



Conheça os líderes que estão transformando as empresas



Por Tatiana Sendin

Melhorar a vida das pessoas, mais do que incrementar os resultados dos negócios, é a força motriz de executivos e executivas do alto escalão que estão transformando as empresas.

Isso é o que mostra o prêmio Think Work Legacy, criado em 2024 pela Think Work para reconhecer a liderança que prioriza o ser humano em suas estratégias, independentemente do departamento. Ao adotar essa postura, esses homens e mulheres que ocupam posições de alta gestão asseguram a sustentabilidade do negócio e deixam um legado inspirador em suas organizações. Esse grupo de elite contribui para que a organização atinja sua capacidade máxima, sem comprometer o bem-estar de clientes, fornecedores, parceiros e, sobretudo, dos trabalhadores.

Quase metade (46%) dos finalistas do prêmio Think Work Legacy declaram que sua principal motivação para desenvolver um projeto foi promover um impacto positivo na existência humana, enquanto apenas 17% visavam aprimorar os indicadores operacionais ou financeiros da empresa.

Em sua primeira edição, o Legacy recebeu a inscrição ou indicação de 97 líderes, 50 deles completaram as etapas da pesquisa. Desses, foram selecionados 27 finalistas, sendo 33% CEOs, 41% CHROs e 26% executivos *C-suite* de outros departamentos.

Descubra as características desses líderes que estão moldando o futuro das organizações e conheça os vencedores do prêmio Think Work Legacy 2024.



Motivação intrínseca

Todos os líderes participantes do Legacy compartilham o objetivo de melhorar a vida das pessoas. No entanto, para além desse propósito comum, começamos a observar diferenças entre os três grupos de liderança: CEOs, CHROs e *C-Level* de outras áreas.

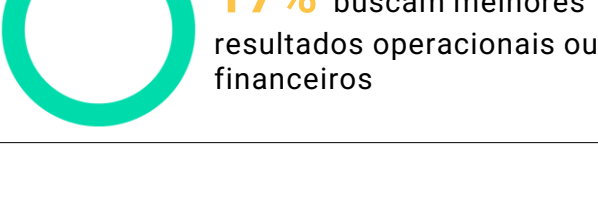
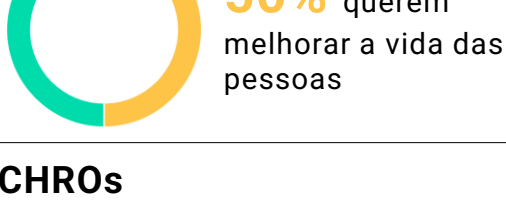
Os CEOs, como esperado, são os mais focados em fortalecer os resultados operacionais ou financeiros da empresa. Já os demais *C-levels*, excluindo o RH, estão empenhados em desenvolver a

relação entre a companhia e seus *stakeholders*, além de aperfeiçoar as atividades dentro de sua própria área de atuação.

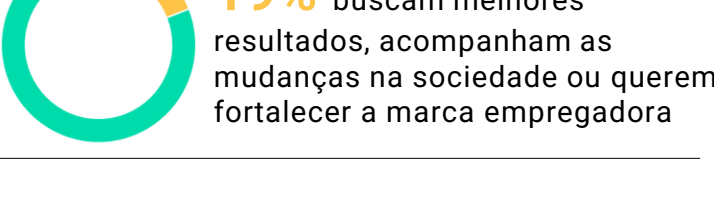
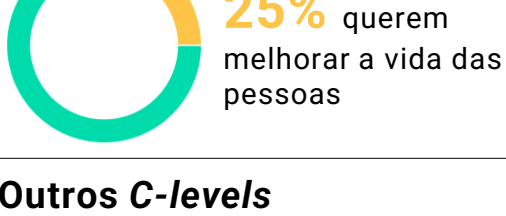
O líder de recursos humanos, o CHRO, por sua vez, é o que apresenta motivações mais diversas. Ele busca tanto otimizar o resultado da organização quanto implementar projetos que acompanham as transformações da sociedade; e faz isso para fortalecer a marca empregadora.

Qual foi sua principal motivação ao criar este projeto?

