

O MERCADO BUSCA LÍDERES, VOCÊ ESTÁ PRONTO?

Entrevista com o Prof. Me. Juvêncio Bezerra Loiola Junior¹

Realizada por Tamyres Cecília da Silva

1. CONTE-NOS UM POUCO DE SUA TRAJETÓRIA:

Formei-me em Ciências Econômicas, concomitantemente ao período que servi as Forças Armadas por sete anos. Segui nas Forças Armadas até a cargo de 3º Sargento do Exército onde tive uma grande experiência relacionada a liderança. Após a graduação, fui aceito no mestrado de Materiais para Engenharia, tal qual me possibilitou ingressar na carreira acadêmica como docente na faculdade que graduei. Durante o mestrado trabalhei no Núcleo de Inovação Tecnológica da Universidade Federal de Itajubá e iniciei os trabalhos em consultoria em reestruturação de empresas. Após ter minha empresa do ramo elétrico, mudei para a cidade de Extrema-MG, onde ocupo o cargo de Coordenador da Escola de Negócios e Diretor Administrativo da Faculdade de Extrema.

2. O QUE É UM CARGO DE LIDERANÇA?

Um cargo de liderança basicamente é o que chamo de “bússola impulsionadora”, ou seja, é uma ocupação de destaque que contribui permanentemente mantendo a equipe na direção correta e com a motivação necessária.

3. QUAL A IMPORTÂNCIA DE SABER IDENTIFICAR UM LÍDER?

Uma empresa é um organismo vivo e, como a qualquer outro, precisa de renovação, evolução e inovação. Um líder, dentre inúmeras funções, tem que também estar atendo aos profissionais que demonstrem traquejo para liderar. Tão importante quanto

¹ Graduado em Ciências Econômicas pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Sul de Minas (2008) e Mestre em Materiais Para Engenharia pela Universidade Federal de Itajubá (2010). Diretor da Faculdade de Extrema - FAEX. Coordenador do Curso de Administração da Faculdade de Extrema. Coordenador do Curso de Tecnologia em Logística da Faculdade de Extrema. Coordenador do Curso de Contabilidade da Faculdade de Extrema. Coordenador do Curso de Tecnologia em Marketing da Faculdade de Extrema (EAD). Procurador Institucional da Faculdade de Extrema. Diretor do Instituto Sarpas Consultoria em Liderança. Atua com Análises Macroeconômicas, Evolução Econômica em meio Digital, Desenvolvimento Socioeconômico, Inovação Tecnológica e Empreendedorismo. Membro do Conselho Editorial da Revista Científica E-locução (ISSN: 2238-1899).

identificar os possíveis líderes em uma equipe é contribuir para formação deles, através de treinamentos, observações e motivação.

4. QUAIS AS PRINCIPAIS HABILIDADES DE UM LÍDER?

Quando falamos de um líder, devemos lembrar que é um indivíduo como qualquer outro, mas, que em algumas situações, utiliza de suas características para influenciar uma equipe a galgar uma conquista. O que é interessante e extremamente importante é destacar que além das características mais citadas em livros, revistas, *podcasts* e outros meios, como comunicação, integridade, capacidade de decisão, saber influenciar, ter visão macro e outras, a situação vai determinar a característica mais necessária do líder em um certo momento. Claro, ter influência, uma boa comunicação, saber ouvir são uma das principais características, mas dependendo da situação não seriam suficientes para chegar ao objetivo. Vamos dar um exemplo, se a equipe é nova e está sendo colocada em uma situação desafiadora características como comunicação, influência e motivação serão acionadas com intensidade, mas, em uma situação de reestruturação empresarial que são necessárias ações duras e desafiadoras aos olhos de todos envolvidos, a resiliência, visão macro, capacidade de tomada de decisão serão exigidas intensamente. Saliento novamente, não que uma característica ou habilidade seja mais importante que a outra, todas terão sua significância e importância no momento adequado de acordo com as circunstâncias.

