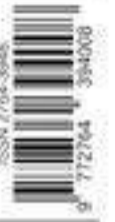




Edição trimestral / junho 2022

nosso
meio
.com.br
#04



MARKETING E PESSOAS

**Elos indispensáveis de
uma mesma corrente**

Nunca a valorização de pessoas
nas estratégias de marketing
fez tanta diferença na vida
das organizações.

visão empresarial

José Carlos Fortes, fundador e CEO da Fortes Tecnologia: inovação e criatividade como grandes diferenciais em sua trajetória.

pg. 4

protagonismo feminino

Bianca Rocha e Nadia Ribeiro, novos olhares e os desafios de duas mulheres executivas em cargos de gestão de RH.

pg. 6

liderança humanizada

Severino Ramalho Neto, sobrinho de João Melo, fala sobre a tradição e os valores que fazem parte da história dos Mercadinhos São Luiz.

pg. 16

Solar Coca-Cola/expansão

Emiliana Albanaz aborda, em primeira mão, o processo de expansão da Solar, que passa a ser a 2ª maior fabricante de Coca-Cola no Brasil.

pg. 30

Gestão de pessoas, um desafio semiótico

Felizmente, a prática de referir-se às pessoas nos ambientes organizacionais como “recursos humanos” vai ficando para trás. Pessoas não são recursos, quer dizer, não são estritamente “meios” para se obter ou construir algo; ou, pelo menos, não deveriam ser.

Essa visão instrumental, expressa na linguagem verbal, é signo de um entendimento utilitarista da capacidade e do sentido mais essencial do humano. Outro termo que também desafia o entendimento e, ainda mais, a sua efetividade, é gestão, quando o que está em causa são pessoas. Gestão implica em organizar, planejar, dirigir e controlar, primeira aula nos cursos de Administração mundo afora. Desafios: organizar pessoas é mais ou menos possível, em filas, em salas, sentadas, por gênero etc. ou por algum outro parâmetro factível. Dirigir pessoas, certamente, quer em um contexto cênico, como no teatro e nas produções audiovisuais, lúdico, espaço do imaginário ou de trabalho, contexto produtivo. Controlar pessoas? Com exceção dos instrumentos coercitivos e de violência física e/ou psíquica, são poucas as possibilidades de controle, mas, sim, é possível controlar pessoas também pelos mecanismos de manipulação, inclusive, por meio da linguagem. Planejar pessoas, parece bem estranho; planejar com pessoas, soa como caminho palatável. Enfim, esta modesta reflexão nos serve para compreendermos que muitos conceitos operativos surgem justamente para proporcionar a falsa sensação de que estamos no controle, de que temos as “rédeas” de tudo e, com isso, promover segurança, ainda que absolutamente falseada. Gestão de pessoas é um dos mais complexos desafios.

O mundo em que vivemos, apesar dos muitos sofrimentos decorrentes das crises plurais pelas quais passamos, também nos traz uma possibilidade de convívio e de viver em melhores condições. Não nos falta informação sobre a necessidade de melhorar a vida humana no planeta, para nos centrarmos apenas na nossa espécie, colocando em cena aspectos ambientais, econômicos, sociais, incluindo o bem-estar psíquico. Esse zeitgeist atravessa todas as instâncias, incluindo as organizações, o que é ótimo. Parâmetros mais humanizados têm conduzido as reflexões e práticas nas empresas e demais instituições, que se mostram, grosso modo, bem mais cuidadosas. Aliás, cuidado tem sido uma palavra muito presente, implicando em ter atenção, responsabilidade e a consciência da real necessidade de proteção que sempre temos, inclusive no ambiente de trabalho. Assim, o que é possível e deve ser perseguido no contexto das organizações é certamente o cuidado. A relação pessoa-organização é regida por contrato, onde direitos e deveres são explícitos, ótimo. Trabalho por salário, parece justo (ou pelo menos, vamos imaginar que sim). Qualquer questão fora dessa dialogia “ideal”, deve ser motivo de tensão e de todos os esforços para o retorno ao equilíbrio. Mas, é preciso mais. O melhor caminho para qualquer êxito no âmbito das relações entre pessoas no ambiente organizacional, tanto em perspectivas hierárquicas, quanto entre pares, deve contemplar um profundo entendimento sobre nossa condição humana, sobre as pessoas, o que nos leva à centralidade da linguagem na vida cotidiana. Linguagem é um sistema de comunicação simbólica de ideias, sentimentos, informações, portanto, a base na nossa vida em sociedade.

Parâmetros mais humanizados têm conduzido as reflexões e práticas nas empresas e demais instituições, que se mostram, grosso modo, bem mais cuidadosas. Aliás, cuidado tem sido uma palavra muito presente, implicando em ter atenção, responsabilidade e a consciência da real necessidade de proteção que sempre temos, inclusive no ambiente de trabalho.



Clotilde Perez
Professora e pesquisadora

Entender pessoas implica em conhecimentos interdisciplinares passando pela Antropologia, Psicanálise e, em certo modo, por todas as chamadas Humanidades. Não basta estudar Administração! Aqui temos outra importante questão a ser enfrentada. Passa ainda por um profundo conhecimento da linguagem, porque somos seres da/na/pela linguagem. Quando nascemos, nascemos na linguagem e em um processo constante de crescimento, influenciados e somos influenciados por ela. Uma abordagem antroposemiopsicanalítica se funda neste paradigma. Compreender os meandros das múltiplas linguagens contemporâneas entrelaçadas, heterárquicas e complexas é também compreender valores, necessidades, desejos, querereres das pessoas, atentando-se para suas manifestações, apoiando-se em refinada capacidade interpretativa e querer, só possível pela busca constante do desejo de compreender, ação deliberada no encontro do consciente e do afetivo. Sensibilizar-se e compreender para atuar, o encapsulamento das três categorias fenomenológicas do filósofo e semiótico Charles Sanders Peirce (1839-1914). Caminhar no sentido de construir práticas partilhadas que busquem o aprimoramento contínuo do humano, que vive na sua irrefutável falta, impondo o movimento, a pulsão constante em direção a completude fugidia, mas que, no movimento, garantirá a melhor condição de vida e, como consequência transbordante, o aprimoramento de todas as relações e instituições, porque de gente são feitas. ■