

A HUMILDADE COMPENSA

Pesquisa e especialistas revelam que líderes humildes têm mais êxito nos resultados; conheça os caminhos necessários para abraçar este perfil.

Páginas 5 e 6.



PANORAMA

Preparado para 2018? Em artigo inédito, a presidente da Dasein, Adriana Prates, destaca pontos importantes para você começar o ano dentro das novas tendências do mercado executivo. **p. 2 e 3.**

INSPIRE-SE

Em bate-papo exclusivo, a publicitária e escritora Cris Guerra compartilha experiências de superação, habilidades para ser uma profissional múltipla e personalidades que são referências para sua vida. **p. 7 e 8.**

O VERSO INVERSO

Um dos grandes nomes da educação corporativa no Brasil, Louis Burlamaqui estreia em nossa revista com uma crônica inédita; provocação que vai te fazer ir além. **p. 11.**

PANORAMA

EM 2018 SEJA MAIS SIMPLES, OTIMISTA E ABERTO ÀS MUDANÇAS

*Por Adriana Prates

Compartilhamento, funcionalidade, conectividade, mais acesso, menos posse. Esses são apenas alguns dos temas que figuraram, com certo destaque, nas rodas de conversas e nas mentes em 2017. Chegando à reta final deste ano, é natural nos questionarmos sobre o próximo: como será em 2018? Caminharemos, ainda mais velozes, rumo a outras ideias, tecnologias, técnicas e serviços disruptivos? Tudo indica que sim. Concordo, inclusive, com a aposta do intelectual Kevin Kelly, que diz: “no futuro você não será dono de nada e terá acesso a tudo”. Penso que este futuro está logo ali.

Estamos bem no meio de uma transição tecnológica que está mudando a forma que nos comunicamos, que nos relacionamos, que compramos, que aprendemos e, claro, que trabalhamos. De acordo com Kelly (que é co-fundador da Wired, a principal publicação global dedicada à tecnologia), nos próximos anos o nosso comportamento e nossa forma de trabalhar serão ainda mais modificados. Por isso é fundamental compreender essas mudanças, abraçá-las e usá-las a nosso favor. Muitos precisarão se reinventar completamente, outros precisarão investir parte do seu tempo aprimorando habilidades, e tem aqueles que vão demandar ajustes menores. O importante é estar de olho nas tendências e, sobretudo, aberto às mudanças. Destaco na sequência alguns pontos importantes desta análise:

É PRECISO UM NOVO ESTILO DE SER E DE AGIR

É importante termos calma para analisar o cenário econômico-social e compreender que as teorias apocalípticas vão continuar a aparecer, como ocorreu em todas as grandes transformações da história da humanidade. A velocidade com a qual as coisas estão acontecendo mudou as prioridades, trouxe um

debate mais frequente sobre a consciência social e um novo estilo de ser e de agir. Os millennials chegaram mais cedo que as gerações anteriores aos cargos de maior poder de decisão e a forma deles agirem tem influenciado grandes transformações na forma como empresas e profissionais passam a se relacionar. Vejo que o impacto para executivos experientes tem sido muito positivo. A temática agora gira em torno de uma mudança de era; uma mudança de época, e não de uma época de mudanças, o que dá um tom mais disruptivo às considerações.

A INSTABILIDADE TAMBÉM TRAZ OPORTUNIDADES

Quando os modelos tradicionais passam a falir, a automação reduz postos de trabalhos (principalmente os mais repetitivos). Há uma necessidade muito maior de pessoas mais qualificadas, autônomas e interdependentes. Os executivos precisam saber lidar com ambientes menos rígidos, com hierarquias pouco definidas, interações mais frequentes e incertas, que apesar de gerar certa insegurança, apresenta também oportunidades para a realização da carreira dos sonhos, na qual, os bons resultados irão sobrepor a estruturas hierárquicas rígidas, obsoletas e patriarcais.

É IMPORTANTE UNIR FORÇAS

As boas ideias vindas dos mais jovens têm pouco significado se não contar com a capacidade de concretização, análise e planejamento, pontos fundamentais que os mais experientes poderão contribuir de forma consistente. Prova disso é o crescimento na contratação de executivos mais experientes em empresas de tecnologia, como revelou pesquisa da McKinsey e matéria do jornal Valor Econômico. A perspectiva é que essas

DASEIN EXECUTIVE SEARCH

Av. Raja Gabáglia, 3117 – Conjunto 116 – São Bento
Cep:30350-540 – Belo Horizonte | MG

Tel: (31) 3291-5100

www.dasein.com.br
dasein@dasein.com.br

DIRETORIA EXECUTIVA

Adriana Prates – Presidente
Daniel Rezende – Diretor
Paulo Ângelo C. Souza – Presidente do Conselho

DNEWS
Órgão de divulgação da Dasein Executive Search

JORNALISTAS RESPONSÁVEIS:

Aline Ferreira (MTB – 11.559/MG) e Pollyanna Alcântara (MTB – 11.233/MG)

contratações aumentem ainda mais em 2018. Essa diversidade tem dado um tom mais colorido, saudável e interessante para organizações que estavam à margem da inovação, da pesquisa e do desenvolvimento.



