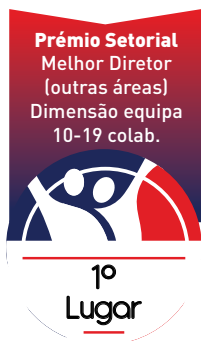




MELHORES GESTORES DE PESSOAS



Aurélia Sousa

Acreditar e colocar paixão no que fazemos



© Gonçalo Portugies

"Fazer aos outros aquilo que gostaria que me fizessem a mim" e o inverso: "Nunca fazer aos outros o que que não gostaria que me fizessem".

Conseguir um lugar no ranking dos *Melhores Gestores de Pessoas* não é fácil por duas razões: a primeira tem que ver com o facto de ser necessário obter uma classificação mínima de setenta pontos percentuais; a segunda porque são os elementos que fazem parte da equipa que avaliam o seu líder, tendo em conta as suas características de personalidade e as suas competências. Por tudo isto, conseguir estar no primeiro lugar do ranking é, de facto, um feito notável, e a Diretora da Accenture, Aurélia Sousa, atingiu esse patamar: ela é a *Melhor Gestora de Pessoas 2014*.

A revista *Pessoal* quis saber qual o impacto que este prémio teve a nível pessoal, e a nossa grande vencedora disse-nos: "significa muito, refletindo algo em que acredito com toda a convicção: a importância das pessoas que trabalham connosco para o nosso sucesso. Nós, responsáveis por pessoas, líderes, não somos nada sem as nossas pessoas. Este prémio vai-me lembrar diariamente que tenho uma missão e um compromisso para com elas que pretendo cumprir, se possível, de forma melhor ainda do que no passado".

Aurélia gosta verdadeiramente de pessoas e tem um sentido de missão invejável. São várias as competências e características de personalidade que lhe são identificadas, desde a capacidade de comunicar, de liderar, de motivar e de trabalhar em equipa, sempre com espírito de iniciativa. A sua capacidade de delegar, de fazer *coaching* e a sua credibilidade são também apontadas como características positivas do seu desempenho profissional, quem o diz é o seu colega Filipe Faustino, *Analytics Manager* da Accenture. A opinião dos colegas é, sem dúvida,

Aurélia Sousa é a *Melhor Gestora de Pessoas 2014*. Pela primeira vez na história deste ranking, é uma mulher que conquista o primeiro lugar. A Diretora da Accenture lidera uma equipa com mais de 200 pessoas e acredita que são elas as principais responsáveis pelo seu sucesso.

Por: Catarina G. Barosa

importante, mas quisemos também ouvir e conhecer melhor Aurélia Sousa.

Quais as competências que, no seu entender, deve ter um bom gestor de pessoas?

Um bom gestor de pessoas tem de, acima de tudo, ser um bom líder e, como tal, tem de dar o exemplo, ser humilde, saber ouvir, estar ao lado das pessoas indicando-lhes o caminho e munindo-as das ferramentas que necessitam para se poderem desenvolver profissionalmente. Acredito que um bom líder é aquele que olha para trás e encontra outros bons líderes que ajudou a desenvolver. A integridade é também uma característica que prezo muito, a par da crença em valores que pautam as nossas ações e conduta. Ser autêntica. Por último, é muito importante inspirar e motivar as nossas pessoas e, para tal, temos de acreditar e ser apaixonados pelo que fazemos.

Como assegura o desenvolvimento e a produtividade da sua equipa?

O desenvolvimento da equipa é assegurado dando às pessoas a possibilidade de aprofundarem as suas competências e adquirirem novas. Para tal é necessário estar sempre atento e conjugar, o mais possível, as necessidades da empresa com os interesses de cada pessoa. Relativamente ao desenvolvimento de competências técnicas, temos, primeiro, de identificar as áreas críticas ou de aposta de um dado projeto e/ou de uma área, avaliar se já existem pessoas com esse conhecimento e identificar as pessoas que devem aprofundar ou adquirir essas competências,

partilhando o racional por detrás da decisão desse investimento naquele tema e naquela pessoa. No que respeita a competências comportamentais, temos de, diariamente, dar o exemplo e estimular o desenvolvimento destas habilidades, proporcionando também as oportunidades para que as pessoas as possam desenvolver (ex: ser responsável pela integração e formação inicial de uma pessoa nova; gerir uma pequena equipa; liderar uma frente de trabalho, etc.). Há que ter a preocupação de procurar a fórmula de crescimento de cada pessoa, dando-lhe o espaço certo para se mostrar em cada momento da sua carreira.

A produtividade é estimulada pela motivação das nossas pessoas. Não há nada como manter uma equipa unida e motivada para obter excelentes resultados!

Dado o presente contexto económico, que estratégia ou estratégias utiliza para manter elevados os índices motivacionais da sua equipa?

Manter as pessoas motivadas passa por saber ouvi-las, providenciar as oportunidades que procuram, dar-lhes uma palavra de incentivo quando necessitam, ser exigente como estímulo para o seu desenvolvimento, apoiá-las quando algo não corre tão bem e dar-lhes a possibilidade de crescerem profissionalmente. Há que fazer com que as pessoas se sintam como parte de uma família e desenvolver esse sentimento de pertença. Gerir bem pessoas dá trabalho, sim, e é da responsabilidade de cada um de nós sermos proativos nessa gestão. _____

A opinião da equipa

"A Aurélia tem uma excelente capacidade de liderança e de motivação das suas equipas. Em cada projeto estabelece um rumo, distribui tarefas, gere expectativas, determina os objetivos e dá *feedback* constante. Assim, a avaliação no final nunca é uma surpresa. É vista na organização como um *role model*, independentemente do nível hierárquico. Sem descurar o foco no cliente, na empresa e no conhecimento de negócio, para a Aurélia, as pessoas estão sempre em primeiro lugar. Formação e *coaching* são uma preocupação constante. Tem capacidades de organização e de multitarefa invejável. Delega tarefas e responsabilidades aos elementos das suas equipas por forma a poderem crescer na organização (eu sou um dos casos). A Aurélia consegue muitas das vezes antecipar situações de conflito, intervindo através do diálogo e minimizando os efeitos do mesmo. Tem sempre iniciativa para organizar eventos que proporcionem um melhor ambiente de trabalho e de espírito de grupo.

Tem sempre um sorriso contagiante e boa disposição para partilhar. Apesar das enormes responsabilidades que tem vindo a assumir ano após ano, nunca descurou a sua componente humana, o que, numa empresa de consultoria, é muito difícil de encontrar. A Aurélia é mesmo excepcional."

Filipe Faustino, Analytics Manager da Accenture

Perfil

Formação: Licenciatura em Organização e Gestão de Empresas pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE)

Empresa: Accenture

Cargo: *Technology SAP Platform Lead*

Lidera: 15 pessoas diretamente e 200 pessoas indiretamente

Na empresa desde 1998