

Por Rejane Rejo Tamoto

Fig. 1

Autoconhecimento é fundamental para o desenvolvimento pessoal e conhecer o perfil comportamental dos líderes e de pessoas-chave de equipes faz a diferença no alcance de metas. Esse foi o tema abordado na palestra Perfil Comportamental para o Futuro das Previdências, que encerrou o primeiro dia do 3º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas, iniciado em formato online nesta quarta-feira, 13 de setembro, com programação até sexta-feira, 15 de setembro.

O painel foi moderado por Hozana Galvão Jannuzzi, membro do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp, e teve como palestrante Maverick Mello, coach e consultor da Consultoria Gestner, que trabalha com Desenvolvimento Organizacional por meio de processos e pessoas.

Durante a apresentação, o consultor enfatizou que as empresas são compostas por pessoas e que, para aprimorar e impulsionar uma organização em direção aos seus objetivos, é essencial investir nas pessoas, pois elas são o maior ativo que se pode ter. No entanto, o desempenho das pessoas pode variar, e às vezes os líderes podem não alcançar os melhores resultados devido à falta de habilidades, como a capacidade de ouvir, por exemplo.

Por isso, destacou Mello, é importante conhecer o perfil comportamental dos líderes e das pessoas-chave em diversas áreas. Para ele, isso se tornou ainda mais crucial no contexto das entidades de Previdência, que enfrentam desafios diferentes daqueles de anos anteriores, com a chegada de novos participantes com diferentes expectativas, além da influência da tecnologia e das redes sociais, ao mesmo tempo em que precisam cumprir normas e regulamentações rigorosas. Além disso, é cada vez mais necessário assumir um perfil comercial, com o crescimento dos planos Instituídos.

Ele argumentou que os líderes precisam se adaptar a essas mudanças, engajar suas equipes, motivar as pessoas em direção aos objetivos da entidade e lidar com desafios, como conflitos interpessoais e questões de comunicação. Isso requer uma nova postura dos líderes internos e uma mudança na abordagem da Gestão de Pessoas, que agora envolve selecionar, desenvolver, aprimorar e reter talentos com base em seus pontos fortes e capacidades individuais.

“O conhecimento do perfil comportamental tem condição de mudar completamente o ambiente, tornando a Gestão de Pessoas uma área estratégica dentro da entidade, no atingimento de objetivos. Com esse conhecimento, as pessoas podem produzir mais, com qualidade, em menor tempo e alinhadas aos objetivos da entidade”, afirmou.

Conheça os perfis

O coach explicou que a compreensão do perfil comportamental teve início com os estudos de William Moulton Marston, que identificou quatro perfis de comportamento: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. Ele explicou como cada um desses perfis possui características específicas, e como tendem a ser extrovertidos ou introvertidos, bem como mais relacionais ou mais racionais.

Ele ilustrou esses conceitos com exemplos de figuras públicas, como Roberto Justus, que representa a Dominância; Silvio Santos, que personifica a Influência; Mahatma Gandhi, que exemplifica a Estabilidade; e o professor Pasquale, que se alinha ao perfil Conformidade.

“Cada perfil comportamental tem seus pontos fortes e desafios, e não há um melhor do que o outro. A chave está em identificar o perfil certo para o lugar certo. E também há adequação do perfil à situação”, destacou. Segundo ele, isso permite à entidade alocar as pessoas em funções nas quais possam contribuir melhor, elevando o desempenho geral. Ou mesmo ajudar a

Legismap Roncarati

3º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas destaca a importância de conhecer o comportamento das equipes para gerar melhores resultados

desenvolver determinadas características em funcionários, de acordo com o perfil comportamental que o cargo demanda.

Segundo Mello, a área de Gestão de Pessoas está evoluindo, passando de uma abordagem tradicional de recrutamento, seleção e treinamento para ter um foco na compreensão do perfil comportamental e no desenvolvimento das pessoas de acordo com suas características individuais. Ele definiu essa abordagem como “Gestão Comportamental”, que tem o objetivo de potencializar os talentos internos, melhorar a comunicação, reduzir conflitos e, finalmente, criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, com redução do turnover.

Ele enfatizou que ao compreender e aplicar eficazmente o perfil comportamental nos colaboradores, as entidades podem impulsionar seu desempenho e atingir seus objetivos de maneira mais eficaz. O painel terminou com o sorteio de sessões de perfil comportamental com Maverick. Os ganhadores foram Simone Ribeiro Castelhão, Cleverson Ubirajara Zimmermann e Aídee Fernandes Silva Lopes.

O 3º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas é uma realização da Abrapp com o apoio institucional da UniAbrapp, Sindapp, ICSS e Conecta. Patrocínio Ouro: LG Lugar de Gente - Sistemas Humanos e Walking The Talk. Patrocínio Bronze: Arual Turismo.

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 13.09.2023.