



LEADING PEOPLE

LEADING

PEOPLE

LEADING

SPONSORED BY



NÚMEROS

EM 54 DOS 75 MERCADOS

onde as empresas acompanham as atitudes dos colaboradores, a Sustentabilidade surge como a principal razão para se juntarem a uma empresa.

Fonte: Accenture, 2022

Entre 2016 e 2021, registou-se um aumento de

71% NAS PESQUISAS NO GOOGLE

relacionadas com produtos empresariais sustentáveis.

Fonte: WWF, 2021

Quando os executivos e os colaboradores estão fortemente alinhados com o desempenho da Sustentabilidade organizacional, as empresas

CRESCEM 13% MAIS DEPRESSA

do que a concorrência.

Fonte: Accenture, 2022

LETRAS

A criação de ambientes de

CONFIANÇA E SEGURANÇA

psicológica é crucial para que os líderes possam inspirar as suas equipas e liderar com eficácia.

Aida Chamiça, Coach, credenciada MCC pela ICF

Acredito que as

LIDERANÇAS SUSTENTÁVEIS

(e sustentadas) vieram para ficar. Sobretudo para gerações mais jovens (millennials ou geração Z) que dão muita importância a todas estas características numa organização.

Samir Valimamade, Account Manager da Bliss Applications

Ser um líder sustentável é mais do que um título – é uma responsabilidade e uma oportunidade de

FAZER A DIFERENÇA.

Isabel Freire de Andrade, Diretora Geral da Bright Concept

UM GUIA PARA CONSTRUIR UM FUTURO ORGANIZACIONAL ECOCÊNTRICO

 Leonor Wicke

Não é difícil prever que as alterações climáticas continuarão a perturbar as redes de abastecimento mundiais e poucas organizações estarão a salvo desta tendência. A liderança sustentável é uma abordagem que pretende combater estas questões ao fazer delas uma prioridade nos valores da organização.

Esta abordagem de gestão tem especial foco em *Environmental, Social and Corporate Governance* (ESG) e pretende encontrar soluções para os desafios ambientais, sociais e económicos do Mundo, reconhecendo os diretores e gestores como uma peça essencial neste processo.

Um líder sustentável compreende e aceita a crescente complexidade do mundo organizacional, tornando-se adaptável às mudanças e influências exteriores. Mais importante ainda, é um pensador a longo prazo que vê as pessoas e o ambiente como partes integrantes da empresa. Estas duas questões são a força motriz desta estratégia e fazem com que se priorize o impacto da organização nas gerações futuras, não apenas no presente.

Por outro lado, as empresas que escolhem não tomar medidas razoáveis para atingir os objetivos de sustentabilidade estão a

ficar para trás. A opinião pública, parceiros e consumidores, valorizam cada vez mais valores e objetivos relacionados com ESG e são extremamente críticos.

Para atingir uma liderança sustentável, existem cinco princípios gerais, de acordo com a empresa global de educação Emeritus:

1. Ter uma mentalidade ecocêntrica, sistémica e de longo prazo

Nutrir uma mentalidade ecocêntrica (ou ecológica) sublinha o facto de os seres humanos serem uma componente do ecossistema global e indissociáveis do seu meio ambiente. Os líderes de topo devem inspirar os profissionais emergentes a incorporar esta perspetiva na sua visão do Mundo para reduzir o impacto negativo que as pessoas têm no ambiente.

2. Estabelecer uma rede de liderança transfronteiriça

Os líderes de sustentabilidade estabelecem uma rede de liderança transfronteiriça, colaborando com líderes em diferentes funções. Executivos de projetos, líderes de opinião, especialistas na matéria e consultores de confiança podem fazer parte deste grupo de liderança. Ao coordenarem os pontos de ação, reforçarem as ligações e transformarem as estraté-

gias-chave em ações que apelam a vários grupos de partes interessadas, os líderes de sustentabilidade criam uma visão partilhada para alcançar a mudança.

3. Exercer influência sem autoridade

A chave para a liderança sustentável é a influência, não a autoridade. Os líderes focados na sustentabilidade têm de exercer a sua influência junto de grupos vastos e diversificados de pessoas, entre as quais poderão não ter qualquer autoridade. Por conseguinte, os líderes devem desenvolver um poder credível, envolvendo-se estrategicamente nas redes sociais para estabelecer uma relação com os colaboradores e exercer influência sem ter qualquer autoridade formal.

4. Abraçar a complexidade e a mudança

Uma das principais competências dos líderes é distinguir entre vários tipos de liderança e selecionar o estilo adequado para resolver os problemas, em função da natureza do desafio. Assim, os líderes de sustentabilidade devem estar à vontade para trabalhar com várias complexidades que envolvem fatores como as necessidades das partes interessadas, o panorama político, os interesses concorrentes e os sistemas naturais.



«O *coaching* para a liderança sustentável equipa os líderes com as competências necessárias para inspirar e envolver as suas equipas em iniciativas de sustentabilidade. Ao desenvolver competências em áreas como o pensamento sistémico, o envolvimento dos *stakeholders*, e a liderança adaptativa, os *coaches* ajudam os líderes a navegar por desafios complexos.»

5. Reconhecer a importância de liderar a si mesmo

Dar prioridade à autoliderança, aumentando a autoconsciência dos valores e objetivos sustentáveis, é uma componente fundamental do desenvolvimento da liderança sustentável. Os líderes de sustentabilidade que compreendem a importância de se liderarem a si próprios têm uma noção clara dos objetivos e valores ecocêntricos e estão motivados para encorajar os outros a descobrirem os seus.

O papel do *coaching*: como fomentar uma liderança sustentável?

Para atingir estes objetivos, o *coaching* focado em ESG pode melhorar significativamente a liderança sustentável ao promover uma mentalidade que integra objetivos ambientais, sociais e económicos de longo prazo nos processos de tomada de decisão. Através de orientação personalizada e práticas de reflexão, os líderes são encorajados a alinhar os seus valores pessoais com práticas empresariais sustentáveis, promovendo uma cultura de responsabilidade e comportamento ético.

Um líder sustentável deve procurar cinco atributos: Mentalidade de sustentabilidade, que implica um forte sentido de objetivos e foco; Pensamento sistémico, que envolve a capacidade intelectual de observar e de se concentrar na questão ambiental mais vasta; Construção de relações,

na medida em que compreende pessoas de diferentes culturas, apoiando a diversidade e construindo relações produtivas e duradouras com as partes interessadas; Continuidade do empenho, uma vez que estes desafios requerem uma gestão adaptativa a longo prazo; Comunicação eficaz, de forma a criar uma visão partilhada, gestão de conflitos e capacidade de motivar e convencer outras pessoas.

Além disso, o *coaching* para a liderança sustentável equipa os líderes com as competências necessárias para inspirar e envolver as suas equipas em iniciativas de sustentabilidade. Ao desenvolver competências em áreas como o pensamento sistémico, o envolvimento dos *stakeholders*, e a liderança adaptativa, os *coaches* ajudam os líderes a navegar por desafios complexos e a conduzir mudanças significativas. Este tipo de *coaching* encoraja os líderes a promover uma cultura organizacional inclusiva e inovadora onde a sustentabilidade é uma visão partilhada. Uma estratégia bem delineada previne ainda o *green washing*, ao garantir que os valores relacionados com ESG estão impressos no dia-a-dia da organização.

