

EDIÇÃO ESPECIAL AESC GLOBAL NY

COMO LÍDERES GLOBAIS ESTÃO INOVANDO?

Atenta à importância das tecnologias disruptivas para geração de resultados, a Dasein integrou comitiva de 19 países durante Conferência Global AESC em Nova York.

Páginas 2, 3 e 4.



REPORTAGEM

Em um mundo extremamente volátil, pensar no conceito “modernidade líquida”, do sociólogo polonês Zygmunt Bauman, pode ser útil para sua carreira e seu ambiente de trabalho. É um interessante exercício para entender que certos comportamentos e ações do presente já não são tão eficazes como no passado.

p. 6, 7 e 8.

INSPIRE-SE

Conheça a trajetória inspiradora de Tania Consentino, primeira mulher brasileira a se tornar presidente da Schneider Electric para a América do Sul. Ganhadora do 1º Prêmio de Liderança Feminina, ela também foi reconhecida pela ONU devido ao importante trabalho em prol da sustentabilidade e eficiência energética.

p. 9 e 10.

O VERSO INVERSO

Além de conhecimentos na área de liderança, o que consultores e executivos podem compartilhar no campo literário? Veja um exemplo na crônica inédita que a professora e consultora Cecília Andrés Caram assina para esta edição.

p. 11.

PANORAMA



INOVAÇÃO DISRUPTIVA: NEGÓCIOS REQUEREM LIDERANÇA VISIONÁRIA

*Por Adriana Prates

A tecnologia trouxe ao mundo moderno a praticidade de soluções rápidas para resolver problemas que antes demandavam muito mais esforço. Os avanços são notórios para a grande maioria, mas ainda são poucos os que conseguem extrair, ao máximo, todo o potencial desse novo mundo digital. Afinal, como usar a inteligência artificial, realidade virtual, conectividade 5G, entre outros, para gerar mais valor e resultados para empresas e executivos? Como essas inovações podem ser úteis para a mudança geracional (que nos desafia a cada instante) ou para as frequentes mudanças na regulamentação?

Essas e outras questões fundamentais foram longamente debatidas durante horas a fio em dois dias de imersão promovidos pela Association of Executive Search and Leadership Consultants (AESC), que reuniu executivos, pesquisadores e empresários de 19 países em Nova York. Trata-se do Boutique and Independent Firm Forum e a Conferência Global AESC 2018. Fui uma das cinco profissionais brasileiros presentes em ambos os eventos.

Durante a imersão, uma possibilidade incrível de contato com perfis e pensamentos tão distintos, foi possível compreender melhor as estratégias de crescimento nesse novo ambiente de negócios. Nos atualizamos quanto à legislação de privacidade de dados, segurança e igualdade de remuneração. Afinal, como empresas-membro da AESC

temos que garantir que nossas abordagens reflitam o nosso compromisso com os mais altos padrões da profissão.

Dentre as várias experiências vivenciadas e palestras que acompanhei, pude observar que a tecnologia digital, a mudança geracional e a regulamentação generalizada estão não só provocando mudanças, mas perturbando organizações e setores inteiros em todo o mundo. Transformando assim a economia global e alterando o DNA exigido dos principais executivos de hoje. Um clima de negócios em constante mudança exige também uma nova geração de liderança. E a AESC nos forneceu um conteúdo crítico mostrando que os consultores de busca e liderança de executivos estão preparados para ajudar os líderes de todas as indústrias a alcançar novos níveis de crescimento, indo além dos modelos de inovação sustentável de ontem.

Dois assuntos me chamaram bastante atenção. O primeiro foi a explanação do sócio e chefe global de pesquisa para os setores de tecnologia, mídia e telecomunicações da Deloitte, Paul Lee. Ele compartilhou sua perspectiva sobre algumas das forças tecnológicas disruptivas mais comentadas no horizonte (inteligência artificial, conectividade 5G, realidade aumentada, realidade virtual, carros autônomos, reconhecimento de voz e autenticação biométrica), bem como sobre seus possíveis impactos.

DASEIN EXECUTIVE SEARCH

Av. Raja Gabáglio, 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)



Durante a Conferência Global da AESC, Paul Lee, sócio da Deloitte, compartilhou sua perspectiva sobre algumas das forças tecnológicas disruptivas mais comentadas no horizonte, bem como seus possíveis impactos.

O segundo refere-se à pesquisa “Reinventando a Organização para a Era Digital” da The Conference Board (TCB) apresentada por Rebecca L. Ray, vice-presidente executiva da entidade. Por 18 anos, o estudo entrevistou CEOs de todo o mundo para entender melhor como as organizações estão se reinventando para a era digital e como os líderes estão gerenciando essa inovação.