*Adriana Prates

FIQUE ATENTO AOS BONS EXEMPLOS

Todos nós precisamos aprender muito com o dinamismo, objetividade e rapidez para tomar decisões dos jovens entre 20 e 30 anos. É importante tentarmos ver o mundo pela ótica deles, seja aprendendo com os filhos, ou mesmo indo a eventos nos quais essas pessoas participam, acompanhando suas causas e captando a essência do que deixou de ser relevante e do que está ganhando notoriedade nos últimos anos. É fundamental saber mais sobre as novas tecnologias, os novos negócios via redes sociais, em todos os segmentos empresariais. A busca de parcerias, atuação colaborativa, homeoffice e escritórios compartilhados são tendências que vieram para ficar. A abordagem do design thinking que valoriza o pensar criativo, com a prototipação, testagens e inovação que traz de fato mudanças concretas no dia a dia das empresas é também uma área de conhecimento muito importante para um mundo que tem ficado bem mais interessante. Acredito que o modelo ainda vigente no mercado de trabalho, que deixa os profissionais com baixíssimo nível de engajamento e felicidade em relação ao que fazem, definitivamente está chegando ao fim. Melhor pra todos nós.

EM 2018: INVISTA EM SUAS HABILIDADES

Definitivamente o treinamento individual, nas várias modalidades, cresce a cada dia. Em meio ao caos e as incertezas é de grande valia ter bons mentores, coaches e conselheiros para apoiar as pessoas a identificar essas novas trilhas de crescimento. A Dasein tem feito um trabalho muito integrado, com os executivos, sendo de fato uma referência segura para quem precisa otimizar o tempo e chegar antes dos demais aos níveis mais avançados de performance, engajamento, qualidade de vida no trabalho e realização como pessoa e profissional. Sabemos que mudanças sustentáveis envolvem

uma abordagem que seja ao mesmo tempo leve, profunda, amorosa, consistente e eficaz. Nossos clientes sabem o valor que levam para as organizações quando experimentam o jeito Dasein de desenvolver pessoas e organizações. Nossa associação com a TGCL, que reúne os melhores escritórios do mundo em consultoria de liderança, faz com que não nos estagnemos. Eles nos convocam a um movimento constante e robusto de atualização com ferramentas, cenários, tendências e mais do que tudo isso, com a capacidade de gerar e produzir conteúdos e soluções inéditas para os nossos clientes, que têm relatado muita satisfação com o nosso trabalho.

COPA E ELEIÇÕES

Muitos se perguntam se a Copa do Mundo e as eleições presidenciais podem interferir no mercado. Particularmente vejo que os profissionais não devam ficar atentos a esses eventos, pois isso gera insegurança e diminuição da capacidade produtiva. Os executivos brasileiros são muito valorizados não só no Brasil, mas também nas regiões mais aquecidas do mundo, como Ásia, Estados Unidos, Emirados Árabes e Europa. Talvez em relação às eleições tenha algum período de maior instabilidade, mas eu acredito que será de curta duração. Já a copa do mundo na Rússia, eu penso que terá pouca influência na indústria brasileira, nem negativa e nem positiva. A máxima precisa ser: “Dê o seu melhor, mantenha-se focado, esteja atualizado, cuide da sua saúde, e o resultado virá”.

APOSTAS PARA O MERCADO

Afora a tecnologia, estamos vendo que a indústria brasileira, de modo geral, tem aos poucos retomado o crescimento. O primeiro passo foi encerrar o ciclo de demissões, depois disso, foi eliminar a capacidade ociosa e agora as novas contratações trazem um fôlego renovado ao mercado de trabalho, oferecendo mais perspectivas a profissionais que estavam há meses sem um trabalho adequado. Como já mencionamos, a tecnologia está abrindo muitas frentes de trabalho, mesmo em empresas tradicionais. No entanto, profissionais de finanças, operações, logística, meio ambiente, pesquisa e desenvolvimento, nos segmentos de agronegócio, indústria médica e farmacêutica, mineração, energia e sustentabilidade e o mercado financeiro tem assumido um maior protagonismo com tendência a se consolidar em 2018.

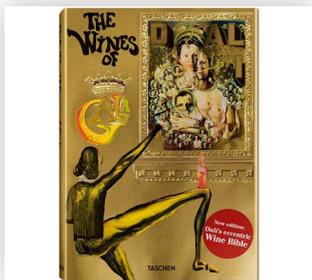
CULTIVE A SIMPLICIDADE E SEJA OTIMISTA!

É muito importante manter o otimismo, aumentar a convivência com amigos das diversas tribos e familiares, cuidar do corpo e da mente. Essas condições básicas são definitivas para ter mais sucesso no trabalho. Uma pessoa que busca uma vida mais simples, equilibrada e organizada é mais feliz. Todo mundo quer trabalhar com alguém assim, afinal, chega de reclamações, há um Brasil todo para ser reconstruído.

*Para quem quiser se aprofundar nas apostas de Kevin Kelly, indico a leitura de “Inevitável – As 12 forças tecnológicas que mudarão o nosso mundo”. O livro foi recentemente lançado no Brasil.

*Adriana Prates é presidente da Dasein Executive Search e integrante do Conselho da AESC responsável pelas Américas.

