



É UM LÍDER  
PRESENTE?

# QUAL É A SUA POSIÇÃO DE LIDERANÇA?



Enquanto líder, tenta criar um ambiente onde os seus colaboradores desempenham as tarefas com algum grau de satisfação? Se não, comece já a pensar na forma de aumentar a performance, estando atento à satisfação de cada um

**C**aracterísticas inatas ou o corolário de anos de experiência? São várias as formas de ascensão a cargos de liderança, assim como são variados os tipos de liderança e as formas de a exercer. Presidente, administrador, director, chefe, general, capitão ou regente são algumas das capas onde encontramos um denominador comum: posições de liderança. Assim, entenda-se a função do líder como a de alguém que procura no seu equilíbrio pessoal e profissional, fomentar a mesma harmonia naqueles com quem e para quem trabalha. Aliás, é através dos seus valores, das suas forças e crenças, do seu carácter, conhecimentos e técnicas e na transmissão de todos estes propósitos que o líder almeja alcançar a performance com satisfação. Ou seja, aliar altos índices de sa-

tisfação com elevada performance, quer no seu trabalho, quer no trabalho daqueles que o rodeiam.

Propósitos bem definidos e invulgar capacidade de motivar pessoas e partilhar convicções são, por isso, requisitos fundamentais a todos os cargos de liderança.

Para que as pessoas actuem profissionalmente no seu melhor têm de se sentir satisfeitas. De igual modo, para que os indivíduos se sintam satisfeitos no trabalho, o seu desempenho tem de ser elevado. É nesta performance que as organizações têm vindo a investir e, decorrente disto, executivos, gestores e equipas aprendem a desenvolver um ambiente onde as pessoas actuam com base num propósito, possuem energia e se sentem empenhadas. Ou seja, criam um ambiente onde, de facto, existe performance com satisfação.

## Qual o seu nível de performance com satisfação?

Antes de mais pense na sua actual performance de trabalho. É alta ou baixa? E a actual satisfação. É alta ou baixa? Pense na forma como se sente no seu trabalho e ao desempenhá-lo: o seu trabalho tem feito sentido ou a sua satisfação é por norma baixa?

Enquanto parte de uma equipa lembre-se que também estas beneficiam de ter um sentido de propósito; que quando se comprometem de forma consciente, a performance com satisfação tende a aumentar rápida e drasticamente.

Pense na forma como pode aumentar a performance ao estar atento à satisfação de cada um. Para iniciar comece por descobrir até que ponto as pessoas na sua equipa se sentem satisfeitas e se têm um propósito.

---

Antes de mais pense na sua actual performance de trabalho. É alta ou baixa? E a actual satisfação. É alta ou baixa?

---

## EMPREGO DA SEMANA



### RUI GUILHERME SANTOS RIBEIRO

Empresa: Rui Guilherme Santos Ribeiro

Idade: 34

Empresa: Magirus

Sector: Tecnologias da Informação

Cargo: Account Manager

#### Teve sempre uma ideia clara de até onde queria chegar profissionalmente?

De início confesso que senti alguma dificuldade em saber para onde caminhar, mas o tempo e a experiência mostraram-me o caminho a seguir e hoje consigo saber exactamente para onde quero ir.

#### Que qualidades pessoais lhe permitiram ter sucesso?

Principalmente muita persistência, dedicação, dinamismo e força de vontade.

#### Como se descreve profissionalmente?

Uma pessoa bastante dinâmica, dedicado e cada vez

mais ponderado nas decisões que tomo.

#### Há alguém em particular que tenha influenciado a sua carreira?

Sim, tive um bom mestre no início da minha carreira na antiga Digital/Compaq – actual HP –, Rui Vilanova, que me fez crescer bastante a nível profissional.

#### Como mede o seu sucesso?

Para mim é o fruto do trabalho realizado e neste sentido tenho-me esforçado para que este seja crescente.

#### Qual foi a sua maior conquista?



**Um líder sabe que só um grande investimento no capital humano conseguirá promover uma elevada satisfação pessoal e profissional, para si e os "seus"**

Um líder, seja num grupo de amigos, numa equipa, organização ou empresa, sabe que uma elevada performance depende em grande medida do desempenho e daqueles que consigo trabalham. Sabe também que só um grande investimento neste capital humano conseguirá promover uma elevada satisfação pessoal e profissional para si e para os "seus".