Rebecca Ray, da TCB, divulgou os resultados da pesquisa “Reinventando a Organização para a Era Digital”.

Os resultados mostram que, para enfrentar o desafio da transformação digital, os executivos estão focados em formar equipes de liderança que sejam adaptáveis, empreendedoras e capazes de inspirar funcionários. Eles se dedicam à criação de ambientes de trabalho inovadores, centrados no cliente e inclusivos.

Entre os principais insights do relatório, as organizações citam também a necessidade de reinvenção. E para muitas organizações, a reinvenção começa com a transformação digital. Mas o que isso significa exatamente? Rebecca explica: “a transformação digital é menos sobre a tecnologia em si e mais sobre como você precisa transformar sua organização para alavancar essa tecnologia: ter melhores insights de dados, melhor entrega e introspecção”.

Dentro desse contexto, foi observado ainda que muitos outros estudos sobre liderança digital levam a conclusões

semelhantes, incluindo a ideia de que a liderança eficaz na era digital é aquela que tem o pensamento estratégico focado na mudança. Neste aspecto, Ray destaca que parte disso é porque a tecnologia se move tão rápido, é tão complicada e está tão interconectada que você não pode saber tudo o que precisa saber. Então a questão se torna como você deve conduzir as pessoas através de um processo que pode ou não ser um caminho claro. Para ela, não há um destino final - onde você acha que está indo não é necessariamente onde você precisa ir, e você pode não saber disso por algum tempo, então, como ser ágil e criar também uma organização ágil? A resposta depende de quem as empresas têm em suas organizações, e “quem” está no topo das preocupações dos líderes do C-Suite em 2018.



Um dos pontos altos da AESC Global NY foi a palestra “A arte de escolher” da renomada especialista em escolha e tomada de decisões, Sheena Iyengar.

Ressalto ainda a importante visão da presidente e diretora executiva da AESC, Karen Greenbaum, que forneceu dados, insights e observações sobre as possíveis mudanças em nosso ecossistema profissional. E também a palestra de Sheena Iyengar, autora do excelente “A arte da escolha”. A professora da Universidade de Columbia ampliou as perspectivas do público ao estimular perguntas fascinantes em relação às nossas escolhas. Afinal, nos conhecemos a ponto de optar pelos nossos interesses ou o desejo de escolher é moldado pelas pessoas e cultura que nos envolve?

LIDERANÇA FEMININA

Desempenhando papel importante para fortalecer a liderança feminina, a AESC apresentou no “Boutique and Independent Firm Forum”, painelistas mulheres de destaque em cargos globais que dividiram suas experiências, principais desafios e conquistas. Um fato bem interessante que verifiquei é que, desde 2010, quando estive pela primeira vez na conferência anual, o número de mulheres dirigentes de empresas de executive search era menos de 10%. Hoje, nove anos depois, esse número aumentou para 30%. Acredito que essa mudança deve-se ao posicionamento que a mulher vem tendo no mundo dos negócios e, sobretudo, dos grupos empresariais enxergarem

no estilo feminino de liderar, uma grande adequação com os tempos multitarefas da atualidade.



Adriana Prates, presidente da Dasein e Cristina Bomchil, da Valuar Executive Search da Argentina.

Como conselheira do board da AESC responsável pelas Américas, reforço que somos constantemente estimuladas a identificar e apresentar executivas nos projetos de executive search que desenvolvemos. Além disso, promovemos eventos com o firme propósito de eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres.



Krista Walochik, grande liderança feminina representando à espanhola Talengo e a TGCL nos eventos da AESC.

NOVE ANOS ENTRE AS MELHORES CONSULTORIAS DE LIDERANÇA DO MUNDO

Resumir toda a experiência da Dasein ao longo desses nove anos de trajetória junto à AESC não é tarefa fácil. Mas confesso que as conexões, parcerias e laços que estabelecemos fora do Brasil, elevaram não somente o patamar de excelência no atendimento da empresa, como também nos permitiu interagir com culturas de mais de 70 países. Trazer isso para o Brasil é contribuir para a formação de um conceito de excelência do qual os clientes não mais prescindem deles. Tenho sido muito ativa nesta jornada, não medindo esforços para que as melhores

práticas sejam repercutidas em nosso país. Quando um setor inteiro consegue evoluir na forma técnica e também estratégica toda a sociedade ganha.

