

Quer ter sucesso na liderança da sua equipa? Comunique!

Hoje e no futuro, as equipas de gestão das organizações, para liderarem com sucesso, não se podem esquecer de comunicar com todas as pessoas que as constituem.

Tal como acontece em casa e na rua, todos os dias, também nas empresas se espera que seja prestada atenção às pessoas e se comunique com elas. Na ausência de comunicação, a consequência, desastrosa para o sucesso organizacional, será o distanciamento entre diretores e restante equipa. Foi sobre práticas e características dos *boards* que, na terça-feira, um painel de especialistas falou, a convite da consultora Stanton Chase, para uma plateia de executivos.

“Em Portugal, sofremos da síndrome de falta de líderes comunicativos”, disse Sara Batalha, CEO da MTW Portugal. Na opinião da especialista habituada a trabalhar com CEOs, **o problema da má comunicação deve-se à forma como as comissões executivas comunicam entre si, à sua falta de energia e de emoção e à dificuldade em lidar com o conflito emocional.**

“A comunicação é sempre o primo pobre do desenvolvimento pessoal”, sublinhou Sara Batalha, que **aconselhou os gestores a adaptarem o seu estilo de comunicação às preferências do outro e a desenvolverem a sua capacidade de envolvimento.** Para Rosário Pinto Correia, diretora-geral da Pharol, as causas do distanciamento “têm menos a ver com arrogâncias e egos e mais com o facto de os diretores estarem tão certos do que estão a fazer, que se esquecem que os outros estão na organização”. E de acordo com a profissional, “o problema é transversal às empresas com 15 mil colaboradores ou com dez”.

A solução pode estar nos recursos humanos, que “nem sempre têm

o *empowerment* que precisam”, como destacou Luís Paulo Salvado, diretor-geral da Novabase. “Se não houver fluxos obrigatórios de comunicação da cabeça da organização para as restantes pessoas que a constituem, há distanciamento. **Os recursos humanos podem ajudar a que a comunicação exista**”, afirmou Rosário Pinto Correia.

A personalidade do CEO não é alheia ao problema, que existe, mas que é de difícil entendimento, e as palavras são de José Bancaleiro, CEO da Staton Chase. “Se o estilo do diretor for mais mobilizador consegue estimular a comunicação”, acrescentou Diogo Sousa Martins, CEO da ELS Solutions. **Mas para gerir os outros é “preciso que os gestores se saibam gerir a eles próprios”**, alertou João Carvalho das Neves, docente do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG). “Hoje estamos numa economia em que o recurso escasso é a atenção. Para comunicar, os líderes das organizações não podem estar distraídos. Devem saber ouvir, escutar e perceber o que quer o outro”, explicou.

Os novos papéis das comissões executivas

A sobrevivência das organizações depende da inovação que são capazes de prover. Inovar é caro, os investimentos iniciais superam os lucros esperados e o processo é demorado. Para inovar é necessário, de acordo com Diogo Sousa Martins, que as organizações apresentem orçamentos realistas, mapeiem os processos de inovação, disseminem a cultura de tolerância ao risco e mobilizem o capital humano.

Aliado à inovação encontra-se o desafio de “gerir com base na diversidade”, ressaltou Pedro Penalva, CEO da Aon Portugal. “Os colaboradores têm *backgrounds* e raízes culturais diferentes. É preciso respeitar as diferenças”, afirmou. Acrescenta-se, ainda, a organização matricial das organizações, “cada vez mais comum e benéfica”. “Não nos faz depender de uma estrutura rígida e hierárquica”, esclareceu o diretor-geral da corretora de seguros.

Depois há a curiosidade. “Se os líderes não tiverem curiosidade e disponibilidade, dificilmente conseguem gerir a presença da diversidade”. Às chefias cabe respeitar, gerir processos, comunicar, inovar, estar atento e colaborar. “A colaboração é um valor cada vez mais relevante. A capacidade de entender o outro, aliada à curiosidade, é fundamental”, destacou Pedro Penalva, que considera que é premente “deixar de criar a ideia do CEO mitificado, como se fosse uma entidade”.

As comissões executivas são, hoje, obrigadas a liderar num contexto de volatilidade, influenciado pela existência das novas tecnologias, materializadas sob forma de inteligência artificial. “Há trabalhos que vão ser substituídos por robots, o que é bom porque as pessoas devem ficar libertas para os trabalhos que requerem inovação e criatividade e que as máquinas não fazem”, disse, a propósito, Luís Paulo Salvado.

Mas se há novos papéis para as equipas executivas desempenharem é, também, porque existem os tão aclamados *millennials*. “As pessoas têm de liderar uma geração que não conhecem bem”, afirmou. E acrescentou: “As gerações mais novas são leais, mas não são fiéis. Saem a qualquer momento, porque querem ter uma experiência extraordinária”. “Os CEOs têm de se adaptar às novas gerações e repensar as relações que com elas estabelecem”, aconselhou o diretor-geral da tecnológica.

A conferência foi organizada pela Stanton Chase e juntou Diogo Sousa Martins, CEO da ELS Solutions, João Carvalho das Neves, docente do ISEG, Luís Paulo Salvado, CEO da Novabase, Manuel Melo, advogado, Pedro Penalva, CEO da Aon Portugal, Rosário Pinto Correia, diretora-geral da Pharol, e Sara Batalha, CEO da MTW Portugal. Da moderação dos debates estiveram encarregados Carlos Sezões e José Bancaleiro da consultora.

[Voltar à homepage](#)

Mais notícias:



[AtualidadeRecrutamento e seleção](#)

[ManpowerGroup abre 1.000 vagas em Portugal](#)



[AtualidadeCarreira](#)

[7 passos para ser bem-sucedido numa negociação salarial](#)



[ArtigosAtualidade](#)

[**A Revolução das Competências: porque é que as pessoas são mais valiosas do que nunca**](#)