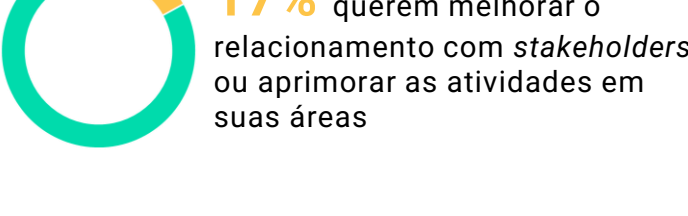
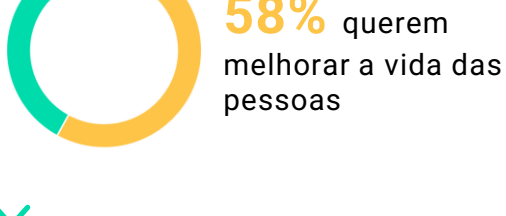
CEOs



CHROs



Outros *C-levels*



Retorno imediato

Em um ambiente em constante evolução, caracterizado pela demanda crescente da sociedade por inclusão, diversidade, equidade e justiça, em meio a alterações climáticas e demográficas e uma revolução tecnológica que tem modificado profundamente a maneira como interagimos, adquirimos produtos e trabalhamos, os líderes do Legacy compreendem a necessidade de inovar.

A maioria dos executivos participantes procura uma nova maneira de gerir pessoas, processos e negócios. Das três categorias do prêmio, a inovação na gestão foi a que mais atraiu projetos (43%), seguida por mudanças na sociedade (39%).

Essa visão centrada nas pessoas traz

benefícios quase imediatos. Para 74% dos finalistas, os resultados foram observados ainda durante a implementação do projeto, sendo que 11% apontam que os resultados começaram a ser percebidos antes mesmo do seu início. Um quarto dos CEOs acreditam que os frutos começaram antes do *kickoff*.

Os projetos de *mindset digital*, apesar de serem menos frequentes (17% dos inscritos), parecem causar uma transformação mais profunda nas empresas, com resultados quase imediatos. Quase 9 de cada 10 executivos notaram melhor desempenho durante a implementação, e 13% antes mesmo da adoção.

Projetos que trouxeram resultados antes ou durante a sua implantação



Desafios da liderança

Um dos desafios na implementação de um projeto focado em pessoas é a elaboração do plano de ação, com 41% dos participantes confirmando isso. A questão parece ser ainda mais complexa nos projetos de *mindset digital*, nos quais o líder busca resolver problemas utilizando a tecnologia como ferramenta para aprimorar serviços e produtos, inclusive na área de recursos humanos.

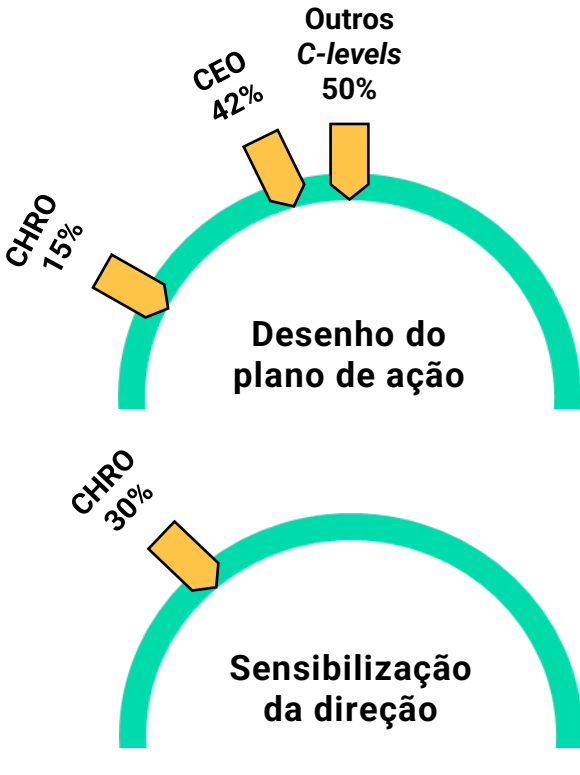
Embora os líderes Legacy sejam orientados para as pessoas, quando se trata de escrever um plano de ação envolvendo seres humanos, muitos executivos se sentem inseguros – e o RH se destaca como o verdadeiro especialista nesta área.

Enquanto 42% dos CEOs e 50% dos *C-levels* reclamam da complexidade de realizar o projeto, apenas 15% dos CHROs afirmam ter esse problema. Por outro lado, o CHRO ainda sente a falta de apoio e sensibilização da direção, algo mencionado por 30% dos CHROs, contra 17% dos *C-levels* de outras áreas.