Desde 2013 integro o comitê de novas associações para todos os países das Américas de novos membros que querem ser certificados pela AESC. Somos seis representantes e sou a única brasileira a compor esse grupo exclusivo, que tem a missão de averiguar se as empresas que buscam a certificação realmente possuem os padrões de qualidade requeridos. Em 2017, iniciei meu primeiro mandado como conselheira do board da AESC pelas Américas com a tarefa de levar as necessidades que temos no Brasil para a entidade nos apoiar. Nossa mercado ainda tem um nível de maturidade abaixo do esperado e a missão de profissionalizar um setor inteiro nos coloca a atuar de forma incondicional a fim de nos nivelarmos em volume de consultorias certificadas e assim, ter no país, um padrão de semelhança também no volume de consultores que fazem os serviços que fazemos. Quando se participa de uma organização assim, o mundo aparentemente tão complexo se torna simples e acessível.



Presidente e diretora executiva da AESC, Karen Greenbaum, apresentou o relatório de 2018 sobre o estado da profissão da AESC.

Fora de São Paulo a Dasein é a única consultoria certificada pela AESC, termos a nossa sede em Minas e conhecermos os aspectos culturais regionais somados aos globais nos coloca numa condição de ter um atendimento com performance muito acima da média, já reconhecida pelos clientes que trabalham conosco e conhecida pelos que estão chegando a empresa.

Em breve, voltamos a nos encontrar neste espaço, para explorarmos novas tendências do mercado executivo. Em agosto, reuniremos em São Paulo, com as 21 consultorias da AESC no Brasil, para promover uma série de painéis com empresários brasileiros e entender melhor suas reais expectativas e necessidades. Até lá!

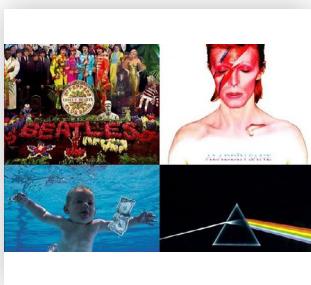
*Adriana Prates é presidente da Dasein Executive Search e integrante do Conselho da AESC responsável pelas Américas.

GARIMPO



DA ESTANTE PARA A TV

O primeiro volume da obra “Amiga Genial”, escrita por Elena Ferrante (um dos maiores e mais misteriosos fenômenos da literatura internacional contemporânea) vai virar série de TV pela HBO em parceria com a produtora italiana Rai Fiction. A atração, dirigida por Saverio Costanzo, foi tirada da chamada “tetralogia napolitana”, série que narra a história de duas amigas da periferia de Nápoles, Lenù e Lila, escrita pela primeira após o desaparecimento da segunda. As cenas iniciais estão sendo gravadas em Caserta (Itália). Ao todo, serão quatro temporadas de oito episódios, uma para cada livro. A própria Ferrante, que se mantém anônima até hoje, contribui para o roteiro do projeto. A expectativa é que a estreia ocorra ainda este ano.



ARTE NA CAPA

Você é daqueles que mesmo na era do streaming aprecia uma capa de disco de qualidade? O projeto Cover Art Archive também é assim. Ele disponibiliza imagens de capas de álbuns e singles ao público de forma organizada e conveniente. A iniciativa é uma parceira entre o site de metadados de música MusicBrainz e o arquivo de conteúdo online Internet Archive (maior repositório de conteúdo digital online em operação). As imagens presentes na plataforma podem ser baixadas em formato jpeg de tamanhos diferentes. Os nomes dos artistas e lançamentos têm link para suas respectivas páginas no MusicBrainz. Segundo contagem dos organizadores, são 800 mil capas catalogadas até agora, das décadas de 1950 até 2018. Acesse e confira seu repertório favorito!



100% LITERATURA

Gosta de literatura e ainda aprecia ler os tradicionais jornais impressos? Então está na hora de conhecer o “Rascunho”, jornal de literatura mais importante do Brasil. 100% dedicado à área e independente, a publicação traz ensaios, resenhas, entrevistas e textos de ficção – contos, poesias, crônicas, trechos de romances –, com a participação de nomes como Affonso Romano de Sant’Anna, Alberto Mussa, José Castello, Fernando Monteiro, João Cesar de Castro Rocha, Nelson de Oliveira, Raimundo Carrero e Tércia Montenegro. São mais de dezessete anos de história somado a 208 edições. Aventure-se nessa produção literária!