Como resultado, as organizações que adotem uma liderança sustentável estão mais bem posicionadas para alcançar um crescimento sustentável, melhorar sua reputação e contribuir positivamente para a sociedade e meio ambiente. ●



Alexandra Barosa-Pereira
Managing Partner da ABP Corporate
Coaching

TEAM COACHING AO SERVIÇO DA SUSTENTABILIDADE

Em ambiente organizacional, a sustentabilidade do negócio transcende as práticas ecológicas e abrange aspetos económicos e sociais. Para alcançar essa sustentabilidade ampla, o papel do Executivo que atua como *team coach* pode fazer a diferença porque pressupõe apoio às equipas para alcançar metas de curto prazo, mas também a implementação de estratégias que asseguram o crescimento e a resiliência a longo prazo.

O Executivo é o elemento que apoia o desenho e a implementação da estratégia organizacional. Não se pretende que seja o operacional e técnico que terá sido anteriormente, mas sim que atue como o conetor do que está desconetado, preenchendo os espaços, e que esteja continuamente centrado nos *stakeholders*, no momento presente antevendo o futuro.

A liderança deste Executivo abrange quatro funções essenciais, que irá alterando mediante as exigências do contexto. De acordo com as teorias da liderança funcional, o Executivo assume o papel de mentor, de instrutor, de *coach* ou de facilitador, apoiando cada necessidade específica das equipas e dos seus membros perante o que exige o momento.

Se é verdade que muitos Executivos têm alguma facilidade em adotar os papéis de instrutor e de mentor, também é verdade que os papéis de *team coach* e facilitador exigem competências especifi-

Executivos que atuam como *team coaches* e facilitadores ajudam a construir essa resiliência, preparando o sistema para enfrentar desafios inesperados. Promovem uma mentalidade de crescimento, onde erros são vistos como oportunidades de aprendizagem e a inovação é constantemente promovida.

cas para as quais o Executivo pode estar menos preparado. E serão estas as competências cruciais para a longevidade e a prosperidade de qualquer negócio.

A capacidade de uma empresa de se adaptar a mudanças e superar crises é um indicador-chave da sua sustentabilidade. Executivos que atuam como *team coaches* e facilitadores ajudam a construir essa resiliência, preparando o sistema para enfrentar desafios inesperados. Promovem uma mentalidade de crescimento, onde erros são vistos como oportunidades de aprendizagem e a inovação é constantemente promovida.

Na ABP Corporate Coaching apoiamos os Executivos numa abordagem de *Team Coaching* sistémico e dinâmico, convidando o Executivo a desapegar-se de uma cultura de responsabilização e de culpa, e a nutrir uma cultura P.A.L.I.

(de segurança psicológica, alinhamento, aprendizagem e improvisação).

Para que possa também adotar esta abordagem mais sustentável, deixamos questões para reflexão:

- 1) A cultura da empresa e a sua liderança estão focadas nos padrões que reconhece no sistema ou em partes ou silos tratados de forma isolada perante a adversidade?
- 2) O trabalho é desenvolvido como forma de aprendizagem observando-se os muitos sistemas em que estão inseridos ou é abordado como problemas de execução de resolução pontual?
- 3) Como atuam os Executivos perante as interligações e interdependências que impulsionam o alinhamento que se pretende no sistema organizacional? •

Acompanhamento de Executivos - Individual ou Equipas

COACHING, PORQUÊ?

Investir no desenvolvimento de competências para melhorar o desempenho individual e coletivo.

01

Criar abertura a novas perspectivas e à inovação.

02

03

Integrar a função de liderança que promove maior autonomia e responsabilidade nas equipas.

O conhecimento sustentável e a prática ponderada, enquanto medimos o impacto e os resultados, são a nossa maneira de ser e de fazer acontecer!



ABP Corporate Coaching

www.abpcoaching.com

(+351) 21 330 37 82 • Av. da República, n.º 6 - 1.º Esq. 1050-191 Lisboa



Aida Chamiça

Coach de Gestores de Topo desde 2003, credenciada MCC pela ICF

GERIR E LIDERAR NA SUA MELHOR FORMA É UMA ESCOLHA!

Num mundo de negócios cada vez mais volátil e complexo, os gestores de topo enfrentam desafios que exigem clareza, agilidade mental e capacidade estratégica. Para estarem na sua melhor forma, muitos recorrem ao *coaching* executivo, um “ginásio” essencial para desenvolver novas perspetivas, ampliar opções de resposta e explorar possibilidades – sempre num ambiente confidencial e seguro. A eficácia desta prática é comprovada pelos resultados alcançados e pelo seu crescimento acelerado nos últimos anos. Há 20 anos a trabalhar com gestores de topo, temos testemunhado como o *coaching* desafia e desenvolve os “grupos musculares” essenciais à liderança eficaz.

Aumentar a inteligência da situação: adquirir uma perspetiva mais distanciada, lúcida e abrangente da realidade

O *coaching* permite que os gestores de topo alarguem a sua visão e desenvolvam perspetivas mais abrangentes sobre os desafios que enfrentam. De acordo com estudos da *Harvard Business Review* sobre o desenvolvimento vertical, esta prática ajuda os líderes a aumentar a sua capacidade de lidar com incertezas e complexidades, tornando-os mais adaptáveis e resilientes em ambientes de rápida mudança. Num ambiente seguro, o *coaching* promove o questionamento de

suposições pré-existentes e encoraja a exploração de múltiplos ângulos.

Qualidade da tomada de decisões: gerar mais opções e consciência mais alargada de impactos

Como um «ginásio» para a mente, o *coaching* proporciona um espaço para que os gestores pratiquem a análise de cenários e a avaliação de diferentes possibilidades de ação. Os líderes são desafiados a questionar-se e questionar o seu pensamento e decisões, estimulando o pensamento exploratório, generativo e criativo, que tira ainda mais partido do conhecimento, experiência e competências várias do gestor de topo.

Eixo de Equilíbrio e Bem Estar: aumentar resiliência, flexibilidade e foco

Em tempos de volatilidade, a resiliência torna-se uma competência essencial para os gestores de topo e para os líderes em geral. O *coaching* executivo ajuda-os a construir proativa e intencionalmente o futuro para as suas organizações, tendo em conta os desafios de contexto e as oportunidades emergentes.

Tal como defendido por Simon Sinek em *Leaders Eat Last*, a criação de ambientes de confiança e segurança psicológica é crucial para que os líderes possam inspirar as suas equipas e liderar com eficácia. Também Yuval Noah Harari, em *21 Lessons for the 21st Century*, sublinha a importância de espaços para reflexão e

introspeção, para que os líderes se adaptem rapidamente às mudanças e mantenham o foco no crescimento sustentável.

Coaching Executivo como espaço seguro de reflexão, evolução e construção de resultados

Estar num ambiente seguro de *coaching*, com um profissional experiente, qualificado, credenciado e comprometido com um código de ética robusto, amplifica a capacidade do gestor para enfrentar desafios complexos com eficácia, foco e lucidez sobre o que é relevante e prioritário, melhor gestão do stress e da pressão, maior serenidade, maior inteligência, entre muitas outras capacidades e qualidades que o fazem sentir-se em forma e no seu melhor, independentemente da sua idade ou nível de experiência.