GARIMPO



A EXCENTRICIDADE DE DALÍ

Que tal uma viagem poética sobre as possibilidades que o vinho pode nos oferecer guiado pelo olhar surrealista de um grande artista? Após décadas fora das livrarias, “Vins de Gala” (Vinhos de Gala), de Salvador Dalí, finalmente foi relançado pela editora Taschen. O livro é ilustrado por mais de 140 imagens criadas pelo autor, e os vinhos de sua seleção são classificados não através dos paradigmas usuais como aroma, densidade, sabor ou idade, mas sim pelos sentimentos e estados de espírito que cada vinho é capaz de provocar, por exemplo, “vinhos de generosidade”, “vinhos de frivolidade”, “vinhos de sensualidade, entre outros, “na direção do alcance infinito de nossas almas”, diz Dalí.



ARTE E CONHECIMENTO

Fazer com que a população brasileira conheça sua história e se sinta parte dela. É com esse objetivo, que instituições brasileiras como o Arquivo Nacional, o Museu do Ipiranga, a Matemateca e o Museu da Imigração estão tornando disponível parte de seus acervos na plataforma Wikimedia Commons, da Wikipédia. O material consiste em imagens de pinturas, documentos, fotografias históricas, artefatos e outras obras. O processo segue a tendência de grandes museus estrangeiros – Metropolitan, MoMA, British Museum e Museo Picasso. A iniciativa Glam (sigla em inglês para “Galerias, Bibliotecas, Arquivos e Museus”) da Wikipédia, já publicou itens de mais de 100 instituições em todos os continentes.



TRAJETÓRIA SINGULAR

De Bach e Mozart a Shostakovich e Bernstein, nossa dica musical vai para a artista ucraniana e fenômeno da internet, Valentina Lisitsa. Ela não é apenas a primeira pianista erudita a se tornar estrela do YouTube, como também a pioneira em converter o sucesso da mídia digital em uma carreira de proporções globais, atraindo multidões para as principais salas de concerto de todo o mundo. Em 2007, lançou o seu primeiro vídeo no YouTube e hoje o seu canal conta com mais de 372 mil inscritos e 156 milhões de visualizações, crescendo a um ritmo de 75 mil visualizações por dia, números sem precedentes na música de concerto e semelhantes a de astros da música pop internacional. Se você ainda não conhece o trabalho dessa grande musicista vale a pena conferir.



REGISTROS INSPIRADORES

Final do ano se aproxima e para muitos é hora de pensar no merecido descanso. Para te ajudar nessa tarefa prazerosa indicamos o instagram do fotógrafo francês Alex Strohl. Ele sabe como ninguém captar paisagens em seus lugares mais remotos e em momentos deslumbrantes. O fio condutor do seu trabalho é a água, seja um pequeno córrego, um rio ou um oceano. Com mais de 1,9 milhão de seguidores, Strohl já teve imagens publicadas em grandes veículos de comunicação como Forbes e Vanity Fair. Se você tem um espírito mais aventureiro, com certeza, ficará ansioso para preparar a próxima viagem após conhecê-lo.

Gostou das nossas escolhas? Para saber mais sobre cada dica, acompanhe nossas redes sociais no Facebook, LinkedIn, Instagram e Twitter. Basta procurar por Dasein Executive Search e seguir nossas páginas.

REPORTAGEM



QUER SER UM LÍDER EXTRAORDINÁRIO? APOSTE NA HUMILDADE

Quando pensamos na imagem de um grande líder, muitas vezes, o que vem em nossa mente é a figura de um indivíduo forte, poderoso, assertivo e duro nas negociações. No dia a dia do trabalho acostumamos até mesmo com suas “explosões” e discussões em voz alta (que beiram a arrogância), acreditando que tais atitudes evidenciam apenas o esforço e dedicação na realização de suas atividades. A humildade, neste contexto, é raramente associada a um líder determinado e eficiente, para muitos ela é sinônimo de fraqueza, característica inaceitável num gestor de sucesso.

Porém, um estudo da consultoria Catalyst, aponta na direção contrária: a humildade é um traço essencial para exercer a liderança positiva e obter ótimos resultados. A pesquisa avaliou 1,5 mil funcionários de empresas da Austrália, China, Alemanha, Índia, México e Estados Unidos e revelou que essa atitude gera confiança, dá sensação de poder a subordinados, encara fracassos como desafios e desenvolve espírito de equipe. Além disso, segundo os autores, a humildade permite ao líder entender as próprias forças e fraquezas (assim como as dos outros), minimizando o foco em si mesmo e dirigindo-o para objetivos mais estratégicos.

Essas conclusões também foram ratificadas pela consultoria de liderança Bates Communications, que, ao longo de quatro anos, realizou um estudo com executivos de vários países, elegendo a humildade entre as principais qualidades demonstradas por um líder (e isso independentemente da nacionalidade). Mas a verdadeira humildade, destaca a consultoria, também requer um equilíbrio com a autoconfiança: o líder deve ter a capacidade de projetar sua presença numa reunião e saber coordenar as ações dos outros.

Para a consultora da Dasein, Daniella Cançado, o autoconhecimento é a verdadeira chave para desenvolver a humanização da gestão. “O líder que tem consciência de suas potencialidades e dificuldades, tende a assumir um papel mais humano, ‘pé no chão’, no qual é possível se reconhecer nos outros. A relação com a equipe passa a ser mais de influência e troca, do que de imposição e cobrança”, diz. Ela destaca que a humildade na liderança não significa esvaziar-se da responsabilidade e do comando, mas trata-se de evitar que o status de líder torne a relação com a equipe distante e impessoal. “Um líder humilde literalmente tem que ‘descer’ ao nível da equipe, buscar conhecer os gaps de cada um. Esta atitude resultará em um material riquíssimo para ser explorado, não só no sentido da busca pela excelência, mas também de desenvolver as pessoas, o compromisso coletivo, o engajamento e a motivação”.