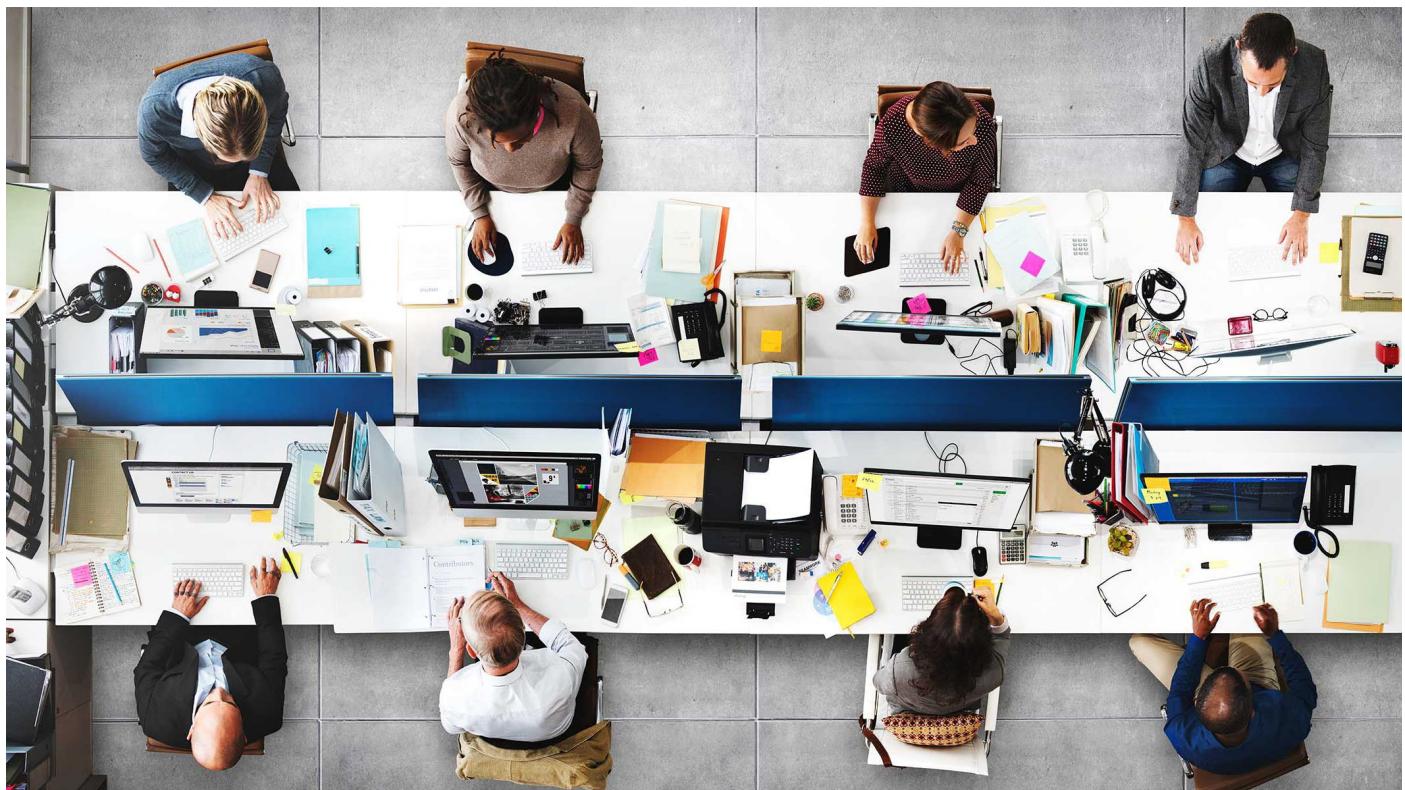


QUESTÕES SOBRE O PARAÍSO

Pela primeira vez, a britânica Cecily Brown, que emergiu nos anos 90 e hoje é uma das pintoras mais celebradas internacionalmente, traz obras para o Brasil. Com “Se o Paraíso Fosse Assim Tão Bom”, a pintora é tema de exposição no Instituto Tomie Ohtake (SP), até 27 de maio. Simultâneo à mostra de Paulo Pasta, com curadoria de Paulo Miyada, Cecily apresenta um conjunto de dez pinturas e oito desenhos carregados de cores intensas e que transitam entre o concreto e o abstrato. A artista se inspira em nomes como Bosch, Michelangelo e Jan Brueghel para instigar reflexões sobre o paraíso. Se você é da cidade ou tem viagem marcada para a capital paulista, vale a pena a visita!

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



PENSAR A MODERNIDADE LÍQUIDA NAS EMPRESAS PODE BENEFICIAR VOCÊ E SUA CARREIRA

Estudiosa, Ana sempre foi elogiada pelo desempenho no colégio, faculdade, pós-graduação. Após um exaustivo processo seletivo conseguiu a vaga de trainee em uma reconhecida empresa multinacional, na qual foi estagiária. Destaca-se pelas habilidades técnicas, dedicação e empenho.

