo Dia* (Literare book) e CEO da marca *Todo Santo Dia*, considerando que a motivação está dentro de cada um, é o papel do líder encontrar o que irá aflorar essa garra dentro dos colaboradores, considerar que as experiências levam a resultados melhores.

“Treinamento, ambiente saudável e transparente. O líder precisa manter a equipe muito bem informada para que não haja especulações. A partir do momento em que a pessoa desconhece o futuro, isso pode gerar ansiedade. Por isso, é o momento de unir forças com um objetivo claro e coletivo”, afirma.

Economista, master coach e gestora de carreira, Penha Pereira diz que a pessoa que tem a tarefa de liderar equipe em quaisquer situações não pode jamais

esquecer que vive um especial momento de liderança e como em todas as situações da vida precisa ter a postura e a habilidade de estar aberta a tirar máximo proveito da oportunidade que tem nas mãos.

“Esse máximo proveito é exatamente proporcionar a si mesmo, em primeiro lugar, e por consequência ao grupo pelo qual é responsável, condições para que se desenvolva ao máximo, que atinja e supere seus objetivos, que seja incansável na busca pela qualificação



Andreza Carício,
especialista em desenvolvimento
humano e CEO da marca *Todo Santo Dia*

“O mais importante que as pessoas precisam saber é que ser chefe não é mais funcional. Precisamos ser líderes. O que isso significa? É que não podemos mais apenas mandar, precisamos remar juntos, dar exemplos e se prontificar a sempre direcionar cada pessoa para o lugar certo. O líder puxa a corda na frente e, assim, leva sua equipe a lugares incríveis”, afirma Andreza.

Habilidades emocionais

No que tange às habilidades emocionais, Penha diz que o líder pode desenvolvê-las, principalmente, ouvindo as pessoas que formam com ele uma equipe, os seus anseios, suas colocações, suas questões e receios, fazendo com que todos participem das decisões e, desta forma, sintam-se valorizados. “Isso trará um clima de respeito, confiança dos profissionais em si próprios e em quem os lidera”.

e aprimoramento de suas habilidades natas e adquiridas e que, principalmente, seja multiplicador das melhores práticas que levam à agregação de valor dentro de seu ambiente e fora dele. Estar aberto significa também saber ouvir muito e comunicar-se bem”.

Mentor de mentores e CEO Global Mentoring Group, Claudio Brito diz que o líder é uma pessoa que sabe o que quer e aonde quer chegar. “Sabendo aonde quer chegar, ele sabe selecionar melhor a sua equipe, as pessoas que quer atrair para o seu time. Tão importante quando ele faz isso é que ele consiga os melhores talentos e direcioná-los melhor”.

Perfil de liderança

Na opinião de Brito, o perfil da liderança não irá mudar. “Na verdade, nós precisaremos de líderes mais conscientes para entender esse novo momento. Talvez modificar o produto ou o serviço que ele oferece. Quando falávamos de venda, trabalhávamos muito a questão do resultado. Mas percebemos que o mentor está mais consciente, então, não dá para falar somente sobre resultados, isso tem que ser uma consequência. Nesse momento, é preciso entender no que o meu público mudou e como eu posso trabalhá-lo”.

Para Penha, o líder precisará desenvolver habilidades para que promova o engajamento de seu time com áreas de controle, gestão de crises e compliance. “Isso não é tão fácil, pois historicamente essas áreas não eram consideradas prioridades dentro de uma organização, sendo que as tarefas de analistas e gestores de compliance e crises sempre foram vistas como ingerência nos negócios, uma pedra no sapato”.



Claudio Brito,
mentor e CEO Global Mentoring Group

estilo de liderar que já conhecia e reaprenda uma nova forma de coordenar uma equipe, sem permitir que seja considerado bonzinho. O novo líder é o que consegue gerar nas equipes um senso de coletivo, onde todos, a começar dele, são parceiros dos demais e não concorrentes nocivos”.

Andreza coloca que a inteligência emocional quando aplicada de forma correta pode ajudar muito nos negócios. “Quando você não se apega a fatores por ego ou mesmo aquilo que não lhe serve mais, isso é inteligência emocional. Outras formas de habilidades emocionais é quando você lida com as frustrações e se permite não desanimar e ir atrás de novas oportunidades. Todas essas atitudes fazem parte de uma estratégia emocional que pode ser utilizada dentro das empresas”.