Coaching Executivo: uma vantagem competitiva, um investimento estratégico para o futuro

Ser intencional na construção do futuro, detetar as oportunidades emergentes e gerir com agilidade e eficácia os obstáculos e dificuldades, requer que todos os líderes estejam na sua melhor forma. Começando pelo topo. Face à volatilidade dos contextos, os que dispõem de um espaço de *coaching* executivo têm um forte diferencial competitivo, por estarem confiantes, equilibrados e prontos a dar o seu melhor em todos os momentos e inspirarem a organização a fazê-lo também. ●

**AIDA
CHAMIÇA**
Executive Coaching



Coaching executivo com assinatura

Somos especialistas em coaching executivo individual para gestores de topo e team coaching para equipas de alta gestão. A experiência de quase 20 anos, certificada pela ICF ao nível MCC desde 2012, amadurecida por estudos, atualizações e uma reflexão profunda sobre a prática em coaching supervision, para oferecer o que temos de melhor para dar, permitiu-nos apurar uma abordagem única, que o convidamos a experienciar.

O nosso compromisso? É continuar a honrar a nossa assinatura.



Saiba mais em
aidachamica.com



Samir Valimamade

Account Manager da Bliss Applications

AS LIDERANÇAS SUSTENTÁVEIS (E SUSTENTADAS) VIERAM PARA FICAR

As características dos líderes têm vindo a adaptar-se ao longo dos tempos, procurando garantir um contexto de sustentabilidade naquilo que é o seu pensamento estratégico e as suas ações. Isto começou a ser mais evidente no pós-COVID, onde as pessoas começaram a ter uma perspectiva diferente naquilo que tem impacto no seu dia-a-dia. Com este contexto, as lideranças das organizações têm sido pressionadas a responder a três grandes pilares: ambientais, sociais e governamentais.

Quais as estratégias para uma liderança sustentável eficaz?

1. A abordagem de uma liderança sustentável deve ter em consideração o ecossistema em que está inserido. As soluções são definidas de acordo com o seu contexto, ou seja, qual o impacto da sua liderança na comunidade.
2. Parar, ouvir e entender. No Mundo cada vez mais rápido, parar para perceber aquilo que está a acontecer à volta das organizações, as suas preocupações e os seus impactos, certamente irá ajudar os líderes a adop-

tarem medidas ajustadas a todos os *stakeholders*.

3. Criar uma identidade organizacional sustentável. Pensar em medidas que sejam aplicáveis na cultura, na estratégia, nas operações ou gestão de pessoas. A identidade de uma organização também é feita a pensar nestes pilares. Todos em conjunto definem como uma organização é reconhecida.

4. Comunicar. Como qualquer boa liderança, esta deve ser transparente e aberta. A comunicação é um elemento-chave nas lideranças sustentáveis, pois garante maior proximidade com os elementos da organização, ao mesmo tempo que dá espaço para contribuírem ativamente com iniciativas.

5. Promover:

- a. A diversidade, incluindo na organização pessoas de diferentes origens, culturas ou géneros.
- b. A equidade, garantindo que todas as pessoas têm acesso às mesmas oportunidades e recursos.
- c. A inclusão, permitindo que as pessoas se sintam respeitadas e seguras para expressar as suas opiniões.
- d. A responsabilidade ambiental,

adoptando medidas que procurem um uso eficiente dos recursos naturais.

Como preparar as (futuras) lideranças?

1. Criar políticas governamentais que ajudem a promover medidas sustentáveis nas organizações. É preciso que as lideranças queiram ser sustentáveis, mas cabe igualmente às Instituições Governamentais a co-responsabilização da implementação dessas medidas.
2. Coaching. Líderes inspiram líderes, pelo que a orientação por parte de líderes mais experientes na área podem ajudar outros líderes a pensar *out of the box* em iniciativas sustentáveis para a sua organização.
3. Implementar sistemas de incentivos e recompensas que valorizem os líderes que se destacam pela sua atuação sustentável.

Acredito que as lideranças sustentáveis (e sustentadas) vieram para ficar. Sobretudo para gerações mais jovens (millennials ou geração Z) que dão muita importância a todas estas características numa organização, tal como para quem lidera as mesmas. ●



cartuxa.pt

Cartuxa

FUNDAÇÃO
EUGÉNIO
DE ALMEIDA

60 ANOS

SEJA RESPONSÁVEL. BEBA COM MODERAÇÃO.



À VIDA COM MAIS!

— A inspiração bebe-se. —



Isabel Freire de Andrade
Diretora Geral da Bright Concept

COACHING PARA SER UM LÍDER MAIS SUSTENTÁVEL

Sei que gostava de ser um líder que contribui para a sustentabilidade. Imagino que deseja que a sua empresa seja sustentável, em termos económicos, mas também sociais e ambientais. Sei que gostava de um dia contar aos seus filhos ou netos que fez tudo o que estava ao seu alcance na sua organização para proteger o ambiente, os colaboradores e a ética.

Sei também que está a ter pressão dos investidores, dos novos colaboradores e dos consumidores para que a sua empresa seja sustentável. Passou mesmo a ter de reportar dados sobre o ESG – Environment, Social and Governance – da sua organização, o que está a ser muito desafiante.

É um dilema crescente ter de conciliar o aumento da faturação com os requisitos de sustentabilidade, mas, na realidade, as empresas que cumprem estes requisitos são mais resilientes e faturam mais. Vejamos alguns exemplos:

- No ambiente, temos o caso da empresa Patagónia, uma marca de roupa *outdoor*, que adota muitas práticas de produção sustentáveis e que com isso tem tido um crescimento

consistente das receitas.

- Na esfera social, podemos referir a Unilever que, nas marcas Dove e Ben & Jerry's, melhorou as condições de trabalho dos seus colaboradores e promoveu o desenvolvimento nas comunidades onde opera. Como resultado, estas marcas têm registado um crescimento de vendas superior à média das marcas do grupo.

- Em termos de *governance*, os casos mais conhecidos são os maus exemplos que eliminaram do mercado empresas como o BES, o BPP e o BPN e a Enron.

Se quer aumentar a sustentabilidade da sua empresa, responda a algumas questões que lhe colocaria se lhe estivesse a fazer Coaching ou Team Coaching. Pegue numa caneta e escreva as respostas a cada uma destas 10 questões:

- Em relação ao propósito da sua organização? (*Governance*)

1. Porque é que o Mundo necessita da sua organização?
2. A quem servem e que serviço lhes prestam?
3. O que é que podem fazer de forma única que o Mundo de amanhã precisa?

- Relativamente às relações dentro da equipa de Direção (Social)

4. Qual é o nível de segurança psicológica dentro da equipa?
5. Como é que são as reuniões de equipa?
6. Como é que estão a gerir os conflitos dentro da equipa? E com os outros colaboradores?

- Em relação aos seus *stakeholders* (Ambiente, Social e *Governance*)

7. Como estão a lidar com cada um dos seus *stakeholders*?
8. Quais são as pessoas que se estão a esquecer e que um dia lhes podem dar problemas?
9. Para a sua organização como seria o *stakeholder* “gerações futuras”?
10. Com aqueles *stakeholders* que sentem como antagónicos, como é que os podem tornar num recurso?