Corroborando com a consultora da Dasein, o superintendente da Vallourec, Fabrício Vieira, afirma que humildade é se colocar no seu próprio lugar. Nem acima e nem abaixo. É reconhecer os próprios erros e buscar repará-los. É ouvir os liderados e considerá-los. É pensar no bem estar da equipe mais do que em títulos e reconhecer que há ainda muito o que se aprender. “A liderança legítima é aquela conquistada pelos exemplos, com atitudes e comportamentos, muito mais do que pelos discursos. Uma pessoa que faz o que fala e que considera o outro é um belo exemplo a ser seguido, é admirado. Como consequência a equipe será leal ao seu líder e a sua admiração será refletida no seu engajamento para o trabalho. E, diante das incertezas e dificuldades, as pessoas, motivadas e estimuladas, sentem mais vontade de inovar no dia a dia”, sublinha.

Gerente de RH e administrativo da Largo Resources, Fábio Silva, chama atenção para uma questão fundamental. “Ser humilde não é ser subserviente. Humildade é enxergar o outro como igual, saber lidar com críticas e oposições, admitir erros, compartilhar conhecimentos com o time e usar mais o ‘nós’ e menos o ‘eu’”, pondera.



De acordo com Fábio Silva, além da humildade, a Largo Resources valoriza a honestidade, o respeito, a confiança e o comprometimento

LIDERANÇA HUMILDE X GESTÃO FRACA

Existem diferenças entre ser um líder humilde e um gestor fraco e, por isso, é preciso estar atento a elas. Na visão da consultora Daniella Cançado, o líder humilde lida bem e trata a diferença de opiniões e posicionamentos de forma positiva. “Ele consegue se desvencilhar da necessidade de se afirmar em um papel hierarquicamente superior e permanece aberto para críticas e opiniões diversas. A partir desta troca, consegue criar soluções e potencializar resultados de forma participativa”.

Já o gestor fraco, na opinião do superintendente Fabrício Vieira, é normalmente permissivo, com baixa argumentação e inseguro das suas opiniões. “Ele não se posiciona para não assumir a responsabilidade – põe a culpa no outro. Ele não erra, se justifica”.



Para a consultora da Dasein, Daniella Cançado, o líder humilde tem foco no coletivo em detrimento da valorização pessoal

EMPRESAS VALORIZAM ASPECTO EMPÁTICO DE SEUS GESTORES

O perfil de liderança humilde tem se mostrado tão benéfico às empresas que grandes organizações como o Google já estão atentas a esse aspecto. Em entrevista ao jornal The New York Times, o vice-presidente sênior de

gestão de pessoas, Lazlo Bock, lembrou que a humildade é um dos fatores mais avaliados nas novas contratações.

Para quem deseja seguir esse estilo de liderança, a consultora da Dasein, Daniella Cançado, sugere: “valorize resultados coletivos e promova a abertura na comunicação”. De acordo com ela, a organização que fomenta este tipo de liderança precisa praticar a comunicação bilateral. O líder passa não mais a atuar como disseminador de informação e conhecimento e torna-se um canal de escuta para tudo aquilo que a equipe pode acrescentar para o desenvolvimento da organização. A participação deve ser valorizada para que o sentimento de ‘dono’ cresça entre os colaboradores. “Neste modelo de gestão, as pessoas passam a acreditar que são úteis, podem e devem contribuir de alguma forma para os resultados e melhorias. Isto é motivador e potencializa resultados”, garante.



Humildade, na visão de Fabrício Vieira, da Vallourec, é reconhecer os próprios erros e buscar repará-los

Na Vallourec, de acordo com Fabrício Vieira, todos os anos são realizados treinamentos com a liderança que envolvem, entre outros temas de gestão, a empatia – ainda que de um modo indireto. “Este tipo de prática aproxima o líder da realidade do liderado. As decisões tornam-se mais assertivas e o desenvolvimento dos demais membros da equipe, dos liderados, torna-se mais efetivo”, explica.

Fábio Silva, da Largo Resources, conta que, além do programa de desenvolvimento de líderes, implantado em 2016, onde é trabalhado temas relacionados a valores organizacionais, há duas outras ferramentas de comunicação na empresa: o Voz Ativa (Programa de Sugestões) e o Café com o Presidente. O objetivo dessas iniciativas é incentivar a participação dos funcionários da gestão da empresa e construir uma relação de confiança e transparência. “Acredito que as organizações têm um papel fundamental na criação do perfil de um líder humilde. Ao tratar os funcionários como um ativo, não com um recurso, os resultados tendem a aparecer mais rapidamente”, pondera.

*Matéria com informações da revista Época Negócios.

INSPIRE-SE COM CRIS GUERRA

“A GENTE PRECISA TER EM MENTE QUE O VERDADEIRO CRESCIMENTO NASCE DA CRISE”



Publicitária, escritora, colunista, palestrante, precursora dos blogs de looks diários no Brasil. A mineira Cris Guerra acumula vários títulos, mas, acima de tudo, uma história de vida inspiradora. Em 2007 ganhou notoriedade quando decidiu compartilhar, por meio do blog “Para Francisco”, as lembranças de seu marido, que faleceu quando ainda estava grávida. A história tomou tamanha proporção que no ano seguinte virou livro e agora vai para os cinemas.

