

Novos líderes supra-corporativos



“A questão é nova, porque o mundo mudou, ficou transparente com a interatividade invasiva dos celulares e internet, a complexidade cresceu exponencialmente”



José Luiz Tejon
é presidente da TCA e professor da FGV e da ESPM.

No momento do Top of Mind, em que líderes são indicados e revelados, fica lançado o desafio do futuro: Qual é o novo papel dos altos dirigentes corporativos num mundo disruptivo? Joseph Bower, Herman Leonard e Lynn Paine, de Harvard pesquisaram líderes como James Dimon – JP Morgan; Paul Fribourg – Continental Grain; Jeffrey Immelt – GE; John Elkann – Fiat ; e Nancy Barry – Enterprise Solutions to Poverty; dentre outros. Descobriram quatro segmentações atitudinais dos líderes em ação hoje: 1) Empresa igual sempre; 2) Empresa espectadora; 3) Empresa inovadora; 4) Empresa ativista.

A questão para meditarmos durante uma celebração como esta da revista profissional&negócios ao lado do Estadão, seria o quanto a nova liderança corporativa precisaria ir muito além dos muros da companhia, e adentrar nos terrenos supra-corporativos. Isso quer dizer: tomar parte efetiva na governança da sociedade, para proteger a saúde do sistema de mercado, da livre iniciativa e da liberdade humana, por meio dos avanços da sustentabilidade, dos valores, da educação e da ética.

Interessa particularmente o quarto segmento, o dos líderes que já se posicionam no 4º quadrante “Ativista”. Isso não é exatamente uma novidade, pois ao longo da história, contamos com construção de cidades, de escolas, de hospitais, de empreendedorismo, de cultura, de ciência e de tecnologia induzidos por corporações que sempre atuaram de forma superior ao seu “umbigo”. Um exemplo próprio foi o de ter sido Diretor da Agrocere, que nasceu com apoio da Fundação Rockefeller, por exemplo, e se tornou a maior empresa de genética no mundo tropical; outro o da Jacto S/A atuando fortemente na área da educação na cidade de Pompéia (SP). E, se quisermos ir em angulações sujeitas a avaliações do “bem e do mal”, foram diversas as corporações que atuaram, por exemplo, na orquestração da revolução militar brasileira de 1964. Logo, a questão não é nova. Mas a questão é nova, porque o mundo mudou, ficou transparente com a interatividade invasiva dos celulares e internet, a complexidade cresceu exponencialmente e forças disruptivas agem como nunca antes na história mundial:

a) fragilidade do sistema financeiro, b) colapso do comércio mundial, c) desigualdade e populismo, d) migração, e) degradação ambiental, f) colapso do estado de direito, g) declínio da saúde e do ensino públicos, h) ascensão do capitalismo de estado, i) movimentos radicais, terrorismo e guerra, j) evolução de pandemias, k) inadequação de instituições. Esses 11 pontos foram também os apresentados pelos líderes entrevistados. E, na ironia dos destinos, basta olhar de forma simplória para o fato de que a China passou a significar o salvamento da economia de mercado no planeta. Quem diria, os comunistas salvando capitalistas!

Nisso tudo, resta-nos estabelecer o bom conflito da troca de ideias, e perguntar: Qual é o novo papel dos dirigentes de Recursos Humanos, ou dos “seres humanos” que estão chegando, na questão formadora, de valores, e de ação institucional “supra-corporativa?”

O futuro é o resultado do presente. Não creio em possibilidade de governança do mundo sem o engajamento formal das corporações globais e locais, tendo como seus contra pontos ONG’s, OS’s, e a sociedade civil organizada, contando com a mídia livre, interativa e democrática.