Na pesquisa Desafios e Tendências do RH 2024, realizada pela Think Work no final de 2023, 54% dos participantes na

época a falta de sensibilização da direção como um obstáculo para o RH superar os desafios de gestão de pessoas. Com isso, muitos RHs permaneciam presos aos seus problemas, ano após ano, sem conseguir avançar nas práticas.

Qual foi a maior dificuldade ao implantar o projeto?



Gap de (trans)formação

Embora a importância da área de gestão de pessoas seja reconhecida por todos, os CEOs se destacam ao concordar unanimemente que o RH é um setor estratégico, com um nível de entrega alinhado às suas expectativas.

Os líderes de outros departamentos, por sua vez, não estão tão convencidos. Para 58% deles, o RH é, de fato, um setor estratégico, mas ainda incapaz de cumprir todo o seu potencial. Os CHROs são mais divididos. Quase 80% concordam com o CEO, que o RH atende às expectativas. No entanto, 22% admitem que não entregam tudo o que se espera deles.

A verdade é que a gestão de pessoas não se limita mais às disciplinas tradicionais de recursos humanos, como remuneração e benefícios, atração e seleção, treinamento e desenvolvimento, o que coloca muitos RHs diante de novos desafios. Hoje, a pauta de gestão de pessoas se estende para as mudanças na sociedade, o empoderamento dos indivíduos, o avanço das tecnologias, as mudanças climáticas e as novas formas de trabalhar e se relacionar com o trabalho. E muitos CHROs ainda não estão preparados para agir nestas frentes.

Na pesquisa Desafios e Tendências do RH 2024, menos de 10% dos respondentes afirmaram que tinham ações robustas ligadas ao impacto da inovação e da tecnologia nos negócios, mudanças demográficas e transformações sociais e comportamentais.

Apenas 15% possuíam ações concretas ligadas às mudanças climáticas –

embora tenhamos presenciado o impacto que uma catástrofe como a vivenciada recentemente pelo Rio Grande do Sul têm nas vidas dos funcionários e nas operações das organizações. A maioria das empresas ainda estava no esquema de acompanhar o tema, mas sem nenhuma ação a respeito.

Os líderes do Legacy, mais uma vez, se mostram à frente. Entre os projetos finalistas, destacam-se iniciativas voltadas para o empoderamento de pessoas negras, surdas, mães e refugiadas. Há também iniciativas para o uso consciente da água – um recurso cada vez mais escasso no planeta.

Eles utilizam a tecnologia para melhorar a experiência dos funcionários, gerar oportunidades e tomar decisões mais justas e corretas – baseadas em dados, não em opiniões. Também praticam diálogos sinceros e escuta ativa, e, ao ouvir as pessoas, buscam conscientização e mudança da cultura organizacional.

Tudo, no final, se resume a nós, seres humanos. À medida que os desafios das empresas estão cada vez mais intrínsecos aos indivíduos, líderes que olham para as pessoas são aqueles que farão cada vez mais a diferença. Gerir pessoas, no entanto, não é apenas um tema do RH, mas de toda a liderança.

Por isso, nosso objetivo com este prêmio, é mostrar que todos os *C-Level*s, independente de suas cadeiras, precisam estar comprometidos com essa agenda de transformação.

Que existam cada vez mais líderes Legacy!



Premiados

Inovação na Gestão	Mindset Digital	Mudanças da Sociedade
Livio Hagime Federici Kuze, da InterCement Brasil Transformação organizacional	Fernando Augusto Sollak, da Totvs Digital & People Transformation	Beatriz Mansberger Hatt, da Fadaris Chef Aprendiz
Rodrigo Cristiano, da EPPO Cidades Inteligentes Autogestão	Luciane Garcia Matalani, da ePharma PBM do Brasil Intraempreendedorismo	Rodrigo Fernandes, da Petz Coleção Bichos
Carlos Alberto Griner, da Raízen Escuta ativa na integração	Lucy Yokoyama, da Ecolab HR Digital Transformation	Karina de Almeida, da TSEA Energia Aluno Nota 10



Sobre:

A **Think Forward** é a newsletter no estilo Zeitgeist, da **Think Work**. A cada edição, uma reflexão aprofundada sobre temas relevantes para os negócios e a gestão de pessoas, ajudando o leitor a navegar de forma simples por assuntos complexos.

Para receber, você precisa ser um assinante do **Think Work Lab**.

Essa newsletter foi encaminhada para você e você gostaria de assinar?

Clique aqui