Nesta entrevista inédita, ela conta um pouco da sua trajetória, que envolve sobretudo superação; fala de oportunidades, igualdade de gênero, dos projetos que vislumbra para 2018, além de revelar personalidades que são verdadeiras referências. Inspire-se você também!

Quais habilidades e competências você considera fundamentais para conciliar tantas atividades e ainda obter reconhecimento em todas elas?

Acredito que a principal habilidade seja a disciplina. O problema é se manter disciplinada fora da rotina. A vida de autônoma, em que cabem muito mais possibilidades, é muito atraente, mas também um perigo. Há sempre uma tentação para perder o foco. Em alguns momentos a rotina da casa se mistura com a rotina do trabalho. Sem contar que só abrir uma tela do computador, hoje em dia, já é um convite à dispersão. E como me interesso por muitos assuntos ligados à moda e comportamento, isso significa um universo vasto demais. O que costuma me angustiar. Aí vem outra habilidade importante, que a gente precisa conseguir colocar no trabalho: a entrega. Preciso amar muito o que eu faço para estar inteira em cada momento. Tenho aprendido. Aprender a atuar em várias frentes

é o grande legado da minha história. Eu tenho gula das coisas, dos assuntos, dos trabalhos. Quando leio um livro, tenho insights o tempo todo e isso me prejudica, pois não consigo nem ler, nem desenvolver as ideias. Mas não sei se um dia conseguirei ser uma coisa só. Acho que já estou contaminada por esse espírito múltiplo.

Para ter reconhecimento em todas essas frentes, também é mais difícil. Muita gente conhece o meu trabalho na moda, mas não me conhece como cronista ou colunista de rádio – e vice-versa. É difícil as pessoas terem noção do trabalho todo. Acho que o aprendizado é o da escolha e do fazer uma coisa de cada vez. Conseguir essas duas coisas já é incrível!

Em sua palestra “A grande virada” você reflete sobre a importância do fracasso no aprendizado e no crescimento pessoal. Fracassos e crises fazem parte da realidade de empresas e profissionais. Como transformar as adversidades em bons resultados e oportunidades?

Em primeiro lugar, a gente precisa ter em mente que o verdadeiro crescimento nasce da crise. Ninguém cresce do conforto, olhando em volta e dizendo “está tudo muito bom, tudo muito bem, mas eu agora vou crescer mais”. É preciso haver um incômodo. Alguns já estão “treinados” para estar constantemente incomodados, no sentido positivo, sempre buscando mais, mas isso é fruto da prática. O incômodo é um bichinho que diariamente nos inquieta. Se a gente compreende isso, pode ver as crises e fracassos como impulsos para o crescimento. É nessas horas que descobrimos forças e habilidades que não enxergávamos. Potenciais que já trazemos conosco, mas que ficam em algum lugar escondido, e só acessamos quando não vemos alternativa. Não existe nada mais mobilizador do que não ter alternativa. Por isso os lutos costumam nos transformar. A morte não é algo a ser solucionado, é um fato – difícil, duríssimo de aceitar, mas imutável, que nos obriga a mudar a nossa forma de ver as coisas (já que as coisas não poderão ser mudadas). Se a vida não muda, a gente é que tem que se flexibilizar diante dela. E isso nos mostra aspectos sobre nós que jamais imaginávamos.

Você criou o primeiro blog de looks diários do Brasil – o “Hoje eu Vou Assim” – numa época em que os blogs ainda estavam engatinhando. Qual a sua relação com o mundo digital hoje e quais ações você considera necessárias para construir uma imagem sólida nas redes sociais?

Eu fiz uso das redes sociais de forma orgânica, sem técnica. Aprendi fazendo. Faz dez anos que o “Hoje eu Vou

Assim” surgiu e de lá pra cá as coisas mudaram muito, em proporções às vezes inacreditáveis. As audiências são de seis dígitos, as interações são em níveis diferentes, a troca é desequilibrada.

Fiz o look do dia por quase seis anos e hoje faço isso com muito menos frequência. Comecei já madura, eu tinha 37 anos – hoje tenho 47. Com a maturidade, as prioridades mudam e não faz mais sentido pra mim posar todo dia com a roupa que escolhi – e eu não consigo me entregar a nada que não seja muito verdadeiro. Hoje uso mais o Instagram e o Facebook como ferramentas principais, e não gero conteúdo com a mesma frequência, porque viajo muito para dar palestras, vou a muitos eventos e também escrevo para revistas e para o rádio. Mas, infelizmente, o movimento que o meu blog ajudou a impulsionar, que é o da mulher real em busca de sua própria identidade, não em direção a um ideal de perfeição impossível de alcançar, não é o que vejo falando mais alto hoje. Ainda são minoria as pessoas que estão buscando a melhor versão de si mesmas. A grande massa permanece buscando padrões inatingíveis, irreais e com enorme potencial para gerar frustrações. Dá mais trabalho trabalhar de dentro para fora, mas é muito mais eficaz e transformador.