Convido-o a responder a estas perguntas no seu quotidiano, a questionar-se sobre o impacto das suas decisões e a liderar com um propósito que transcenda o lucro imediato, visando o bem-estar global e a continuidade das gerações futuras. Afinal, ser um líder sustentável é mais do que um título – é uma responsabilidade e uma oportunidade de fazer a diferença. •



ELECTRA

Uma revista que não se pode perder

À venda em bancas,
livrarias e electramagazine.com





Jaime Ferreira da Silva
Managing Partner da Dave Morgan

LIDERANÇA SUSTENTÁVEL

AUTOCONHECIMENTO, REFLEXÃO E CONSISTÊNCIA

A sustentabilidade das sociedades assenta em três pilares que articulam crescimento económico, responsabilidade social e preservação ambiental.

Nas organizações, uma liderança sustentável deverá promover a diversidade, a equidade e a inclusão no local de trabalho, cuidar do bem-estar dos colaboradores e contribuir para o desenvolvimento das comunidades onde se inserem.

Visões restritivas da liderança e da gestão, focadas no curto-prazo e numa visão autocentrada do negócio desarticulada dos demais *stakeholders*, perdem competitividade.

Os desafios que enfrentamos, e que poderão colocar em risco a manutenção do nosso *modus vivendi*, irão implicar algumas mudanças na formação, preparação e desenvolvimento dos atuais e novos líderes.

Sem exaustividade, há requisitos e competências emergentes que deverão ser adquiridas/ fortalecidas por todos aqueles que detenham ou aspirem a cargos de liderança, a saber:

Autoconhecimento: o “velho” aforismo grego «Conhece-te a ti mesmo» mantém plena atualidade. O *coaching* psicológico é uma prática aconselhável para fortalecer competências deficitárias no exercício da liderança e fornecer, em simultâneo, um espaço seguro para que o *coachee* possa discorrer sobre si-pró-

«Os desafios que enfrentamos e que poderão colocar em risco a manutenção do nosso *modus vivendi* irão implicar algumas mudanças na formação, preparação e desenvolvimento dos atuais e novos líderes.»

prio/ a e sobre as suas idiossincrasias, muitas vezes percebidas (erradamente) como fraquezas ou defeitos.

Foco no desenvolvimento das pessoas: os líderes atuais lidam com um mosaico de colaboradores constituído por quatro gerações (Baby boomers, Geração X, Millennials e Geração Z), com mentalidades, expectativas e valores de vida complementares, que colocam novos desafios. Lidar com a diversidade, ajustar narrativas, negociar e

fazer “pontes” de entendimento conjugados com programas de formação periódica, mentoria, estímulo à criatividade e treino na gestão de projetos como ferramentas de desenvolvimento de pessoas e equipas, são parte integrante deste novo normal.

E tudo isto num ambiente de trabalho que valorize a saúde mental e física dos colaboradores, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o (ainda muito esquecido) direito a desligar.

Tempo para pensar e “não-fazer-na-da”: o ritmo frenético da contemporaneidade fragilizou o hábito da reflexão. A sustentabilidade da liderança exigirá pensamento global de curto e longo prazo, visão articulada do todo e das suas partes e capacidade de antecipação de consequências (mercado, sociedade e ambiente). A criatividade “alimenta-se” nas pausas e a ação deverá ser o corolário de tudo o resto!

Expressão de *soft skills*: os atributos que tornam um(a) líder apelativo(a), com quem se deseja trabalhar, nem sempre são evidentes. Há uma “química” geradora de adesão que não se enquadra numa “receita” única. No quadro atual, atributos como a comunicação assertiva, inteligência emocional, consistência entre palavra e ação, ética e transparência, políticas sólidas de *compliance* e uma liderança pelo exemplo, com propósito e valores claros, têm um forte potencial de *engagement*. ●

COACHING DE EXECUTIVOS E DE LÍDERES

PROGRAMAS DE GESTÃO DE MUDANÇA ORGANIZACIONAL

PROGRAMAS DE SAÚDE E BEM-ESTAR ORGANIZACIONAL

AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

WORKSHOPS DE LIDERANÇA E TEAM BUILDING



DAVE  **MORGAN**
health & management consultants

Rua Castilho 235 - 4º - 1070-051 Lisboa

Telefone: +351 21 301 41 25 - geral@davemorgansearch.com - davemorgansearch.com



Patrícia Bispo

Head of Learning and Development |
Soft Skills da GALILEU

LIDERANÇA SUSTENTÁVEL

QUAL O CAMINHO?



braçar a sustentabilidade e integrar políticas de *Environment, Social e Governance* (ESG), deve ser uma prioridade para as organizações. Para o seu sucesso é necessária uma transição para uma liderança sustentável, em detrimento de modelos mais tradicionais. Mas como podem organizações e profissionais fazer essa evolução para uma liderança sustentável?

A liderança sustentável equilibra o sucesso económico com a responsabilidade ambiental e social, assegurando prosperidade a longo prazo e um impacto positivo na sociedade. Alcançar este equilíbrio nas organizações não é tarefa fácil e requer dos seus líderes um conjunto de características e competências específicas.

Essencial a este processo é o desenvolvimento de um *Sustainability Mindset*; um forte sentido de propósito e orientação a longo prazo, com predisposição para incorporar práticas sustentáveis em todas as decisões de negócio. Systems Thinking é outra característica fundamental; trata-se da capacidade de compreender as ligações e dinâmicas entre os diversos componentes organizacionais e o ambiente externo. Por outro lado, a capacidade de construir relações sólidas e duradouras, respeitando a cultura das pessoas e apoiando a diversidade, permite promover um ambiente

«Essencial a este processo é o desenvolvimento de um *Sustainability Mindset*; um forte sentido de propósito e orientação a longo prazo, com predisposição para incorporar práticas sustentáveis em todas as decisões de negócio.»

de trabalho inclusivo e de confiança. A continuidade do compromisso só poderá ser assegurada por uma liderança que compreende que os complexos desafios que enfrenta requerem uma gestão ágil, adaptável e comprometida em promover as mudanças necessárias. Por último, mas não menos importante, uma comunicação eficaz; que promova a transparência e o alinhamento organizacional em torno de metas e práticas sus-

tentáveis, ao mesmo tempo ajuda a gerir conflitos ou motivar as equipas.

Desenvolver uma liderança sustentável na organização implica seguir um caminho estruturado de desenvolvimento de competências: a formação oferece o conhecimento teórico e competências práticas em áreas como ESG, comunicação ou Diversidade, Equidade, Inclusão (DEI), enquanto o *mentoring* proporciona orientação contínua e personalizada de líderes experientes, e o *coaching* foca-se no desenvolvimento pessoal e profissional, ajudando os líderes a superar barreiras pessoais e a melhorar competências interpessoais. Juntos, estes elementos garantem que os líderes estão bem preparados para implementar e liderar práticas sustentáveis de forma eficaz e inspiradora.

