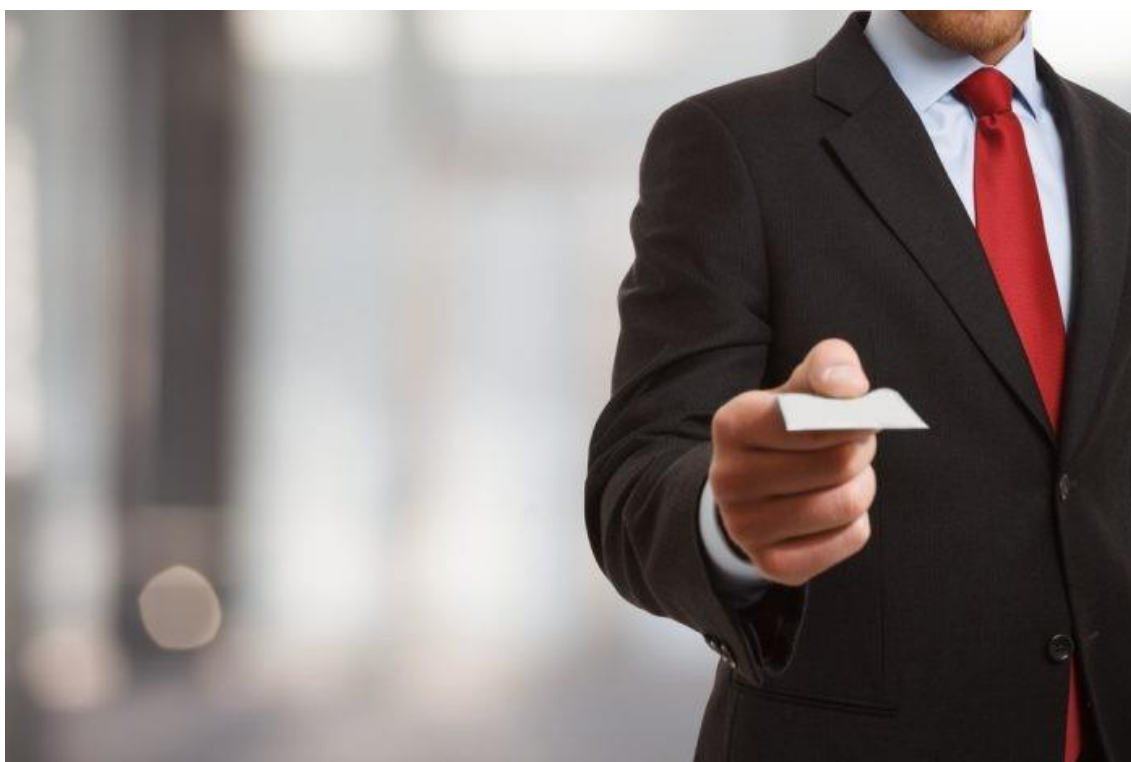


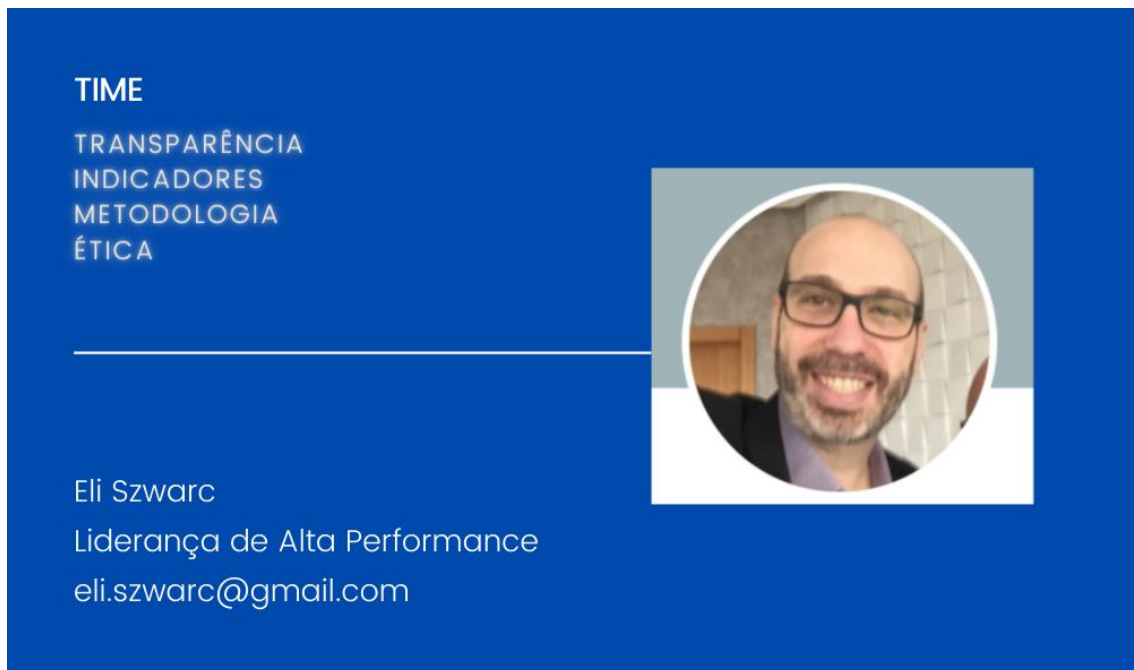
TIME, o meu Cartão de Visitas



Para atingir os objetivos estratégicos, a formatação da estrutura de trabalho é essencial: Gestão de Pessoas, Estilo de Liderança, Modelo de Trabalho e Ferramentas. Quando optamos pelo trabalho em **Equipe**, temos pessoas individualmente envolvidas em suas entregas, mas comprometidas com um objetivo comum. Os membros da Equipe possuem aptidões complementares, responsabilidade individual e mútua, num ambiente de interdependência. A distribuição de tarefas e acompanhamento da performance são atribuições do gestor. Por sua vez, o trabalho em **Time** pressupõe uma interação maior entre seus componentes, já que muitas tarefas são realizadas em comum. Ele possui uma estrutura de pessoas comprometidas em uma entrega coletiva, geralmente envolvendo questões transdisciplinares. Neste contexto, o **Estilo de Liderança** se torna um diferencial, já que a relação direta entre os seus participantes durante suas atividades é mais intensa, e o tempo duração deste modelo pode eventualmente ser mais curto, diretamente relacionado ao cumprimento de seu objetivo específico.

Independente da estrutura de trabalho, a atuação do **Gestor-líder** deve garantir as entregas de **Times e Equipes de Alta Performance**. A relação construída entre seus membros é o que garante o **Sucesso**, e para isso, todo Líder deve entregar seu **Cartão de Visitas**, deixar claro seu modelo de organização do trabalho e suas premissas morais e éticas.

O meu Cartão de Visita é simples e objetivo:



O Cartão de Visitas simboliza como você realmente deseja se apresentar para as pessoas. Independente do segmento de atuação da empresa, do número de colaboradores, da estratégia escolhida, trata-se sempre de pessoas. E a base sólida das relações humanas é a confiança mútua, por isso estou convicto que o meu acrônimo de **TIME** traduz meu **Modelo de Gestão: Transparência + Indicadores + Metodologia + Ética**.

Transparência: de propósitos, de objetivos, de atitudes esperadas, no compartilhamento de resultados. O Líder deve divulgar os Objetivos a serem alcançados, e as Metas estabelecidas. Deve deixar claro as premissas da participação de cada membro, suas entregas e garantir um canal de comunicação aberto, rápido, de mão dupla. A **Comunicação** é condição essencial para garantir a coesão da equipe como um todo, e o senso de pertencimento individual. O **Feedback**, como poderosa ferramenta de comunicação e engajamento, torna-se estratégico na condução de Equipes de Alta Performance, e na Gestão de Pessoas.

