

Por Alexandre Sammogini



Com o tema “Design Organizacional à Serviço da Transformação da Cultura e do Clima”, o Talk 3 do [1º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas](#) promoveu o debate entre Marco Ornellas, Consultor em Desenvolvimento Organizacional, Coach, Designer e Escritor, e Lucas Nóbrega, Diretor Presidente da Fundação Libertas, com a mediação de Claudia Cardoso de Lima, Coordenadora Suplente do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp, na tarde desta quarta-feira, 30 de junho. Em formato 100% online e ao vivo, o evento reúne hoje e amanhã (1º de julho) especialistas e dirigentes para discutir as principais tendências da área de gestão de pessoas nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC).

Claudia Cardoso de Lima introduziu o tema do painel dando o contexto do momento de intensa transformação dos negócios do setor, com a necessidade de realizar a mudança de cultura nas entidades. Disse que, mais que ouvir conceitos e ideias brilhantes, é importante também conhecer os cases de sucesso do setor para conhecer as formas de aplicação de uma nova cultura. Falou ainda do processo de mudança de sua entidade, a Fundação Copel, que foi impulsionado pelo advento do Plano Família. Mesmo após mais de três anos e meio de seu lançamento, a entidade continua promovendo ações para mudança na cultura comercial e no design organizacional.

Marco Ornellas explicou que a cultura de uma organização é formada por um conjunto de crenças e valores e sua mudança passa necessariamente pela liderança. “O engajamento das lideranças têm um papel especialmente forte para realizar a virada. É uma peça chave. Não é a única, mas é essencial”, comentou. As demandas pela transformação na cultura e no clima são impulsionadas pelas grandes crises que a sociedade e a economia atravessam no contexto histórico atual. Ele resumiu o processo atual em três grandes crises, uma delas de valores, outra do modelo econômico e a terceira, de sustentabilidade.

Junto com as fortes crises, também surgem as oportunidades. “Estamos em um portal para o início de uma nova era. É um momento de grandes mudanças e oportunidades. É um portal que abre para uma nova ordem”, disse Ornellas. Nesse contexto, a adoção de um novo desenho organizacional é urgente, defendeu o consultor. “Estamos vivendo um tsunami. É uma onda que vai

carregar todo mundo. Alguns estarão mais preparados, mas ninguém sairá ileso e alguns não irão sobreviver”, comentou.

Disse que é urgente realizar o redesenho das organizações. E os novos formatos têm a ver com a adoção de novas tecnologias, mudanças de pessoas em direção à construção de uma cultura mais ágil.

Disrupção – Lucas Nóbrega apresentou o case da Fundação Libertas que começou com a realização de um diagnóstico da cultura instalada anteriormente. Quando chegou ao comando da entidade, percebeu a necessidade da mudança na cultura da organização se quisesse perseguir o objetivo de estar entre as melhores empresas de previdência e saúde.

Ele lembrou do 39º Congresso Brasileiro da Previdência Privada (CBPP), organizado pela Abrapp, que trouxe o professor Ram Charan, que abordou o tema da disrupção. Disse que o pensador tinha anunciado, ou você segue a disrupção ou será disruptado. “Aquilo fez muito sentido para mim naquele momento”, disse Lucas.

O processo de mudança na Libertas passou pela pactuação com dirigentes e colaboradores. “Pactuamos com todas da casa: o que queremos ser lá na frente. Fizemos um pacto por mais inovação, mais empreendedorismo, mais colaboração. O aprendizado tinha de ser mantido”, disse. Lucas explica que o lema que passou a ser seguido foi o seguinte: “queremos ser uma equipe integrada em prol do cliente”. A equipe passou a focar o futuro cliente, com maior agilidade na gestão e maior autonomia para os colaboradores.

No pipeline de entregas entraram novos produtos, com o fortalecimento da inovação. Ele comentou que o advento da pandemia ajudou a acelerar a transformação. “A pandemia incendiou o processo de mudanças, acelerou tudo, e aumentou a confiança entre os membros das equipes”, contou.

Marco Ornellas defendeu que as estruturas tradicionais devem ser superadas. As práticas mais hierarquizadas, com decisões top down, devem dar lugar a novos desenhos. E a própria pandemia passou a exigir uma estrutura mais flexível do funcionamento das organizações.

Humanização – A apresentação do Talk 2 do 1º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas trouxe a palestra de Daniel Ramirez, CEO do GAR, que teve como tema “Ressignificar: Um Manifesto Humanista”. Elidiane de Farias Gomes, Membro do Comitê de Gestão de Pessoas da Abrapp abriu o painel destacando a importância de exercer maior protagonismo no processo de transformação. Ela enfatizou que vivemos um momento de grandes mudanças, em que estão surgindo grandes possibilidades de transformação.

Em seguida, Daniel Ramirez apresentou seu Manifesto Humanista como um grito, um chamado, em resposta à pandemia e à necessidade de transformação. “O vírus veio de fora nos incentivando a refletir. Comecei a estudar o que poderia aprender com tudo isso e tive um insight: era como se estivesse no vestiário, no intervalo de um jogo”, comentou. O intervalo é uma oportunidade para uma mudança para entrar no segundo tempo da própria vida. E recomendou a adoção de três procedimentos: “resetar” ou desligar e ligar novamente; “recall” que significa trocar ou arrumar os defeitos; e reciclar que indica a aplicação de qualidades não utilizadas.

Ramirez trouxe dados que antes da pandemia, apenas 3,8 milhões dos trabalhadores brasileiros trabalhavam em home office. Agora, 52% estão em home office. Houve redução das equipes, com aumento de 50% da produtividade das empresas. E disse que 95% dos executivos acreditam na adoção de modelo híbrido de trabalho daqui em diante.

O Consultor defendeu, em uma organização, a valorização da “inteligência coletiva”. É uma prática que leva ao compartilhamento dos saberes e que surge da cooperação de vários indivíduos. “O compartilhamento da inteligência é necessário pois ninguém sabe tudo. Cada um sabe algo e a diversidade ajuda a criar uma nova cultura”, comentou.

A participação no evento conta 4 créditos no Programa de Educação Continuada – PEC do ICSS. O 1º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas é uma realização da Abrapp com apoio institucional da UniAbrapp, ICSS, Sindapp e Conecta, e Patrocínio da Apoenas Soluções em Seguros e da Crescimentum.

Acompanhe o Blog da Abrapp para ler mais matérias sobre os conteúdos do evento!

Fonte: Abrapp em Foco, em 30.06.2021