Neste caminho, é crucial que as organizações abordem a sustentabilidade com autenticidade e compromisso genuíno. A prática de *green washing* – a apresentação de uma imagem pública de responsabilidade ambiental sem a implementação de ações concretas – pode ser extremamente prejudicial. Para evitar isso, as empresas devem ser transparentes nas suas práticas, estabelecer metas mensuráveis e partilhar os progressos de forma honesta. Apenas assim se poderá construir uma liderança sustentável verdadeira e eficaz, que promove o sucesso económico e um impacto positivo e duradouro na sociedade e no ambiente. ●



Cursos **ESG | Environmental, Social and Governance**



◀ Mais
informação
aqui

A área ESG refere-se a três fatores pelos quais as empresas são avaliadas: ambiental, social e governança corporativa. Estes fatores são utilizados para medir o desempenho e o impacto das empresas no ambiente, na sociedade e na sua própria gestão interna.

Let's ESG

Os passos críticos da jornada ESG

🕒 **7h** de formação

💰 **350€**

7 a 8 outubro

9h00 - 12h30

Como não cair em

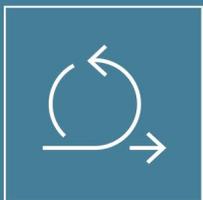
Greenwashing ou Socialwashing

🕒 **4h** de formação

💰 **195€**

28 outubro

9h00 - 13h00



Liderar a Mudança para a Agilidade Organizacional



◀ Mais
informação
aqui

A agilidade organizacional é essencial num mundo de mudanças constantes.

Transitar para uma organização ágil é desafiador, mas crucial para o sucesso a longo prazo, exigindo uma mudança cultural e de mindset dentro da organização.

🕒 **21h** de formação

💰 **990€**

8 a 17 outubro

laboral | 100% presencial



Rita Duarte

CEO da Header™

SEM INTENÇÃO, NÃO VAMOS LÁ!

Falar de sustentabilidade é obrigatório nas organizações que pretendem ter um papel relevante no mercado. Já é comum ter ESG no plano estratégico, optar por uma ação social ou ambiental no *team building* anual e monitorizar quais os ODS para os quais contribuimos (ou não nos perdêssemos a discutir o impacto das regras sobre *reporting* que em breve nos assolarão!). A sustentabilidade está já no léxico organizacional ainda que, na maioria dos casos, fiquemos pela superficialidade das *best practices*, enredados no que precisamos de fazer, mas sem nos comprometermos com a real integração dos princípios de desenvolvimento sustentável no negócio.

O que pode mudar isto? A regulamentação tende a ser um motivador extrínseco poderoso, mas fica aquém quando se trata de real transformação. O foco no desenvolvimento sustentável de um negócio – isto é, o pensar o negócio de modo a que responda às necessidades atuais sem pôr em causa as necessidades de futuras gerações – é difícil, pouco óbvio nalguns setores e até assustador quando se pensa apenas no investimento a curto prazo. Como levar esta abordagem do papel para os corredores das organizações? Começando pela intenção da liderança de topo.

Sejamos francos: sem lucro não há sustentabilidade. O exercício muda quando conseguimos continuar a frase... sem

lucro não há sustentabilidade e sem pessoas e Planeta não há lucro. Experimentemos outro ângulo: Sinek trouxe-nos uma reflexão sobre dois tipos de jogos – os finitos (com regras fixas, jogadores conhecidos e um objetivo que os termina quando atingido) e os infinitos (em que as regras e jogadores estão sempre a mudar e em que a partida nunca acaba). Muitos gestores lideram organizações como quem está a disputar um jogo finito, pensando a curto prazo, focando-se apenas nos resultados imediatos. Do lado oposto, quem assume o jogo infinito sabe que o jogo virtualmente nunca acaba e por isso guia-se por um quadro de valores e uma causa maior, que serve de inspiração e bússola no superar de desafios. Assim fica claro que a intenção com que se entra em jogo é rainha! Cabe à liderança definir referenciais conscientes e integrados que norteiem a tomada de decisão. Integrar o *reporting* não como uma obrigatoriedade, mas como uma forma realista de avaliar o negócio e os projetos. Privilegiar as decisões tomadas em coerência com o quadro de valores defendido, principalmente quando seria mais fácil, menos oneroso ou mais imediato fazer da outra forma. Formar líderes e equipas a partir deste quadro de referência e construir políticas de gestão que o reforcem é liderar pelo exemplo e a partir de princípios fortes e conscientes. Afinal, o jogo não chega ao fim a não ser que o joguemos com esse intuito. •

«Sejamos francos: sem lucro não há sustentabilidade. O exercício muda quando conseguimos continuar a frase... sem lucro não há sustentabilidade e sem pessoas e Planeta não há lucro.»



Um parceiro na transformação organizacional das empresas e das pessoas

A Header™ promove uma abordagem flexível e totalmente customizada em toda a sua oferta de serviços.

1 Executive Search

Somos especialistas na identificação de talentos executivos, para posições C-level e Top Management. Conectamos a sua organização aos líderes que impulsionam o futuro do seu negócio.

2 Leadership & People Development

Desenhamos projetos de desenvolvimento exclusivos que desbloqueiam o potencial das suas pessoas e lideranças. Alinhamos o desenvolvimento das suas equipas com a visão da sua organização, criando valor de forma sustentável.

3 Talent Consulting

Impulsionamos a evolução do capital humano com soluções de Gestão de Talento, como Planos de Carreira, Coaching Executivo, Talent Assessments e Outplacement, que transformam talento numa sólida vantagem competitiva.



Madalena Carvalho

Presidente da ICF Portugal

O IMPACTO POSITIVO DO COACHING PROFÍSSIONAL E ÉTICO

Num Mundo onde a mudança é a única constante, o *Coaching* profissional e ético emerge como uma bússola essencial para líderes e organizações. A International *Coaching* Federation (ICF) considera o *Coaching* parte integrante de uma sociedade próspera, definindo-o como a construção de uma parceria com clientes num processo estimulante e criativo que os inspira a maximizar o seu potencial pessoal e profissional. Integrando práticas que promovem o desenvolvimento humano e organizacional, o *Coaching* revela-se não apenas uma ferramenta de crescimento, mas um pilar de liderança sustentável.

Com mais de 58 000 membros e 143 capítulos globalmente, a ICF reflete o compromisso com a excelência. Através da acreditação dos seus membros e entidades formativas, ao abrigo de um Código de Ética robusto e de um modelo de competências essenciais, assegura que cada membro reflita os mais elevados padrões de qualidade e ética profissional, cruciais na construção da relação de confiança com clientes, na comunicação eficaz e na ativação da aprendizagem e do crescimento.

Estudos recentes* com mais de 30 mil respondentes em 150 países, demonstram o impacto positivo do *Coaching*: 86% dos clientes de *Coaching* consideram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com

«86% dos clientes de *Coaching* consideram-se satisfeitos ou muito satisfeitos com o impacto dos processos de *Coaching*, reportando melhorias na autoestima e autoconfiança, comunicação, bem-estar, produtividade, desempenho individual e de equipa, estratégias de gestão, oportunidades de carreira e *onboarding*.»

o impacto dos processos de *Coaching*, reportando melhorias na autoestima e autoconfiança, comunicação, bem-estar, produtividade, desempenho individual e de equipa, estratégias de gestão, oportunidades de carreira e *onboarding*.