Mas Ana permanece na mesma função há algum tempo e se questiona sobre o que falta para conquistar posições melhores. Seria alguma falha comportamental? Falta de confiança? Timidez? Aparência? Com muitas dúvidas e nenhuma resposta, ela resolve mirar nos colegas e inicia um processo de mudança de atitudes, de visual. Até faz um curso da moda, buscando mais visibilidade.

"Afinal, todos dizem que a imagem diz muito sobre o profissional que você é", raciocina. Essa nova Ana, ela pensa, terá mais chances de crescer na empresa. No entanto, as mudanças não trouxeram confiança genuína, as incertezas permanecem e estão se transformando num vazio interno cada vez maior.

Quantas Anas você conhece? Usamos uma história ilustrativa, mas que poderia ser a história de qualquer

um. Para compreender o comportamento de "Ana", representando aqui o cotidiano de tantos outros, propomos uma análise sobre o que o sociólogo polonês Zygmunt Bauman denomina de "Modernidade Líquida" - um conjunto de relações e dinâmicas que se apresentam no mundo contemporâneo e se diferenciam pela fluidez e volatilidade. A segurança e a previsibilidade do passado - o que ele denomina modernidade sólida (mais certezas, conceitos, estruturas sociais e organizacionais mais rígidas) - já não garante o sucesso do indivíduo na organização, entendendo esse como a sucessão de cargos que uma pessoa pode almejar, culminando com uma posição de liderança.

Bauman ressalta que a instabilidade, a inconstância, a necessidade de mudança dos valores gera nos indivíduos a sensação de vulnerabilidade, mas ao mesmo tempo pode estimular o empoderamento pela emancipação ocasionada pela volatilidade. Como cremos não haver oportunidades para todos, sentimo-nos ameaçados por estranhos que estão a nossa volta e atuamos dentro da lógica da "sobrevivência do mais apto" ou "podemos definir um propósito e nos fortalecer, tendo coragem para enfrentar as vulnerabilidades".

Este é o mundo contemporâneo, inserido na “Modernidade Líquida”, tema estudado por um grupo de profissionais de Desenvolvimento Humano composto por Sílvia Roscoe, Sônia Mara Oliveira, Thelma Teixeira e Walkiria Monteiro, integrantes do Grupo Projetar. Para elas, as pesquisas do sociólogo sobre a experiência humana contribuem para a compreensão da importância de construir um caminho profissional para mitigar as angústias, inseguranças e incertezas pessoais.



Sílvia Roscoe, coache e consultora organizacional.

Segundo as profissionais, no mundo sólido o foco está na empresa, na definição de um plano de carreira para os funcionários, sendo eles meros espectadores das ações de uma direção. Nesse contexto, o sucesso está em ter promoções, aumento de salário, uma sala confortável e outros benefícios. Mas na modernidade líquida, a carreira se tornou fluída e volátil, onde o foco está no indivíduo e no que ele quer e deseja para a sua vida. O sucesso está atrelado à felicidade, ao estilo de vida, à liberdade, autonomia, à qualidade de vida, ao networking e a ser referência na área de atuação.



Thelma Teixeira, consultora organizacional e professorada FDC.

A IMPORTÂNCIA DO AUTOCONHECIMENTO

O caminho para a construção de uma carreira profissional consistente passa, fundamentalmente, pelo autoconhecimento. É importante conhecer suas potencialidades, vulnerabilidades, desenvolver a capacidade de questionar, buscar outras alternativas e ampliar o nível de consciência. Para isso é preciso estudar, conhecer o mercado, fazer contatos e, quem sabe, até inventar seu próprio projeto.

No entanto, alguns profissionais, em busca de visibilidade e sucesso, se rendem ao jeito mais fácil e atuam no “modo automático”, criando uma imagem de si mesmos (algo mais palatável) para buscar legitimidade, para se “venderem” e se distanciam de quem são no íntimo. Postura, muitas vezes, levada às últimas consequências nas redes sociais.

Para se distanciar desse modelo tão comum e ter condições de surfar nos mares revoltos desta época, as especialistas dizem que é necessário agir e assumir com responsabilidade a sua carreira, porque ela não vem “naturalmente”, como no passado.



Sônia Mara de Oliveira, coach e terapeuta cognitivo comportamental.

COMO AS ORGANIZAÇÕES PODEM CONTRIBUIR?

