



Prostock-Studio_CANVA

LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL

O QUE MUDA QUANDO AS PESSOAS ESTÃO NO CENTRO DAS DECISÕES?

O debate sobre liderança nunca foi tão urgente. Em um mercado cada vez mais pressionado por mudanças rápidas, novas tecnologias, exigências de ESG e por um consumidor mais atento, o papel dos líderes deixou de ser operacional e passou a ser estratégico.

Ingrid Lucena (*)

Mas, para muitas organizações, especialmente nos setores historicamente tradicionais como segurança privada, logística, infraestrutura e indústria, essa transição ainda é um desafio.

É nesse contexto que a liderança transformacional se torna um divisor de águas. Para mim, liderar de forma transformadora é ter a capacidade de levar um time ao patamar em que ele ainda não consegue enxergar sozinho. É reconhecer competências e potenciais antes mesmo que o próprio colaborador perceba. É construir caminhos para que as pessoas cresçam, assumam novas responsabilidades e encontrem significado naquilo que fazem.

Essa liderança não se ancora no controle, mas na confiança. Não dita o “o quê”, mas inspira o “por quê” e o “como”. Uma liderança transformacional mexe na estrutura, na cultura e até na identidade da empresa. Ela desafia padrões, questiona processos que já não fazem sentido e abre espaço para outras ideias, outras vozes e outros perfis.

E aqui entra um ponto essencial: a diversidade como força transformadora.

A transformação só acontece quando a diversidade participa do processo

Quando falamos de setores tradicionalmente masculinos, como segurança e operações, a presença feminina ainda é pequena. Esse cenário também se repete em áreas estratégicas, como o mercado financeiro. Segundo levantamento da ANBIMA, embora as mulheres representem 51,5% da população brasileira, elas ocupam apenas 35,4% das vagas no setor finan-



Ingrid Lucena

“Uma liderança transformacional mexe na estrutura, na cultura e até na identidade da empresa. Ela desafia padrões, questiona processos que já não fazem sentido e abre espaço para outras ideias, outras vozes e outros perfis.”

ceiro e menos de 6% dos fundos do país são geridos por mulheres.

Esses números não são acidentais. São resultado de estereótipos persistentes, barreiras culturais, falta de políticas estruturadas de inclusão, redes de contato desiguais e da conhecida dupla jornada. Em muitos ambientes, a liderança ainda é vista através de lentes masculinas, associada a firmeza, rigidez e autoridade.

Mas os dados globais mostram que empresas com maior presença feminina em cargos de decisão têm melhores resultados financeiros, maior capacidade de inovação e mais resiliência em momentos de crise. Não por acaso: diversidade amplia repertório, melhora a qualidade das análises e oferece novas perspectivas para riscos e oportunidades.

Liderança transformacional sem diversidade é apenas estética. Para transformar de fato, é preciso convidar mais mulheres, mais origens, mais experiências e mais realidades para dentro da tomada de decisão.

Crescimento interno: o motor da transformação verdadeira

Também acredito profundamente que nenhuma empresa cresce além do que crescem as pessoas que a constroem todos os dias. Desenvolver talentos internos não é uma ação de RH, é estratégia de longo prazo. Quando promovemos qualificação, damos autonomia e abrimos espaço para que nossos profissionais se tornem protagonistas de suas trajetórias, estamos fortalecendo engajamento, inovação e produtividade.

Profissionais que crescem dentro da organização carregam consigo algo que nenhuma contratação externa traz pronta: compreensão da cultura, dos clientes, da responsabilidade que temos com a sociedade e da história que construímos até aqui.

Quando reconhecemos talentos internos, especialmente mulheres em áreas em que quase não havia representatividade, criamos um círculo virtuoso: inspiramos outros profissionais, quebramos padrões rígidos e fortalecemos a qualidade das decisões. Diversidade não é concessão. É inteligência corporativa.

Liderança transformacional exige uma postura ativa: abrir portas, derrubar barreiras históricas, cultivar talentos e permitir que novos perfis ocupem espaços que antes pareciam inacessíveis. Ela exige visão de futuro, coragem para rever estruturas e, sobretudo, compromisso com as pessoas.

No fim, transformar não é apenas atingir metas. Transformar é preparar o terreno para que outras pessoas possam ir além. Transformar é gerar futuro para a empresa, para os times e para a sociedade. E esse futuro começa por quem está no comando.

(*) Diretora de Marketing da Corpvs Segurança, uma das maiores empresas de segurança privada do país.



Kate_sep2019_CANVA