A liderança sustentável reflete práticas de gestão responsáveis, inovação e resiliência, e líderes conscientes dos impactos a longo prazo das suas decisões. O *Coaching* serve como catalisador neste processo, facilitando o desenvolvimento das competências, valores e consciência necessários para gerir as organizações impactando positivamente todos os *stakeholders*, incluindo a sociedade e o meio ambiente.

O Chapter ICF Portugal, representante oficial da ICF, serve a comunidade local de profissionais de *Coaching* que valorizam

e praticam a ética e o rigor. A ICF Portugal desenvolve projetos de *Coaching* solidário, onde *Coaches* fornecem serviços *pro bono* com impacto positivo nas vidas e carreiras de indivíduos, e, por extensão, nas famílias e nas organizações – efeito multiplicador que testemunha o poder do *Coaching* no indivíduo e na sociedade.

Graças a voluntários dedicados, a ICF Portugal organiza dois grandes eventos anuais abertos a *coaches* e a Empresas: a Semana Internacional do *Coaching* (ICW), em maio, e a Conferência Anual em novembro. Fica o convite para participar na Conferência Anual nos próximos dias 20 e 21 de novembro e conhecer o poder e impacto do *Coaching* profissional e ético em primeira mão! 🌟

*fonte: www.coachingfederation.org

ICF Portugal

Já pensou no impacto que o Coaching Profissional e Ético poderia ter em Si, na sua Equipa e Organização?

Consideramos que o **Coaching** profissional e ético é parte integrante de uma **sociedade próspera**.

Coaching é constituir uma parceria com clientes num processo estimulante e criativo que os inspira a maximizar o seu potencial pessoal e profissional.

A ICF Portugal - International Coaching Federation convida para mais uma conferência anual nos dias 20 e 21 de novembro. Juntos, vamos debater sobre o alcance do Coaching e questões ligadas à **credibilidade, consistência e conexão**.

Referência mundial há **29** anos

+58 000 membros

Profissionais **credenciados**

143 países

Cursos **acreditados**



EXPANDING THE COACHING HORIZON:
CREDIBILITY, CONSISTENCY, AND CONNECTION

CONFERÊNCIA ANUAL **ICF** Portugal Charter Chapter

Saiba mais no
nosso webiste



ICF Portugal
Charter Chapter



Adelino Cunha

CEO da Solfut - I HAVE
THE POWER®

LIDERANÇA SUSTENTÁVEL E FELICIDADE

No atual cenário empresarial, a sustentabilidade vai além de uma estratégia; é a fundação de uma nova filosofia de liderança. Quando essa jornada é combinada com a busca pela felicidade no ambiente de trabalho, emerge uma nova equação, onde sustentabilidade e bem-estar se tornam inseparáveis. No coração dessa transformação está o *Happiness Manager*, um papel crucial na criação de ambientes organizacionais onde a sustentabilidade se traduz em felicidade e produtividade.

Sustentabilidade como Propósito Intrínseco

Para que a liderança sustentável seja eficaz, a sustentabilidade precisa de estar no âmago da cultura organizacional, com cada colaborador vendo o seu trabalho como parte de uma missão maior. O *Happiness Manager* desempenha um papel fundamental, garantindo que essa missão seja vivida e sentida em todos os níveis da empresa. Um exemplo disso é a *Patagonia*, uma empresa que incorpora a sustentabilidade em cada aspeto do seu negócio. Com o apoio de um *Happiness Manager*, a empresa não apenas minimiza o seu impacto ambiental, como também envolve os seus colaboradores em atividades que contribuem para a preservação do meio ambiente, criando um sentido profundo de propósito e pertença.

Bem-Estar como Estratégia Central

O bem-estar dos colaboradores deve

ser um pilar estratégico em qualquer organização que adote a liderança sustentável. O *Happiness Manager* transforma o ambiente de trabalho num espaço onde a saúde física, emocional e mental são prioritárias. Um exemplo notável é a Google, que, com programas de bem-estar e ambientes de trabalho projetados para promover a felicidade, assegura que os seus colaboradores se sintam valorizados e cuidados. O papel do *Happiness Manager* aqui é garantir que essas iniciativas sejam integradas na cultura da empresa, promovendo tanto a sustentabilidade quanto a lealdade dos colaboradores.

Compromisso através da Felicidade

A felicidade no trabalho está intimamente ligada ao nível de compromisso dos colaboradores. O *Happiness Manager* é vital para criar uma cultura de participação ativa, onde todos se sentem ouvidos e valorizados. Na Toyota, o conceito Kaizen de melhoria contínua é elevado pelo *Happiness Manager*, que incentiva os colaboradores a sugerirem melhorias, não apenas nos processos, mas também no ambiente de trabalho, criando um ciclo de felicidade e inovação. Esse compromisso promove uma organização mais resiliente e criativa, onde a sustentabilidade é impulsionada pelo bem-estar coletivo.

Integração entre Vida Pessoal e Profissional

O conceito de equilíbrio entre vida

pessoal e profissional está evoluindo para uma integração mais harmoniosa. O *Happiness Manager* é essencial para promover essa transformação, implementando práticas que permitem que o trabalho se torne uma extensão natural da vida pessoal. A Buffer, uma empresa conhecida pela sua cultura de trabalho remoto e flexível, exemplifica essa abordagem. Com o apoio do *Happiness Manager*, a Buffer promove políticas que respeitam e celebram as necessidades individuais dos colaboradores, criando um ambiente onde a felicidade é intrínseca ao quotidiano e onde a produtividade é maximizada de maneira sustentável.

Conclusão

Ao concluir esta análise, é crucial destacar que o papel do *Happiness Manager* pode ser significativamente potencializado por uma certificação como a que oferecemos no I HAVE THE POWER®, em Portugal através da Solfut e internacionalmente pela Solfut Middle East. Essa certificação capacita os gestores a integrar práticas sustentáveis com a promoção da felicidade, garantindo que a sustentabilidade seja uma experiência vivida em todos os níveis da organização e em que o *Happiness Manager* seja o guardião desse equilíbrio, liderando a empresa para um futuro em que o sucesso é medido não apenas pelo lucro, mas pelo bem-estar coletivo e pela contribuição positiva para o mundo. ●

I HAVE THE POWER[®]

SUCESSO AO ALCANCE DE TODOS

Palestras Motivacionais

Treino de Líderes e Equipas para o Alto Desempenho

Programas de Certificação em Coaching, PNL e CPS

Sistemas Integrados de Motivação e Reconhecimento

Serviços de Life Coaching, Team Coaching e Executive Coaching



www.ihavethepower.net

T: (+351) 224 053 270 | ihavethepower@solfut.com



Fátima Ribeiro

Managing Partner
da Outperform



Susana Azevedo

Associated Partner
da Outperform

LIDERANÇA EM TEMPOS DE DESAFIOS

NAVEGANDO ENTRE INCERTEZAS E INSPIRAÇÃO

No nosso trabalho como *coaches* executivos, de equipas, e formadoras em liderança, reconhecemos a dificuldade dos líderes em **fazer mais com menos** e manter as equipas motivadas, num contexto de mudanças contínuas, em que os níveis de *engagement* baixam e os índices de *burnout* sobem.