E qual é o papel dos gestores e empresas diante de tantas “Anas”? Em tempos marcados pela volatilidade, incertezas e inseguranças se faz necessária a retomada daquilo que é fundamental à vivência do ser humano em sociedade: ações que integram a pessoa ao trabalho; bem como lideranças que se alinhem para a superação dos desafios atuais e para a promoção dos valores essenciais à vida.

A fragilidade das relações, o sentir-se “descartável”, problemas apontados nos estudos de Bauman, é algo que se encaixa em muitas queixas das equipes hoje em dia. As pessoas não se sentem parte da empresa por estarem

sempre sob pressão, julgadas pela qualidade de seus resultados.



Walkiria Monteiro, analista de gestão de pessoas, professora e consultora organizacional.

Para engajar equipes e fazer com que o funcionário se sinta parte da organização e menos refém dela, é importante que as empresas e seus executivos tomem algumas medidas. Percebe-se que algumas organizações se esforçam para discutir novas abordagens no ambiente corporativo e investem no desenvolvimento de programas de engajamento e satisfação. Criadam espaços descontraídos de bem-estar, realizam palestras motivacionais, contratam bons planos de saúde.

No entanto, essa é uma proposição pensada para o “mundo sólido” e é essencial considerar os aspectos do “mundo líquido”. Para isso, a gestão humanizada, lideranças que associam virtudes (força e excelência) aos resultados são pilares significativos. É necessário mudar o foco do comando e controle para os valores que revelam atenção ao bem-estar das pessoas e da sociedade. A gestão humanizada visa, dentre outras ações, manter o bom convívio entre as pessoas e possibilitar, concomitantemente, o alcance de melhores resultados organizacionais.

Líderes humanizados que pensam nos fatores centrais do estresse do trabalho, incentivam e fomentam espaços para o diálogo, que fortalecem a convivência com a diversidade. Essas lideranças são capazes de desafiar a equipe e ao mesmo tempo incluí-la nos processos de tomada de decisão e de inovação.

Essa transformação precisa ser enfrentada mesmo que, talvez, tenha implicações na produtividade e nos resultados empresariais no curto prazo. Com certeza a médio e longo prazo o resultado será mais eficaz.

BENEFÍCIOS PARA VOCÊ E SEU AMBIENTE DE TRABALHO

Para a consultora da Dasein, Janice Valentim, os processos de advisory, entre eles o coaching, são técnicas eficazes para trabalhar o autoconhecimento, o que vai beneficiar não só a pessoa, mas também a empresa. “São processos que envolvem a arte de perguntar e estão respaldados em valores que vão guiar o cliente para que ele possa integrar de forma mais positiva sua vida profissional e pessoal. Assim ele percebe como está agindo e o que pode ser modificado.”

Segundo ela, é uma maneira que também ajuda a sair do piloto automático, “de perceber a diferença que podemos fazer, incluindo valores em que o outro está envolvido”, diz. “No momento que a pessoa tem valores que saem apenas do seu âmbito pessoal e façam com que tenham melhorias para o seu ambiente de trabalho, melhorias para a empresa, ela está no caminho adequado. Ela pode se tornar uma liderança inspiradora com mais desejo de conquistar espaços que não seja só para ela, mas também para o outro”, ressalta Janice.



Janice Valentim, coach e consultora Dasein.

A consultora sublinha que dessa forma o executivo pode se sentir mais preparado, capaz de se perceber mais flexível nas situações que vai enfrentar. Sendo mais proativo, resiliente, preparado para suportar um trabalho sob pressão. “Mesmo com essa pressão ele conseguirá desenvolver habilidades e responder com presteza e entusiasmo as metas da organização. Ainda que tais atividades possam levar ao fim de seu posto de trabalho, mas ele saberá que conhecendo seus pontos fortes e os desafios que está enfrentando ele terá outras oportunidades.”

INSPIRE-SE COM TANIA COSENTINO

“UMA EMPRESA QUE SE CONSIDERA LÍDER NO SEU MERCADO NÃO PODE DESPREZAR SEUS IMPACTOS AMBIENTAIS E SOCIAIS”



Planejar, estabelecer objetivos reais, identificar oportunidades e se preparar para os desafios. Assim tem sido construída a carreira de sucesso de Tania Consentino, primeira mulher e cidadã brasileira a se tornar presidente da Schneider Electric para a América do Sul. Em sua gestão, a executiva vem desempenhando papel importante no campo da sustentabilidade, especialmente em temas relacionados à eficiência energética e acesso à energia – o que lhe rendeu um reconhecimento da ONU no ano passado –, e também no âmbito da equidade de gêneros – agraciada pelo Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) com o 1º Prêmio de Liderança Feminina.

