



AP/OSSESSORIO ROMANO, BDI, 15/3/2013



ARQUIVO PESSOAL, BD, 15/3/2013



VICENZO PINTO, AFP, BD, 15/3/2013



VICENZO PINTO, AFP, BD, 15/3/2013



AP/OSSESSORIO ROMANO, BDI, 15/3/2013



AP/OSSESSORIO ROMANO, BDI, 15/3/2013

Em vez de sentar no trono do papa, Francisco ficou de pé para receber os cumprimentos dos cardeais que o elegeram.

Logo depois de ser eleito, o papa dispensou o carro oficial e deixou a Capela Sistina no mesmo micro-ônibus dos cardeais que o escolheram. Repetiu no dia seguinte, quando foi celebrar a missa de encerramento do conclave.

O papa apareceu na janela com um crucifixo de ferro de seus tempos de arcebispo, e não de ouro, como costuma ser usado como símbolo da nobreza e da riqueza da Igreja.

Em vez de falar em latim, começou dando “buona sera” (boa noite, em italiano) aos fiéis. Apresentou-se como bispo de Roma, não como romano pontífice.

Em seu primeiro discurso ao povo, ele brincou dizendo que os cardeais “foram buscar o papa quase no fim do mundo”.

Ao sair da pensão onde estava hospedado até o conclave, Francisco buscou as próprias malas e pagou a própria conta.

Respeito e reconhecimento. As pessoas não precisam se inclinar para cumprimentá-lo: ele se mostra igual a elas.

O líder fica mais humano e menos divino.

A verdadeira essência está no ser e não no ter.

Demonstra proximidade com as pessoas.

Identificação e possibilidade futura de dar o devido reconhecimento aos funcionários.

O servir.

É a forma de o líder demonstrar aos outros o respeito que tem por eles, reconhecendo a importância dos colegas. O fato de estar na mesma linha visual, olho no olho, dá a ideia de que ele é tão servidor quanto os demais. E também de que trabalham juntos por um objetivo maior do que as diferenças entre eles. Isso incentiva uma relação mais saudável.

A partir do momento que os trabalhadores veem o líder abrindo mão de benefícios, eles o veem como um igual. Não é o status, nem a postura, nem a sala diferenciada, nem o salário maior que o impedem de andar no mesmo ônibus ou comer no mesmo refeitório dos funcionários. Esse tipo de atitude estabelece relações concretas de confiança entre os diferentes níveis hierárquicos. Além disso, também mostra a importância das relações humanas e do contato físico em uma época em que se vive em função da tecnologia.

Os valores e os princípios de um líder não precisam estar ostentados pela riqueza. Trocar o adorno de ouro pelo de ferro não faz o líder perder sua nobreza, nem sua função na hierarquia. Seu poder independe do que ele está usando. O gesto também faz a sociedade repensar a ideia de consumo fácil: o ato de comprar e ostentar o que comprou não faz ninguém mais poderoso nem mais feliz.

O maior problema das organizações são os ruídos de comunicação. A fala formal distancia o gestor do subordinado e dificulta a obtenção de um bom resultado. Quando se utiliza uma linguagem mais coloquial, o líder se faz entender pelo maior número de interlocutores possível, desde as pessoas menos letradas até as com mais estudo. Ao facilitar a comunicação, o líder não só se aproxima dos trabalhadores como também faz surgir carisma por ele.

A brincadeira quebra o gelo com os súditos e surpreende nos momentos formais. O inesperado facilita, mais tarde, a compreensão da mensagem que se quer passar. Também incentiva o reconhecimento. A ideia de “fim de mundo” está ligada ao país de origem, no Hemisfério Sul, ainda em desenvolvimento e que, mesmo assim, não foi esquecido na votação. Com uma brincadeira, ele conseguiu levar a mensagem de que não importa onde a pessoa esteja agora ou de onde veio, mas que é possível chegar onde quer.

O líder está disposto a agir, a dar o exemplo, a mostrar que as mudanças podem começar por ele. E que ele não ficará sentado, esperando as coisas acontecerem: ele faz, ele contribui, mas também quer ver os funcionários fazendo a parte deles. Isso também demonstra a responsabilidade do líder em servir.