Os líderes sofrem tensões de vários níveis, de *stakeholders* internos e externos, e sentem-se pressionados a reagir e a centrar-se nos resultados de curto prazo e na menos má das opções, mais do que a agir de forma proactiva e trabalhar para a visão de futuro desejado, para desenvolver organizações mais enfocadas na sustentabilidade humana e do ecossistema.

Escutamos o sentimento de desconexão com as lideranças atuais, pela percepção de desconexão entre os valores comunicados e os valores imbuídos nas ações e práticas diárias da organização.

Como navegar pela ambiguidade, tal qual as nossas caravelas navegaram por oceanos nunca antes navegados,

e construir equipas e organizações capazes de lidar com os desafios?

A partir do Coaching trabalhamos com líderes e equipas para identificar o que necessitam mudar neles mesmos, para promover a transformação nas suas equipas e organizações.

Para que identifiquem os recursos internos e externos que já têm, e os que necessitam desenvolver, para aumentar a sua capacidade de influenciar e ser proactivos na criação da visão de futuro.

Trabalhamos crenças, emoções, mentalidades e relações, considerando um propósito que crie valor não só para o negócio, mas também para todas as partes interessadas.

Geramos espaços intencionais de aprendizagem e de celebração ao longo da jornada de desenvolvimento, para avaliar o progresso e recarregar a energia que alavanca a mudança.

Abordamos o desenvolvimento horizontal (conhecimentos e competências), mas também o desenvolvimento vertical (o ser e os modelos mentais) considerando a evolução:

- **do “Eu” para o “Nós”,**
- **da** criação de valor oportunista **para** a criação de valor com e para uma base alargada de *stakeholders*,
- **do** tempo como um recurso “escasso” **para** o tempo como uma “oportunidade” de fazer melhor cada dia,
- **do** pensamento da performance atual **para** o pensamento estratégico em três horizontes (o hoje, o futuro, e o que podemos começar desde já a fazer amanhã).

Neste percurso de desenvolvimento que inclui o fazer, mas também o pensar e o ser, trabalhamos habilidades como a comunicação, com foco na escuta ativa, que potencia o compromisso e o impacto de líderes e equipas.

Fomentamos a segurança psicológica, a confiança e a construção de equipas inclusivas, nas quais se promove a criatividade e a implementação de processos e estruturas mais ágeis, e o todo é mais que a soma das partes.

Existe esperança e cada um de nós pode fazer a diferença na construção de um futuro risonho para nós e para as futuras gerações! ●



Você conhece os benefícios do Coaching Sistêmico de Equipas?

- Dar clareza de propósito às equipas.
- Aumentar o compromisso das equipas com os diferentes stakeholders, construindo colaborações de valor acrescentado.
- Incrementar a performance, o bem-estar e a aprendizagem das equipas.
- Desenvolver melhores processos de tomada de decisão, de comunicação e de organização do trabalho das equipas.
- Evoluir para uma liderança partilhada, com responsabilidade mútua.
- Preparar as equipas para responder a situações complexas e de mudança.
- Transformar a cultura da organização e o ecossistema através das equipas

OUTPERFORM

Coaching and Corporate Consulting



Fátima Ribeiro
Managing Partner
☎ + (351) 964000267



Susana Azevedo
Associated Partner
☎ + (55) 11966426367



Raul Neto

CEO da Randstad Portugal

LIDERANÇA SUSTENTÁVEL

O PAPEL DE ALINHAR ENGRENAGENS

Num momento em que os desafios ambientais, sociais e económicos surgem e evoluem rapidamente, falar em liderança sustentável é falar do futuro. A verdade é que a liderança sustentável é mais do que um conceito ético, é uma estratégia essencial para agir no cenário atual e moldar o futuro. Mais do que isso, ela pode criar um impacto muito positivo na vida das pessoas e da sociedade, e essa é em última instância uma das principais responsabilidades de um líder.

Hoje, teoriza-se que um líder sustentável deve assegurar alguns aspetos fundamentais: orientação para uma visão a longo prazo; promoção do equilíbrio entre fatores económicos, sociais e ambientais; solidificação do relacionamento sólido com os *stakeholders*; compromisso contínuo e comunicação transparente; envolvimento e alinhamento da organização. Mas, se olharmos de uma forma mais abrangente, estes pontos já são parte integrante daquele que é o papel das lideranças.

A liderança sustentável não pode ser um objetivo a ser alcançado por si só, mas antes um caminho, uma prática recorrente visando a definição e aplicação de políticas adequadas. E hoje vemos que esse caminho já está a ser feito, mas que ainda é insuficiente. Falamos sobretudo no que diz respeito ao papel das organizações no âmbito da responsabilidade social corporativa e, mais ainda, quando falamos de diversidade e de igualdade,

«A liderança sustentável é mais do que um conceito ético, é uma estratégia essencial para agir no cenário atual e moldar o futuro.»

principalmente de pessoas com algum grau de incapacidade. A título de exemplo, a taxa de atividade deste grupo é de menos 34% quando comparada com as pessoas sem qualquer incapacidade, e a sua taxa de desemprego é 3,1 pontos percentuais superior. Será mesmo que estas pessoas não estão aptas para fazer parte do mercado de trabalho? Ou serão as empresas que não estão prontas para as receber? E aqui as lideranças têm um papel determinante, os líderes têm de estar preparados para a mudança e sobretudo para a adaptação e isso passa também por trabalhar na comunicação e sensibilização das equipas para estes temas. Este é um fator chave na longevidade e sustentabilidade das empresas.

Na gestão de talento, é importante implementar práticas de recrutamento e seleção que promovam diversidade e inclusão, garantindo oportunidades para todos. Da mesma forma, é importante apostar nas pessoas, no seu crescimento, desenvolvimento e até requalificação das suas competências, independentemente da sua origem, orientação sexual ou grau de incapacidade. Tal alcança-se

com a introdução de práticas sustentáveis e conceitos que possam melhorar comportamentos e mentalidades.

Por isso, e mais do que nunca, é importante o foco em iniciativas de responsabilidade social e a transparência na comunicação. Há que entender que a sustentabilidade deve estar enraizada na cultura das organizações, e uma liderança que a promove reflete-se numa organização mais sustentável, e tal exige também a integração da diferença enquanto parte da estratégia. Funcionamos como um sistema cuja engrenagem deve ficar cada vez mais ágil para se tornar mais sustentável em vários eixos: meio ambiente, responsabilidade social, inclusão e inovação.

Para que exista desenvolvimento, é determinante o investimento com o intuito de promover as melhores práticas, criando condições para a adaptação à mudança. No final, a missão é criar impacto positivo no ambiente de trabalho, na comunidade e no Mundo. Ao integrar práticas sustentáveis e inclusivas, as empresas fortalecem a cultura organizacional e contribuem para um futuro mais equitativo. ●

22 de outubro 2024

Universidade Católica, em Lisboa

das 9h às 13h

MESAS REDONDAS

Business Intelligence | Exportação e Internacionalização | Fusões e Aquisições

Keynote Speakers



Sofia Marta
Google Cloud Portugal
Business Intelligence



Jorge Portugal
COTEC
Internacionalização



Isabel Ucha
Euronext Lisbon
Fusões e Aquisições

ENTREGA
DOS PRÉMIOS
**SOCIAL
CEO**



Inscreva-se
aqui:





Filipa Montalvão

Co-founder & Partner at White Way

PROCURA-SE: LÍDER SUSTENTÁVEL



Os desafios contemporâneos que enfrentamos tornam urgente, em ambientes organizacionais, a necessidade de uma liderança sustentável. Os *stakeholders* das empresas, internos e externos, anseiam por culturas sustentáveis.