Cris Guerra e seu filho Francisco no lançamento da edição comemorativa do livro “Para Francisco”

No “Hoje eu Vou Assim” você começou a promover o empoderamento feminino muito antes da expressão surgir. Como mulher, quais os principais desafios que precisou enfrentar para se posicionar no mercado? E quais atitudes você considera essenciais para acelerar a igualdade de gênero, sobretudo no mercado de trabalho e, mais especificamente, na publicidade?

Na publicidade, sempre convivi com muitos homens, mas o meu trabalho começou a amadurecer num ambiente muito feminino, chefiado por mulheres, que é a Lápis Raro. Eu nunca me pegava pensando na questão de gênero porque sempre convivi com mulheres poderosas. Só passei a pensar nisso recentemente. Ainda estamos dando o primeiro passo: “conscientizar”. E o maior inimigo está dentro de nós mesmos, que é a educação machista. Eu custo a detectar os meus pensamentos e atitudes machistas porque passei décadas agindo assim, não havia parâmetro. O que eu penso é que todos os movimentos feministas são fundamentais, mas não

todos os movimentos feministas são fundamentais, mas não será de maneira beligerante que vamos conquistar as coisas. Precisamos usar a inteligência feminina e a força que mora na delicadeza também.

Os homens estão completamente perdidos diante dessa nova mulher e a gente precisa ajudá-los. Não dá pra pensar em igualdade de direitos, igualdade de gêneros sem pensar no coletivo. Não dá pra pensar que as mulheres ficarão bem em detrimento dos homens. Mas o que eles precisam compreender é que, nesse tempo todo, tudo aconteceu em detrimento de nós, mulheres. Ainda estamos nesse momento, mas se nos postamos contra, de forma agressiva, radical e polarizada, eles terão mais dificuldade para se colocar no nosso lugar. Equilibrar essa balança é um aprendizado, assunto para muitos anos. Mas já ajuda muito falar sobre isso – e tem que ser o tempo todo, não podemos parar.

Você é referência para muitos profissionais nas diversas áreas em que atua. E você, quais são as personalidades que mais te inspiram e por que?

Na moda, minha maior referência é Iris Apfel, uma decoradora nova-iorquina que tem 96 anos e não segue padrões. Uma referência cultural, estética e também exemplo de personalidade e forma de pensar a moda e a vida. Na literatura: Clarice Lispector, Carlos Drummond de Andrade, Fernando Pessoa, Mário Quintana, Luís Fernando Veríssimo, Manoel de Barros, Antônio Prata, Gregório Duvivier, Fabrício Carpinejar, Humberto Werneck, Tati Bernardi. A jornalista Eliane Brum. E existem pessoas que eu sempre acompanho, leio, ouço, vejo e assisto, como o radialista Marcos Piangers, a atriz Ingrid Guimarães, o cineasta Woody Allen, a youtuber Jout Jout, o filósofo Alain de Botton, os humoristas Tatá Werneck e Afonso Padilha.

Sabemos que “Para Francisco” está sendo adaptado para o cinema. Podemos esperar o filme para 2018? Quais são os projetos para o próximo ano?

Provavelmente começamos a filmar em 2018, mas não sei quando será concluído. Ainda estamos em fase final de captação de verba. No próximo ano quero lançar meu livro de crônicas, intensificar o meu trabalho como palestrante, que está se consolidando cada vez mais, e determinados trabalhos. Não dá pra realizar tudo e fazer escolhas é o maior sinal de maturidade.

Como os nossos leitores podem começar 2018 com o pé direito?

Minha sugestão é ter uma caixinha onde você possa guardar papéis onde anote, todo dia, um motivo para ser grato. Isso ajuda a visualizar quantas coisas boas a gente tem na vida. Temos um vício muito ruim, de olhar sempre para o que falta, que nos impede de ver tudo o que já temos.

*A entrevista completa está disponível em nosso site. Acesse: dasein.com.br

PONTO DE VISTA

RENASCIMENTO DO HUMANO



*Thelma M. Teixeira

“Vi um anjo no bloco de mármore e simplesmente fui esculpindo até libertá-lo”
Michelangelo Buonarroti (1475-1564)

Sempre gostei de nomear alguns dos meus artigos usando a palavra arte. No texto “A arte de trabalhar em equipe”, de 2013, usei a definição: “Arte, do latim, significa talento, saber, habilidade. E perícia em empregar meios para obter os resultados”. Para mim, arte significa o que há de melhor, a excelência ao fazer algo difícil.

É interessante pensar que “a arte estabelece uma profunda relação entre o homem e seu mundo. Exprime uma realidade interior, mais intensa e não menos significativa do que a exterior, que captamos através dos sentidos” (Coleção Arte nos Séculos, vol. 1).

E como sabemos, nossos sentidos são mestres na arte de nos enganar. Quando percebemos o mundo, nossas ideias e crenças valem mais do que os nossos sentidos. A arte é a expressão de tudo isso, uma forma do ser humano exprimir seus sentimentos e ideias, de comunicar temores, desejos e esperanças.

Faço, atualmente, um curso de História da Arte e ao estudar o Renascimento (1300-1650) chamou-me a atenção, além das belíssimas obras, o que ocorreu na época no que se refere ao ser humano, ou seja, a sua valorização e também o enaltecimento da natureza, em oposição ao divino e sobrenatural, típico da Idade Média.

