

FELICIDADE, TALENTO E
PRODUTIVIDADE



SÉRGIO ALMEIDA
Fundador do Seal Group

O Líder Inclusivo: Aquele que Todos Queremos Ter!

Nos dias de hoje, muito se fala sobre liderança, sobre o que faz de alguém um grande líder e, mais importante ainda, como criar um ambiente inclusivo com equipas verdadeiramente eficazes. No entanto, na prática, poucos são os líderes que conseguem transformar a teoria em realidade e a visão em resultados.

É fácil encontrar fórmulas e frases inspiradoras nas redes sociais, mas, na maioria das vezes, quem as escreve nunca liderou uma equipa de pequena ou grande dimensão ou enfrentou os desafios diários que isso implica. Mas afinal, o que torna um líder verdadeiramente inspirador, inclusivo e eficaz? E como podem as empresas, que se encontram cada vez mais preocupadas com a diversidade, equidade e inclusão, garantir que os seus líderes estão preparados para estes desafios globais?

Estratégias que Funcionam no Mundo Real

Um líder eficaz é aquele que aplica, no terreno, o que aprendeu na teoria. Se pensarmos bem, muitos dos ditos “gurus da liderança” de hoje em dia limitam-se a reciclar ideias antigas e a adaptá-las a um formato moderno. No entanto, as fórmulas não funcionam da mesma forma em todas as organizações. Precisamos de líderes que consigam adaptar-se e criar estratégias específicas para o contexto em que se encontram.

Um excelente exemplo disso é o artigo “The Map on the Wall”, escrito pelo comandante da Marinha dos Estados Unidos, Jack Curtis, que lidera uma esquadra aérea composta por dezenas de militares. Curtis partilha a sua experiência real de liderança, centrada na criação de uma cultura organizacional inclusiva e produtiva, um desafio constante num ambiente tão exigente como o militar.

Cultura em Primeiro Lugar

Uma das práticas partilhas é simples, mas poderosa, que poderia ser adotada em qualquer organização. No seu escritório, há um mapa dos Estados Unidos onde cada novo membro da equipa coloca um alfinete no seu local de origem. Este pequeno gesto simboliza o reconhecimento das diversas



Fonte: Freepik

origens, culturas e experiências de cada um, sublinhando que as diferenças não são fraquezas, mas sim pontos fortes. Este primeiro encontro serve não só para introduzir o novo colaborador, mas também para afirmar o compromisso com a inclusão e a valorização da diversidade. Numa empresa, como numa equipa militar, a criação de um ambiente onde todos se sentem valorizados e ouvidos é o ponto de partida para o sucesso.

Mais Conversas, Menos Regras

Curiosamente, também defende algo que muitos líderes ainda têm dificuldade em aceitar: que as regras, por si só, não criam um ambiente inclusivo. As regras podem, na verdade, sufocar a inovação e a comunicação. Em vez de impor um código de conduta rígido, Curtis promove conversas abertas sobre diversos temas, permitindo que os membros da equipa partilhem as suas experiências pessoais. Esta abordagem cria um ambiente de segurança psicológica, onde todos se sentem à vontade para falar e partilhar. Como líder, é fundamental reconhecer que as conversas sinceras geram mais confiança e cooperação do que qualquer regra imposta.

Focar-se nos Pontos Fortes da Equipa

A verdadeira magia acontece, quando um líder consegue aproveitar ao máximo

as qualidades e talentos individuais da sua equipa. A Gallup, numa pesquisa extensa sobre liderança baseada em pontos fortes, descobriu que empresas que adotam esta abordagem conseguem aumentar os resultados entre 10% e 19%, melhorar os lucros entre 14% e 29%, e diminuir o turnover entre 6% e 72%, dependendo do setor. Um líder eficaz não tenta moldar todos os seus colaboradores de forma igual, mas sim valorizar o que os diferencia e potenciar os seus talentos únicos. Ao fazer isso, as em-

como a Pixar ou Navy SEAL, demonstram que a ligação emocional e simbólica com a missão da empresa pode ser um dos fatores mais decisivos no sucesso a longo prazo.

A Inclusão como Ferramenta de Sucesso

Liderança e inclusão são competências que podem ser aprendidas e desenvolvidas. Neste exemplo que partilhei, o próprio assume que não foi algo que apareceu natural-



presas tornam-se mais inovadoras, eficientes e resilientes.

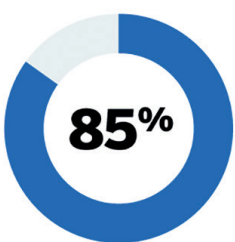
Objetos Físicos como Lembretes Culturais

Outro aspeto importante neste exemplo de liderança eficaz é o uso de símbolos e objetos físicos que reforçam a cultura organizacional. Em vez de confiar apenas em listas de valores pregadas nas paredes, a utilização do mapa com os alfinetes funcionam como lembretes visuais de que a diversidade é uma força. Estes pequenos gestos são poderosos porque fazem com que a equipa se sinta parte de algo maior, algo com um propósito claro. Organizações que utilizam elementos semelhantes para reforçar a sua cultura,

mente. Ele próprio admite que só se tornou um líder mais inclusivo, quando se deparou com novas realidades culturais dentro da Marinha. Esta experiência ensinou-o que, para vencer, é necessário tirar o melhor proveito de todos, independentemente da sua origem, cor ou género.

Em última análise, liderar com sucesso, especialmente em ambientes tão competitivos e dinâmicos, não se trata apenas de impor regras ou alcançar objetivos financeiros. Trata-se de criar uma cultura onde cada membro da equipa sente que pertence a algo maior, onde as diferenças são respeitadas e aproveitadas, e onde o foco está em potenciar os talentos individuais para o sucesso coletivo. E esse é, sem dúvida, o líder que todos nós gostaríamos de ter.

Statistics show that:

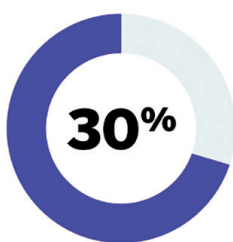


85% of businesses say that diversity drives the most innovative ideas

Fonte: Freepik



80% of workers indicated inclusion was important when choosing an employer



30% of companies with inclusion practices generated up to 30% higher revenue per person