Em síntese, motivar de modo a adicionar valor único e concretizar a visão da empresa – porque, por exemplo, num negócio de produção de pavimentos, o objectivo não é "partir pedra" e "fazer dinheiro", é providenciar matéria-prima para que as pessoas consigam andar nas ruas.

*Wilson Learning Portugal*  
daniela.vieira@wilsonlearning.com.pt  
www.wilsonlearning.com.pt

Não consigo definir uma conquista que se destaque pois tenho conseguido alcançar várias pelas empresas onde tenho trabalhado. Cada empresa tem os seus desafios e as suas conquistas, mas uma delas para mim foi comum a todas: a conquista da amizade das pessoas com quem trabalhei.

**Há alguma medida em particular que destaque?**  
Não, nenhuma em especial.

**Onde espera estar daqui a cinco anos?**  
Espero estar a dar o meu contributo na mesma área das TI, possivelmente numa posição de maior

destaque ou quem sabe num negócio próprio.

**Qual seria o seu emprego de sonho?**

Emprego de sonho é fazermos o que gostamos e sentirmo-nos úteis e recompensados pelo esforço dedicado à camisola que vestimos, e neste aspecto não me posso queixar.

**Conselhos para quem pretende enveredar nesta área?**

Aconselho vivamente que invistam em formação específica para onde se sintam mais vocacionados, muita persistência e acima de tudo pró-actividade.

## Fazer carreira na **NATURAPURA**

**Descrição geral da empresa:** Indústria têxtil  
**Tipo (pública, privada, multinacional):** Privada  
**N.º de países onde está presente:** 23  
**N.º total de trabalhadores:** 13  
**Sector:** Vestuário de bebé; têxtil lar e bebé

Antes de mais, Maria João Pinto, directora-geral da NaturaPura, explica que a empresa não está em recrutamento contínuo, "tudo depende das necessidades para cada departamento. No entanto, e em média, recrutamos um quadro por ano". Constituída em 1999, a NaturaPura "é a única empresa portuguesa cujos produtos são certificados com o Rótulo Ecológico Europeu, garantia de que os consumidores estão a adquirir produtos 100% ecológicos, testados e inspeccionados por uma autoridade independente da UE". Maria João Pinto acrescenta que a empresa "pode ser vista como pioneira na indústria têxtil portuguesa, pois desenvolve produtos 100% naturais". A NaturaPura concebe e desenvolve as próprias colecções. Actua em dois segmentos de mercado: vestuário de bebé dos zero aos 24 meses; e o têxtil-lar para criança e adulto, com incidência na roupa de cama e banho. O "nosso conceito baseia-se no bem-estar, conforto, saúde, design e beleza que os nossos produtos em 100% algodão biológico transmitem. O algodão já cresce colorido em três cores naturais: cru, verde e castanho, sendo que não são feitas quaisquer modificações genéticas". Mas voltando ao recrutamento, este processa-se através de "anúncios em jornais específicos direccionados para o target que pretendemos recrutar ou pela recepção espontânea de currículos". Quanto ao perfil dos candidatos estes têm, "acima de tudo, de ter vontade de abraçar um projecto inovador,

iniciativa, capacidade de comunicação, boa capacidade de relacionamento inter-pessoal e conhecimento de línguas". Uma vez contratados, e dado que a estrutura da empresa "é pouco verticalizada – tendência natural de uma PME – poderemos considerar três níveis de progressão: estágio, responsável de departamento e director de departamento". A avaliação é feita pelo desempenho e envolvimento no projecto. Em termos de rotatividade, e "pelo facto de a estrutura ser horizontal, naturalmente há uma envolvimento natural inter departamental". Quanto à primeira promoção, Maria João Pinto afirma que "não standardizamos prazo. Depende do desempenho de cada elemento na organização". Em relação ao grau de retenção, "a equipa da NaturaPura, pela forma como "veste a camisola", encontra-se, em média, há mais de quatro anos na empresa".