Os homens compreenderam que poderiam conhecer o mundo pelo uso da razão e procuraram outros meios para explicar a sua presença na Terra. Isso levou a um grande progresso em vários campos do conhecimento. O termo moderno foi utilizado no Renascimento para se opor às credências, à subserviência e para valorizar o ser humano. Tanto o pensamento moderno como a arte

moderna tiveram o objetivo de romper com a ordem social medieval criando o conceito de sujeito. No Renascimento, fatores de ordem social e econômica contribuíram para uma nova visão de mundo. A arte respira um ar de liberdade e a natureza é o foco das atenções, ensinou-nos a professora Zahira Souki.

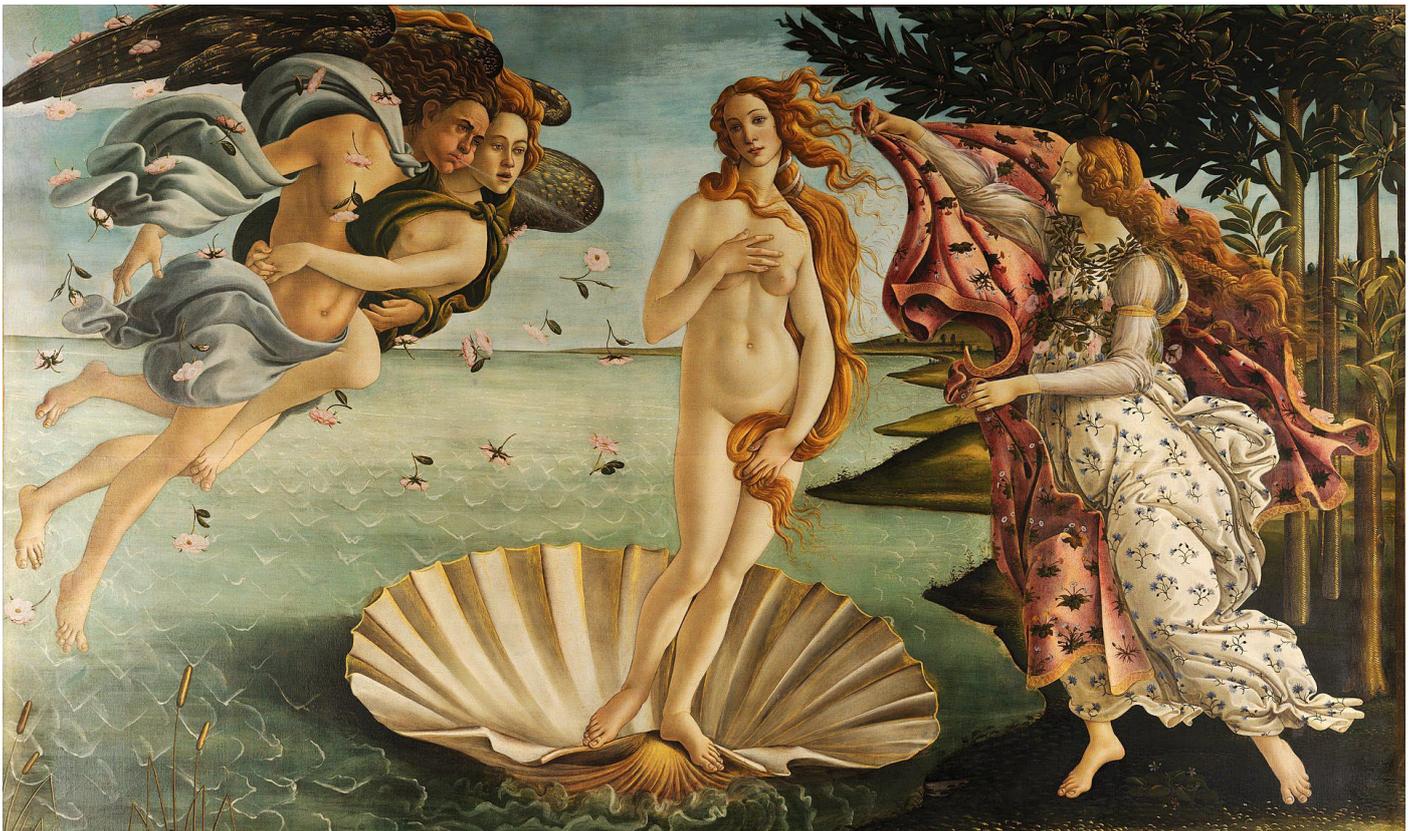
Já na antiguidade, os gregos consideravam o homem a criatura mais importante do universo e valorizaram especialmente as ações humanas. Também o conhecimento baseava-se na razão, estando acima da fé em divindades, mas o que ocorreu no Renascimento foi um movimento mais amplo.

Em 1988, Fela Moscovici, escreveu o livro *Renascença Organizacional*. Ela o apresenta como “uma coletânea de anotações e reflexões sobre o homem, a tecnologia e a vida na organização em nossa época”. Para mim, surgiu como uma obra de arte que permanece com conceitos muitos atuais.