Em meio à agenda lotada, Tania nos concedeu uma inspiradora entrevista na qual abrange um pouco mais sobre sua dedicação às causas sociais e o ingresso e a ascensão das mulheres no ambiente profissional. Ainda revela as competências e habilidades que considera essenciais para quem deseja alcançar o topo na carreira e compartilha referências culturais marcantes em sua vida pessoal e profissional. Acompanhe!

Você foi uma das poucas mulheres a cursar a graduação em Engenharia Elétrica. Ao ingressar no mercado de trabalho, continuou num ambiente predominantemente masculino. Quais foram os principais obstáculos enfrentados para se destacar nesse universo corporativo? O fato de ser mulher dificultou o caminho?

Eu nunca considerei o fato de ser mulher uma barreira.

Quando estava cursando Engenharia, o universo do mundo elétrico não era novo para mim, pois já era formada em Eletrotécnica pela Escola Técnica Federal de São Paulo (atual IFSP) e já trabalhava em uma grande multinacional do setor. Sempre me interessei pela área de Exatas e, ainda criança, participava de olimpíadas de matemática. Então, essa trajetória acabou sendo muito natural.

Apesar da baixa representatividade das mulheres nesses cursos (20% no curso técnico e 10% na Engenharia), fui capaz de construir meu espaço, sendo sempre respeitada e apoiada pelos meus colegas. Foco, disciplina, autoconfiança e bons resultados falaram mais alto do que o gênero. Se houve barreiras e preconceitos, não dei importância e segui em busca do meu objetivo.

Você defende muito a presença de mais mulheres na área de Exatas e também investe em projetos para aumentar a diversidade, tanto que lidera na Schneider Electric na América do Sul o programa HeForShe. Na prática, quais ações a empresa tem desempenhado para aumentar a igualdade de gênero entre seus funcionários e, principalmente, em posições de liderança?

A Schneider Electric sempre apoiou o desenvolvimento da carreira de mulheres, e posso dizer que eu e um grupo de executivas somos frutos desse trabalho. Porém, percebemos, há alguns anos, que o movimento não estava gerando os resultados desejados. Gostaríamos de avançar muito mais rápido e, para isso, deveríamos criar um programa estruturado, com foco em diversidade de gênero.

Foi assim que, de forma pioneira, a Schneider se incorporou ao Impact e firmou seu compromisso com o HeForShe e com os Women's Empowerment Principles (WEPs), ambos os programas da ONU Mulheres. Diversidade de gênero não é “papo de mulher”. A intenção do HeForShe é trazer os homens para a conversa, pois são eles, ainda, aproximadamente 95% dos CEOs. Já os WEPs apresentam, de forma simples, sete passos para uma empresa criar seu programa de diversidade de gênero, e tudo começa colocando o tema na agenda do CEO e das altas lideranças.

Após assumirmos formalmente o compromisso com a ONU Mulheres em 2014/2015 em toda a América do Sul, fizemos uma análise da nossa demografia, identificamos nossos “gaps” e, na sequência, estabelecemos nossas metas, que

são:

- aumentar o recrutamento de mulheres para 42% sobre o total de recrutamentos (meta medida trimestralmente desde 2015);
- ter 30% de mulheres na alta liderança da empresa até 2020;
- eliminar o “pay gap” até 2020.

Tenho orgulho de dizer que, inspirada e apoiada pelo CEO global, Jean-Pascal Tricoire, lidero essa grande transformação e já posso observar bons resultados desse programa. Para nós, da Schneider Electric, homens e mulheres são iguais e oferecemos a todos os colaboradores as mesmas oportunidades de desenvolvimento.

Para mulheres que desejam chegar ao topo assim como você, quais competências e habilidades destacaria como fundamentais na carreira?

Vivemos em um mundo em constante transformação, um mundo extremamente volátil, cheio de incertezas, complexo e ambíguo (VUCA). Ou seja, a receita do sucesso não é a mesma do passado. Na minha opinião, as competências necessárias para chegar ao topo são: capacidade de adaptação, capacidade de lidar com a ambiguidade, capacidade de promover a cultura de inovação, disposição para correr riscos, habilidade para formação e desenvolvimento de equipes de alta performance, foco no cliente, visão estratégica e foco em resultados.

Você tem feito também um trabalho muito importante em defesa da sustentabilidade e tem conseguido sensibilizar várias empresas para o tema. Conte-nos um pouco mais sobre esse projeto.