Cabe aos líderes implementar uma visão de sustentabilidade nas suas organizações. Liderança Sustentável vai muito além dos objetivos ambientais. Envolve uma missão social, que coloca as pessoas no centro.

Sim, como organização, ambicionamos ser ecologicamente responsáveis e combater as alterações climáticas, sem descuidar a importância da vertente social. Esta mudança empresarial deve priorizar o bem-estar dos colaboradores, para que se sintam valorizados e realizados no trabalho.

Precisamos de mais exemplos de líderes sustentáveis, capazes de integrar a sustentabilidade nas estratégias e operações, incentivando mudanças que façam da sustentabilidade um fator de diferenciação e uma vantagem competitiva efetiva.

Para preparar líderes com esse objetivo, políticas eficazes devem ser implementadas. Programas de desenvolvimento focados em sustentabilidade, como *workshops* sobre pensamento sistémico, construção de relações e comunicação efetiva são essenciais.

Devemos refletir sobre os nossos valores, que devem, agora mais do que nunca, abranger a sustentabilidade. Visando boas práticas ecológicas, teremos, às vezes, de desafiar formas tradicionais de operar, podendo resultar em custos mais elevados a curto prazo. Contudo, devemos manter o nosso foco e compromisso com o longo prazo.

Liderar pelo exemplo é a melhor forma de transmitir a cultura desejada para a organização. Aliar este fator a uma comunicação objetiva e coerente fará com que todos os *stakeholders* remem no mesmo sentido, com o mesmo propósito.

Diversidade, equidade, inclusão e responsabilidade ambiental são fundamentais. Políticas para promover esses valores incluem a criação de ambientes inclusivos, programas de diversidade e iniciativas de responsabilidade social corporativa. Evitar práticas de «pink» e «green wash» requer ações autênticas e transparentes, integrando esses princípios na cultura e na operação diária da empresa.

Não nos podemos esconder. Em posições de liderança, temos o dever e a plataforma para fazer o que é correto. Correto para o ambiente e para as pessoas. Porque, para além de ser o mais correto para o Planeta e para as pessoas, também é o melhor para ter um negócio saudável e sustentável. Não é tarde demais. Hoje é o momento certo para começar a praticar uma liderança sustentável. ●

«Liderar pelo exemplo é a melhor forma de transmitir a cultura desejada para a organização. Aliar este fator a uma comunicação objetiva e coerente fará com que todos os *stakeholders* remem no mesmo sentido, com o mesmo propósito.»

PILAT3S

DYNAMIC REFORMER STUDIO



PILAT3S, um conceito inovador

Conheça esta nova aula de grupo, que utiliza uma tecnologia imersiva e alia os benefícios de Pilates a movimentos dinâmicos.

📍 Holmes Place Gaia

Brevemente em outros clubes Holmes Place



OFERTA 1 SESSÃO



Paula Resende

Executive & Team Coach, Managing Partner da WIF Partners

LIDERAR COM FOCO NA GERAÇÃO DE VALOR

Paula Resende dedica-se ao desenvolvimento das lideranças com o propósito de querer deixar um Planeta melhor para as gerações vindouras. Para a Executive & Team Coach, Managing Partner na WIF Partners, as lideranças têm um papel fundamental na implementação de políticas equilibradas a nível económico, ambiental, social e humano, que respeitem e gerem valor em todo o ecossistema, seja no Planeta, na organização ou na comunidade.

A liderança sustentável é uma necessidade para as empresas da atualidade?

Sem dúvida! Não é uma moda, mas uma necessidade que obriga à tomada de decisões de longo prazo e a ações imediatas, consistentes e contínuas por parte de cada um de nós.

É urgente que as organizações pensem para além dos resultados imediatos e que implementem modelos de *governance* que aliem a sustentabilidade económica à sustentabilidade ambiental e social a longo prazo. Isso significa gerar valor para todos os *stakeholders* da organização. Gosto de pensar que a liderança sustentável tem a ver com ecossistemas: o planeta é um ecossistema, assim como qualquer organização e a comunidade onde está inseri-

da o são. Então, é fundamental liderar com foco na geração de valor em todos esses ecossistemas e inspirar todas as pessoas para que tenham em mente criar valor em todas as suas ações.

Na prática, que vantagens apresentam as empresas que incorporam este tipo de liderança?

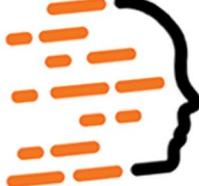
A sustentabilidade é um motor de desenvolvimento da empresa. É um ciclo virtuoso a vários níveis que se transforma em crescimento, maior atratividade e relações mais fortes com os *stakeholders* e, conseqüentemente, maior fortalecimento da marca. A atração de talento, nomeadamente as novas gerações que valorizam muito a responsabilidade ambiental e social das empresas, é uma dessas vantagens. Conheço alguns casos, maioritariamente geração Z, que me dizem não querer trabalhar em determinadas empresas, por terem práticas abusivas a nível social, humano ou ambiental. Uma empresa estrategicamente alinhada com os ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, estabelecidos pela ONU) tem, à partida, uma vantagem competitiva muito forte na atração de talento, assim como na construção de relações fortes e de confiança com os seus *stakeholders*. A nível operacional, por exemplo, a implementação de práticas sustentáveis

pode levar à redução de custos operacionais. Além disso, empresas com liderança sustentável têm maior capacidade de inovação e são mais ágeis a responder a crises e a adaptarem-se a mudanças de mercado.

E qual é o papel do *coaching* nestas matérias?

O *coaching* tem um papel central ao ajudar os líderes a desenvolver uma visão de longo prazo, focada no impacto positivo. Através do *coaching*, os líderes ganham maior consciência e capacidade de mudar as suas perspetivas e ações e desenvolvem as competências necessárias para criar uma Cultura de sustentabilidade na empresa. Essas competências podem passar pelo desenvolvimento de uma Cultura de Growth Mindset, por se libertarem da tão comum microgestão, confiarem no potencial das suas pessoas e criarem uma cultura de responsabilização ou, por exemplo, por tomarem consciência e assumirem o impacto das suas decisões. É fundamental que as competências desenvolvidas contribuam para uma organização robusta e sustentável. Acredito que este é o caminho para que a liderança sustentável esteja no centro da organização influenciando as decisões, e que sem um acompanhamento desafiador e focado como o do *coaching* é muito mais difícil assegurá-lo. ●

DESPERTE O POTENCIAL DAS SUAS PESSOAS

Lidera .te 

Sê o CEO de Ti Próprio

Quer elevar a sua equipa ao próximo nível?

O “Lidera.te” é a chave para desbloquear o verdadeiro potencial das suas pessoas, transformando-as em líderes autoconscientes e membros da equipa altamente eficazes.

Fale connosco para criarmos um programa à medida da sua equipa.


WIFPARTNERS

SAIBA MAIS



whatifyouinnovate@wif.pt



www.wif.pt