5. COMO SABER SE É A HORA DE PROMOVER UM COLABORADOR A LÍDER?

Como citado anteriormente as características do líder são acionadas de acordo com a necessidade, mas durante a busca por novos profissionais que ocuparão colocações de liderança essas características se tornam foco de verificação. O líder deve manter uma análise periódica de seus liderados, na intenção de contribuir com seu crescimento e grau de contribuição para conquista dos objetivos. Ao manter o monitoramento da maturidade técnica e produtiva dos integrantes da equipe sempre será possível perceber os que tem mais facilidade ou até mesmo aptidão para

comunicação, os que conseguem dar exemplo de comportamento e comprometimento, ou seja, conseguiremos perceber os profissionais com habilidades mais adequadas para evoluírem para a competência de líder.

6. COMO GERENCIAR BEM O TEMPO DAS EQUIPES?

Nos dias atuais temos inúmeras ferramentas para ajudar na gestão do tempo, mas para ser o mais direto possível, nada mais atual que uma agenda atualizada e reuniões periódicas para garantir um andamento adequado dos processos de uma empresa. É importante salientar que na visão descendente, ou seja do líder para os liderados, as informações e andamento do processo sempre serão mais claros (não estou falando de certo ou errado) tendo em vista o maior nível de informação estratégica. É comum na visão ascendente (do liderado para o líder) haver percepções de que o processo poderia ser melhor se “X” ou “Y” fossem diferentes. Essas percepções diferentes sempre levam ao entendimento que o tempo poderia ser mais bem aproveitado, mas é exatamente aí que a comunicação entra para que (no tempo correto) a equipe seja informada das prioridades e como o processo poderá ser melhorado através de ajustes de tempo, velocidade e direção.

7. TEM BOAS DICAS DE ALTERNATIVAS PARA ENGAJAMENTO DE EQUIPES?

Como o ditado diz, se conselho fosse bom não daríamos, mas sim venderíamos (rsrsrs) mas sempre tendo:

“Estar junto”: não importa se a equipe gosta ou não de você (na situação em questão), não importa se a situação é boa ou ruim ou se o clima é adequado ou não, como fazíamos no Exército, esteja sempre com seus liderados, no sol ou na chuva. Garanta que saibam que a realidade deles também é a sua.

“Ser o primeiro”: se quer que seus liderados trabalhem mais horas, faça primeiro; se quer que eles produzam mais com menos, faça primeiro; se precisa que sejam resilientes a notícias “duras”, demonstre primeiro sua resiliência; faça sempre primeiro.

“**A verdade**”: como é do conhecimento de todos existem momentos bons e desafiadores para qualquer empresa, e como o líder está sempre em uma posição de destaque, tentando fazer o que é certo para o bem da equipe e da conquista do objetivo é normal ser julgado positivamente e negativamente, e por mais que ser julgado negativamente seja frustrante e angustiante, o líder deve sempre preferir a verdade. Pode parecer uma dica óbvia, mas acreditem, em muitas situações uma “não” verdade seria melhor aceita e menos desgastante que uma verdade. Essa ação a curto prazo pode até parecer uma opção adequada, mas a longo prazo atingirá a influência do líder no quesito “honra” o que pode ser um dano muito pior que ter alguns importantes integrantes da sua equipe descontentes com sua gestão. No final, o líder deve presar pelo seu capital reputacional e o bem coletivo.

8. QUAIS LÍDERES TE INSPIRAM?

Temos que lembrar que estamos cercados por situações que nos apresentam diversos líderes, mas de forma geral nos atemos a caracterizar só os que nos apresentam significantes resultados econômicos, sociais ou/e religiosos. Para minha formação profissional tive como inspirações inúmeros personagens que diretamente ou indiretamente foram ícones participantes de fases da minha evolução profissional, como por exemplo Margaret Thatcher pela sua coragem e resiliência, Abraham Lincoln pela percepção coletiva e altruísta, dentre outras personalidades históricas que contribuíram imensamente pela melhoria da humanidade. Pessoalmente, ou melhor, particularmente o líder que mais me inspirou foi, e sempre será, Jesus Cristo, que há mais de dois mil anos influencia e melhora seus liderados com seus ensinamentos e, mais que isso, com seu exemplo de vida!!!