Indicadores: que realmente contribuem na tomada de decisão, acompanhados com responsabilidade e divulgados rotineiramente. A Gestão Moderna é baseada em dados e norteadas por indicadores. A democratização do uso de dados, e o pleno entendimento dos indicadores empoderam as equipes, e são fortes aliados no sucesso do atingimento das metas. O hábito de discutir a Performance contribui no amadurecimento de todos os níveis da Organização, na medida em que promove a autocritica (individual ou setorial), e os Planos de Ações Corretivas são elaborados a várias mãos. A **Meritocracia**, um saudável hábito de incentivar e valorizar o esforço, está baseado no estabelecimento da Transparência aliado ao

acompanhamento dos Indicadores. Comemorar o sucesso e reconhecer avanços devem ser tão valorizados quanto identificar os fracassos e elencar os pontos de melhorias.

Metodologia: Eficiência na Gestão do Tempo, da Agenda e das Tarefas. A agenda de todo gestor deve representar sua Escala de Prioridades. Portanto, na distribuição de compromissos da sua agenda devem constar períodos reservados para analisar indicadores regularmente, ler relatórios ou elaborá-los, reunião com equipes ou individualmente com seus membros, compondo assim a sua “Rotina Produtiva”, já que o restante do tempo ficará dedicado a outras atividades. Em sua concepção, a maximização do tempo deve conter a **Priorização da Tarefas**, utilizando como parâmetros a Urgência e Importância. Neste contexto, delegar tarefas torna-se não somente necessário ao Líder, como essencial ao crescimento individual do Liderado, promovendo um Ciclo Virtuoso de Desafios e a construção do real sentido de Entrega Compartilhada, difundindo a **Accountability**. Períodos para descompressão, intervalos regulares entre atividades e bloqueios para refeições colaboraram no equilíbrio físico e mental do gestor, e devem ser encorajados e difundidos para toda a equipe.

Ética: na tomada de decisão, nas atitudes. O Líder não somente representa a sua Organização na tomada de decisão, mas também aplica seus valores morais no seu cotidiano. As Políticas Institucionais e mecanismos garantidores de **Compliance** são a base da pirâmide onde os Valores da Empresa estão apoiados. E não devem ser somente os Valores da Empresa, mas sim das Pessoas que trabalham na Empresa, compondo a **Cultura Organizacional**. O Líder deve ser um exemplo neste ambiente, e a Ética não se restringe ao campo filosófico dos pensamentos, mas se materializa nas ações e decisões. Vale ressaltar que os Líderes confiáveis são aqueles que, aos olhares de seus liderados, pares e superiores, são previsíveis em suas condutas frente a qualquer situação. A previsibilidade que gera a confiança não está na solução elaborada ao problema apresentado, mas sim à **Metodologia empregada na Tomada de Decisão**, cujo escopo está delimitado pela **Ética, Entrega baseada em Valor** (inclusive os da Organização) e **Cuidado Centrado na Pessoa**.

TIME, esse é o meu Cartão de Visitas.

Qual é o seu?