

Entrevista com Júlio Volpp concedida ao Laboratório de Extensão Práticas, Pesquisas e Publicações Acadêmicas e Internacionalização – LEPPPAI

Entrevistado: Júlio Volpp – Tem vinte e cinco anos de experiência executiva no sistema financeiro, tendo sido duas vezes vice-presidente da CAIXA, quando liderou mais de 63 mil pessoas, além de primeiro CEO da CAIXA CARTÕES. Concluiu mestrado e doutorado na Universidade Nove de Julho, pesquisando as competências dos executivos que influenciam desempenho organizacional. Recentemente obteve o Advanced Certificate for Executives, da Sloan School of Management do MIT. Atualmente, empreende no ramo educação executiva com a CHROMA LEADERSHIP SCHOOL, apresentando programas de desenvolvimento e cursos de MBA em Liderança Estratégica.

Entrevista concedida ao Prof. Dr. Robson Figueiredo Brito: Editor gerente da Revista Conecte-se da PROEX - PUC Minas, Coordenador do Laboratório de Extensão Práticas, Pesquisas e Publicações Acadêmicas e Internacionalização –LEPPPAI – Professor Adjunto II do Departamento/Curso de Filosofia da PUC Minas, Doutor em Linguística e Língua Portuguesa

Como surgiu o conceito central que deu origem ao título *Ninguém se importa até saber o quanto você importa?*

O conceito central do livro nasceu da minha vivência como líder e da observação de que, no mundo corporativo, muitos acreditam que a autoridade formal basta para engajar equipes. No entanto, a realidade mostra que as pessoas só se conectam verdadeiramente com um líder quando percebem que ele se importa genuinamente com elas. O título reflete esta verdade simples, mas profunda: ninguém segue um líder apenas pelo cargo que ele ocupa, mas sim pelo impacto que ele gera e pelo vínculo de confiança que constrói.

Como interpreta a frase “Conhece-te a ti mesmo” em sua trajetória profissional e seu impacto na liderança?

Essa máxima de Sócrates sempre me acompanhou. Acredito que o autoconhecimento é a base da liderança eficaz, pois um líder que não compreende suas próprias emoções, valores e limitações terá dificuldades em inspirar e conduzir os outros. Ao longo da minha trajetória, percebi que quanto mais me conhecia – reconhecendo minhas forças e vulnerabilidades –, mais autêntico e

estratégico me tornava na gestão de pessoas. Um líder que se conhece bem tem clareza em suas decisões, lida melhor com pressões e constrói relacionamentos mais sólidos com sua equipe.

Como resgatar o engajamento de indivíduos que demonstram desinteresse ou falta de comprometimento?

O desinteresse muitas vezes nasce da falta de conexão com o propósito do trabalho ou da sensação de que a contribuição individual não é valorizada. Para resgatar o engajamento, é fundamental compreender as razões por trás da apatia, seja por meio de conversas individuais, seja criando um ambiente em que as pessoas sintam que suas vozes são ouvidas. Além disso, líderes e docentes devem contextualizar o impacto do trabalho e das tarefas para que os colaboradores enxerguem sentido no que fazem. Quando um líder se importa, entende as motivações da equipe e cria um ambiente de pertencimento, o engajamento volta a acontecer naturalmente.

Qual a relação entre cuidar de si, cuidar do outro e a promoção da saúde mental em uma organização?

Um líder só consegue cuidar dos outros quando aprende a cuidar de si mesmo. A saúde mental no ambiente corporativo começa com líderes que entendem seus próprios limites e servem de exemplo na gestão do bem-estar. Durante minha trajetória, sempre priorizei criar espaços onde as pessoas pudessem falar sobre desafios sem medo de julgamentos, além de incentivar práticas que reduzam o estresse e aumentem a qualidade de vida no trabalho. Empresas saudáveis não são aquelas que apenas cobram resultados, mas sim as que equilibram alta performance com cuidado genuíno pelos seus profissionais.

Qual mensagem final sobre liderança genuína e transformadora no ambiente corporativo?

A liderança transformadora não se constrói com discursos, mas sim com atitudes consistentes e genuínas. O verdadeiro líder é aquele que faz com que cada membro de sua equipe se sinta valorizado, desafiado e parte de algo maior. No ambiente corporativo, as competências técnicas importam, mas são as habilidades humanas – empatia, escuta ativa, maturidade emocional – que realmente fazem a diferença. Um líder que inspira, que constrói relações de confiança e que investe no desenvolvimento do outro não apenas gera melhores resultados, mas também cria um legado duradouro.