Eu acredito que uma empresa que se considera líder no seu mercado não pode desprezar seus impactos ambientais e sociais. Essa crença sempre esteve presente na agenda da Schneider Electric. Prova disso é que, desde 2002, trabalhamos mundialmente com o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e incorporamos suas iniciativas em nossos negócios, envolvendo, inclusive, nossa cadeia de suprimentos. Para mim, esse tema é apaixonante, e temos inúmeros projetos dos quais me orgulho muito.

Trabalhamos junto a ONGs como World Wide Fund for Nature (WWF) e Instituto Socioambiental (ISA), experientes em ações e relacionamento com comunidades isoladas que possuem baixo ou nenhum acesso à energia renovável. Junto ao ISA e ao Instituto Consulado da Mulher, valorizamos o empreendedorismo feminino, oferecendo treinamento e apoio às trabalhadoras envolvidas com a cadeia de produção de pimenta.

Lado a lado com a FAS e a Universidade Federal do Amazonas (Ufam), apoiamos a iniciativa Star Energy, incentivando a pesquisa científica sobre sistemas de energia sustentáveis, renováveis, replicáveis e autônomos para a Amazônia.

Também atuamos em parceria com organizações educacionais em diferentes localidades do Brasil e até de outros países, como Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), Centro Universitário de Lins (Unilins), Instituto Dom Bosco e SENA (América do Sul).

Por fim, dedico parte do meu tempo a fazer o “advocacy” de sustentabilidade e diversidade, pois acredito que, promovendo nossas ações, compartilhando conhecimento, podemos impactar positivamente toda a sociedade.

No tempo livre, a quais atividades você gosta de se dedicar? Poderia compartilhar conosco referências culturais (livros, filmes, música) que influenciaram ou foram marcantes para sua vida e construção de sua carreira?

Sempre procuro encontrar tempo para estar com família e amigos. Adoro viajar, ler clássicos e dançar. Para mim, o livro referência é sempre o último que li, e acabei de ler o “Mindset – The New Psychology of Success”, de Carol Dweck. A obra trata de como o desenvolvimento de um “mindset de crescimento” impacta a formação de crianças, atletas e profissionais. Eu recomendo a leitura – excelente conteúdo e superacessível.

Você é referência para muitos profissionais ao redor do mundo, mas quais as personalidades que te inspiram atualmente e por quê?

Não busco inspiração em grandes nomes e, ultimamente, tenho me desapontado muito com grandes líderes e gurus. Procuro, então, me inspirar em pessoas simples, que superam suas dificuldades todos os dias. Me inspiro nos meus pais e nos valores que passaram a mim e meus irmãos.

Todos os dias me inspiro com um grupo de amigas que trabalham pela redução da desigualdade de gêneros. São mulheres comuns e extraordinárias ao mesmo tempo.

Poderia dividir com nossos leitores um ensinamento que guarda na memória?

Seja sempre você mesma. Autenticidade, coerência e integridade farão toda a diferença em todas as fases da sua vida.

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

O VERSO INVERSO



SOU O VIAJANTE QUE SOU

“Um viajante merece ser reverenciado. Sua profissão é o melhor símbolo de nossa vida: indo “DE-PARA”!. É a história de cada um de nós.”

Considero a afirmação acima, do filósofo Thoreau, a das mais encantadoras e procedentes, em vários níveis de significado.

A vida é movimento. O ar que inspiramos e expiramos, os ossos, músculos, sangue, hormônios e os impulsos nervosos, todos têm em comum a propriedade de movimentar-se para sustentar nossa vida orgânica.

Igualmente, desde que nascemos, estamos todos “indo”, rumo a nosso “destino”: de um lugar para outro, de um ciclo de vida a outro...nos tornando tudo o que somos, e possuindo tudo o que temos.

A bagagem da vida vai incorporando sucessivas experiências, surpresas, acasos, encontros desejados, sincronicidades...

Às vezes, fica leve como pluma. Em outras, pesada como chumbo. O viajante consciente sempre se permite um tempo para contemplá-la. São momentos preciosos, que lhe possibilitam desfazer dos excessos e preencher o espaço, priorizando o essencial e o mais significativo para sua existência. Millan Kundera diria que esses são os que conquistaram a desejável leveza de ser.

Em contrapartida, há os viajantes acelerados, que por quaisquer razões, não se dão pausas, e acumulam tanto peso, que correm o risco de se machucarem ou bloquearem a funcionalidade saudável de seu corpo.

A você, viajante, um desafio: escolha e faça a sua história.

DASEIN EXECUTIVE SEARCH

comunicacao@dasein.com.br

Tel: (31) 3291-5100

www.dasein.com.br