Bruto defende que é uma questão de transformação. “A forma de incorporar habilidades mais ligadas ao emocional humano vem da própria transformação do líder. Na medida em que ele busca isso, reflete, revê algumas posturas e tem com isso um comportamento diferente. Obviamente isso passa para a sua empresa e para tudo. Tem que haver o link que ele tem com a empresa, funcionários e família. O mundo interior dele muda o mundo exterior”.

No dia a dia

Na forma de administrar a empresa, Andreza diz que é necessário entender o mecanismo dela. “Ou seja, deixar de lado qualquer perspectiva pessoal e juntar-se a um coletivo, para que possa fazer com que a saúde da sua empresa sempre seja bem administrada. As suas metas pessoais servem para o seu cotidiano, para



“O principal ponto da liderança é cometer erros. Você não será um líder sem erros, mas um líder que errou e por ter errado conseguirá conduzir e até inspirar melhor as pessoas para um caminho de resultado. Um caminho que faça mais sentido, mas isso não significa que nele não haverá erros e que ele é a prova de falhas. Muitas vezes você irá errar e ter a humildade de voltar atrás e corrigir”

Claudio Brito,
mentor e CEO Global Mentoring Group

Ela acrescenta que o líder também deve trabalhar o mindset, mudando sua forma de enxergar o que é ser líder. “É muito importante que ele “desaprenda” o



Penha Pereira,
economista, master coach
e gestora de carreira

senso de responsabilidade social, dando condições para o desenvolvimento humano dos liderados e, por consequência, de todos os que direta ou indiretamente estejam ligados ao grupo”.

Ela também sugere criar um grupo profissional que compõe a organização, tanto com os colaboradores diretos como os terceirizados, bem como ter um olhar maior para a sustentabilidade, com o manuseio de recursos utilizados nas atividades diárias de forma que respeite o ambiente físico em que se atua.

“Promover ações de reciclagem de resíduos, não desperdiçar recursos naturais à disposição, manter ambientes asseados e organizados e descartar corretamente o lixo eletrônico, por exemplo. Tudo com a finalidade de criar um clima de confiança na comunidade em que a organização atua. E, finalmente, cuidar da governança corporativa, atuando de forma transparente e ética”.

Resiliência

Questionados o que é resiliência na liderança, Penha diz que isso significa abrir-se a todas as mudanças sem perder o propósito. “Mudanças geram receios e necessidades de enquadramento, adaptação, alguns

erros, tentativas em alguns casos gerando resultados inesperados para o bem e para o mal, mas em todos os momentos, jamais o líder deve desviar-se de seu propósito, do que faz um líder e qual seu objetivo final. Portanto, mudar, mantendo-se firme no propósito”.

Brito afirma que a resiliência no aspecto da liderança está na resistência, nas coisas que não são exatamente como esperamos. E, como prova disso, ele fala sobre a sua experiência em Portugal. “Eu achei que fosse bem mais simples abrir e manter um negócio aqui. Eu vi a duras penas que não era bem assim, investi à toa, perdi dinheiro, e agora estou percebendo que terei de ter resiliência para administrar o que foi um investimento errado. Aprender com o erro e investir no lugar certo. A resiliência tem a ver com isso, de resistir quando você não fez o melhor dos papéis”.

Para ele, não existe não cometer falhas na liderança. “O principal ponto da liderança é cometer erros. Você não será um líder sem erros, mas um líder que errou e por ter errado conseguirá conduzir e até inspirar melhor as pessoas para um caminho de resultado. Um caminho que faça mais sentido, mas isso não significa que nele não haverá erros e que ele é a prova de falhas. Muitas vezes você irá errar e ter a humildade de voltar atrás e corrigir”.

as pequenas atitudes. Para o lado profissional, você precisa encontrar os objetivos da empresa, ou seja, é necessário criar uma habilidade de desapego do que o seu “eu pessoal” faria, para começar a praticar o “nós”, a empresa como um todo”.

Penha comenta que é necessário que o líder crie um espírito ESG (Environment, Social, Governance). “Ou seja, sendo capaz de incutir em toda a organização o