“É o momento de pensarmos em um novo renascimento, em uma cultura humanista de valorização do ser humano, no qual as pessoas voltem ao foco”

A autora destaca que “o surgimento da teoria quântica, da teoria da relatividade, do princípio da incerteza e outras descobertas mais recentes na física sugerem o delineamento de uma nova revolução científica, de consequências ainda mais transfiguradoras do que a iniciada na Renascença”. E que outros conhecimentos, além dos científicos, como filosofia, religião, intuição, deveriam ser considerados. Chama a atenção para a importância de se ter uma visão holística dos fenômenos organizacionais.

Ao falar da realidade organizacional utiliza os conceitos de luz e sombra onde luz são os aspectos visíveis, aparentes, racionais, como missão, estratégia, recursos, tecnologia, valores declarados, normas explícitas etc. Sombra compreende tudo aquilo que a organização ignora, desvaloriza e tenta minimizar como as emoções, sentimentos, inconsciente coletivo, símbolos, entre outros. Ou seja, ela mostra que um processo diagnóstico e de intervenção nas organizações devem envolver fatos, resultados, conclusões, mas ressalta que somente aspectos objetivos não bastam. É preciso incorporar variáveis psicológicas subjetivas na análise e



“O Nascimento de Vênus”, de Sandro Botticelli, um dos ícones do Renascimento.

interpretação da realidade. Envolver ciência e arte. Seu apelo é que precisamos “resgatar o humano”. “Revalorizar o homem é a proposta para uma autêntica Renascença Organizacional”, conclui Moscovici.

É interessante que essa nova renascença do século XX dá ênfase à revalorização do homem, com relevo também na emoção, além da razão e acrescentando outros conhecimentos, não só científicos.

Hoje, século XXI, temos conhecimento do Princípio da Incerteza, da Teoria do Caos e da Complexidade; usamos o conceito VUCA, que abarca a volatilidade, incerteza (uncertainty) complexidade e ambiguidade. Falamos da Revolução 4.0; do Design Thinking; e outros mais, porém o ser humano não é valorizado como deveria ser.

Estamos vivendo, nas organizações e na sociedade, um período muito difícil de desalento, desânimo, desesperança (que não preciso explicar, pois todos sabem do que estou falando). Tempos de intolerância e inflexibilidade. O ser humano tem sido desrespeitado, o que vem lhe causando ansiedade, angústia e depressão. Segundo a International Stress Management Association somos o país com níveis mais elevados de estresse do mundo: 42% sendo que a média é 11% e dos mais de 100 milhões de brasileiros 30% sofrem com a síndrome de burnout (esgotamento profissional).

Sabemos que as pessoas são complexas, estão em permanente desenvolvimento. Como disse o poeta Fernando Pessoa “cada um de nós é vários, é muitos, uma proliferação de si mesmos (...) pensando e sentindo diferentemente.”

Acrescento: e todas necessitam ser valorizadas e reconhecidas pelo que são e pelo que almejam ser.

É o momento de pensarmos em um novo renascimento, em uma cultura humanista de valorização do ser humano, no qual as pessoas voltem ao foco, não no discurso, mas de verdade e tenham oportunidade de desenvolver suas habilidades, saberes e talentos e que sejam, acima de tudo, respeitadas.

Utopia? Utopia é definida como “lugar que não existe” civilização ideal, fantástica, imaginária, devaneio, ilusão.

Ou não? Utopia também tem o conceito de “situação imaginativa que, remetendo ao que é ideal e priorizando a qualidade de vida, garante uma sociedade mais justa.”

É isso o que almejo. Que a imaginação seja transformada em realidade. E que as pessoas sejam libertadas, como fez Michelangelo com o anjo.

*Thelma M. Teixeira é psicóloga, professora associada da FDC e conselheira da ABRH-MG.

O VERSO INVERSO



PANTA REI ORGANIZACIONAL

*Louis Burlamaqui

O filósofo grego Heráclito é considerado um dos estudiosos que mais se aprofundou no tema mudanças e, de acordo com sua filosofia “Panta Rei”, nada nunca permanece sendo o que é, tudo flui, ou seja, muda.

Para ele, o que os seres humanos têm em comum é o fato de estarem em mudanças contínuas, e se são as pessoas que constroem as empresas e as fazem crescer e se desenvolver, não teria como elas ficarem estagnadas ou serem contrárias às transformações.

O papel do líder hoje é ser um “agente de mudança”. É ser capaz de traduzir as razões para mudar para uma linguagem simples e fácil, compartilhar uma visão que seja empática, vender ideias e engajar as pessoas a quererem entrar no barco.

O mundo não mudou, o mundo está mudando. Entender o lado gerúndio do verbo traz o espírito que cada líder deve ter em seu segmento.

Certamente que nenhuma mudança, seja de processo, regras, políticas, abordagem de mercado, produtos, modelo mental, entre outras, ocorrerá sem uma efetiva e coordenada execução. Assim encontramos então um segundo papel crítico do agente de mudanças: um executor de planos e projetos de mudança.

Uma vez que o agente de mudanças envolve, inspira e executa uma mudança com maestria chega-se ao novo estágio provável: uma nova mudança, um ajuste ou mesmo uma disrupção.

Uau! Nada é permanente então!

Aprendemos, desaprendemos e aprendemos continuamente! Assim funcionarão as organizações do tipo “panta rei”, onde mudar é uma rotina.

*Louis Burlamaqui – escritor e CEO do Hatlas Institute

DASEIN EXECUTIVE SEARCH

comunicacao@dasein.com.br

Tel: (31) 3291-5100

www.dasein.com.br