

Você atuou em empresas relevantes do mercado. Atualmente, qual o significado de ocupar o cargo de COO na Telhanorte Tumelero?

Orgulho-me por trabalhar há mais de 15 anos em diferentes empresas que pertencem a um dos maiores grupos do mundo, a Saint-Gobain. Entrei como trainee na Saint-Gobain Weber, escalei por diferentes posições e assumi diretorias de Operações e Novos Negócios na Tekbond, até me tornar a head do negócio de Distribuição de Materiais de Construção, a Telhanorte Tumelero.

Tem sido um belo desafio liderar uma das maiores redes de varejo de construção do Brasil, sobretudo num momento em que o cenário externo é um dificultador. Ao mesmo tempo, tem sido uma jornada de grandes aprendizados.

Eu, que passei a maior parte da carreira dedicada à indústria, tenho vivido o varejo como um ser vivo. É um setor cujas decisões são rápidas e te permite pivotar iniciativas, testar, acertar, errar e reverter rapidamente. É uma dinâmica desafiadora, com muita oportunidade. Temos um grande projeto de transformação de negócio em curso, cujos resultados já se concretizam e apresentam um excelente potencial.

Quais são os desafios impostos ao gênero feminino e como superá-los?

O mercado em que estou inserida, o da construção, ainda é notoriamente masculino, mas vejo como o reflexo dos processos de transição da nossa sociedade. É natural que a mulher comece a ocupar os seus espaços e cargos. Como negócio, o meu papel é promover isso internamente. Sempre falamos de diversidade de uma maneira muito conceitual e precisamos falar de uma maneira mais pragmática.

Temos que ter metas muito claras de onde queremos chegar, como acelerar esses processos internamente, porque ficamos esperando muito os movimentos sociais e governamentais, mas as empresas privadas devem ditar e acompanhar o ritmo, promovendo a velocidade necessária para antecipar esses movimentos de diversidade, em todas as esferas, sendo gênero apenas uma delas.

A minha presença no segmento pode ser interessante também como modelo de inspiração para outras mulheres. Aquelas que almejam essas posições podem ver que é possível, sim. Eu me vejo com esses dois papéis. De inspirar, mas, de forma mais ativa, de ser uma promotora da diversidade internamente.

O que você entende por liderança de valor?

Entendo a liderança de valor como um conjunto de princípios. A criação de uma cultura organizacional positiva e ética e que prioriza integridade, transparência e responsabilidade social. Que valorize relacionamento entre pessoas e trabalho em equipe, que cumpra com os compromissos firmados e que inspire.

Quereria aprofundar especialmente sobre um ponto. De forma geral, vejo que o líder deveria equilibrar melhor entre o tempo dedicado aos processos e projetos e às pessoas. Quantos feedbacks que se dão ao longo do tempo e quantas reuniões de projetos você faz ao longo de uma semana? Os líderes precisam ter uma agenda

mais disciplinada e um compromisso genuíno com o crescimento e o desenvolvimento das pessoas. Claro que com uma agenda conjunta com líderes e RH, em um programa que sustente formalmente essa cultura e os ganhos de resultados advindos dela.

Além da responsabilidade e criatividade, quais são as características primordiais para alcançar resultados?

Alcançar resultados sempre requer uma combinação de diversas características e habilidades. Vou mencionar alguns que considero primordiais, além das já citadas responsabilidade e criatividade. Resiliência é uma delas. A capacidade de se recuperar de contratempos e manter o foco nas metas, apesar dos obstáculos, é crucial para alcançar resultados. Iniciativa e disciplina, bem como adaptabilidade e agilidade, são fundamentais para estar em constante avanço. Estar aberto à mudança, ajustar estratégias quando necessário, antecipar-se e abraçar novas ideias contribuem para resultados bem-sucedidos, sobretudo em ambientes super dinâmicos e mais incertos, como o varejo.

Por fim, quais são as suas dicas para mulheres que desejam alcançar o cargo C-LEVEL?

Primeiramente, ter paciência e constância na construção dos resultados. Qualquer nível que se almeja deve ser consequência de um trabalho bem executado e reconhecido. Adaptar-se à dinâmica de um mercado ainda muito masculino é um desafio. Dessa forma, sem dúvidas, ser uma empresa com cultura de diversidade bem estabelecida propicia um desenvolvimento de carreira equalitário, com iguais réguas e critérios. E, finalmente, estar sempre preparada para dar o próximo passo, mantendo-se informada, atualizada e formalmente capacitada, mostrando-se disponível e adaptável e, sobretudo, atentando-se a uma clara comunicação sobre seus objetivos. ■

