

## OTIMISMO NA ADVERSIDADE

Como o acolhimento e a compreensão podem estimular confiança e perspectivas positivas nas equipes.

Páginas 6, 7, e 8.



### INSPIRE-SE

Conselheira da ONU, eleita pela Forbes como uma das jovens com menos de 30 anos que fazem a diferença no Brasil e pelo MIPAD como uma das mulheres negras mais influentes do mundo, Lisiane Lemos incentiva outras pessoas como ela a chegarem às lideranças das empresas.  
**p. 9 e 10.**

### PANORAMA

Para provocar a mudança e contribuir para a construção de empresas mais diversas e inclusivas, é necessário reconhecer que temos um problema. Segundo a executiva Anuranjita Kumar, não ter uma força de trabalho diversificada, basicamente não faz sentido no negócios.  
**p. 2, 3 e 4.**

### CULTURA

Literatura, filme, música e poesia como portas para novos horizontes. Nas escolhas culturais da coluna Garimpo e no Verso Inverso, abordamos temas diferenciados, que estimulam desde a reflexão sobre realidades desafiadoras, como práticas simples da culinária.  
**p. 5 e 11.**

## PANORAMA

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO: QUAL O PAPEL DAS LIDERANÇAS?



Enquanto o Brasil é composto por 54% de pessoas negras, 52% de mulheres e 24% de portadores de deficiência física, sua representatividade em cargos de liderança é baixíssima.

Pluralidade. Essa, talvez, seja a característica que melhor define a população brasileira. No entanto, pluralidade não é bem o que se vê nas organizações em atuação no país, sobretudo quando falamos de cargos executivos. Bem mais que uma percepção, essa é a realidade comprovada

em números discrepantes. Enquanto o Brasil é composto por 54% de pessoas negras, apenas 5% delas ocupam posições de liderança nas empresas. A situação se agrava no caso de mulheres negras ou pardas: menos de 1% está em altos escalões. Mesmo sendo a maioria da população

### 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](http://www.dasein.com.br)  
[dasein@dasein.com.br](mailto:dasein@dasein.com.br)

### DIRETORIA EXECUTIVA

Adriana Prates – CEO  
Daniel Rezende – Diretor de Operações

### **DNEWS**

Órgão de divulgação da Dasein Executive Search

### JORNALISTAS RESPONSÁVEIS

Aline Ferreira (MTB – 11.559/MG)  
Diagramação: Gabriela Mendes

## PANORAMA

(52%), somente 14% delas preenchem postos executivos. Em relação às pessoas com deficiência física, não é muito diferente – representam 24% dos brasileiros, mas praticamente nenhuma liderança no país tem deficiência física declarada. Os dados são do IBGE e do Instituto Ethos.

“

**“Quando olho para empresas ambiciosas e globais, olho para clientes diversos. Não ter uma força de trabalho diversificada, basicamente não faz sentido nos negócios. Para mim é muito simples: se você não fizer isso, não poderá ir mais longe.”**

Já que a representatividade de pessoas negras, com deficiência ou mulheres em cargos de liderança é baixíssima, como mobilizar ações práticas em prol da diversidade nas organizações? O caminho convencional é delegar essa responsabilidade ao setor de recursos humanos. De fato, o RH é estratégico para o processo da diversidade na cultura das empresas, porém, de forma isolada, ele não consegue construir um ambiente diverso e, sobretudo, inclusivo.

Para isso é necessário que as lideranças entrem em ação e provoquem a mudança. “As lideranças precisam reconhecer que temos um problema”, destaca a executiva Anuranjita Kumar, considerada pela Fortune como uma das mulheres mais poderosas do mundo e reconhecida pelos projetos de diversidade em grandes empresas (ela esteve à frente de multinacionais como o Citi por mais de duas décadas e hoje é sócia da IdusCap Ventures).

Em entrevista à AESC, Kumar aborda esse tema, que também é retratado em seu livro “Colour Matters?” - um relato pessoal de experiências em diferentes partes do mundo (Ásia, EUA e Europa), onde atuou como executiva

de organizações globais. Segundo ela, a menos que, conscientemente, nos esforcemos e trabalhemos para transformar atitudes, os números em torno da diversidade nas posições de executivos seniores e do conselho não vão mudar.

“Líderes executivos e o RH devem começar por reconhecer que temos um problema. Mas é importante ressaltar que esse problema pode ser resolvido.” Por outro lado, muitas lideranças não vêm essa questão como algo suficientemente sério. Há uma conformidade, aceitação da causa ou cumprimento de metas, o que não é suficiente para gerar inclusão ou reter talentos da diversidade. Se a empresa contrata uma mulher negra, mas não é ofertado a ela a igualdade de oportunidades (chegar ao topo, por exemplo) não haverá a inclusão. Uma mudança profunda só vai ocorrer se houver mensagens fortes e exemplos do topo.

Anuranjita Kumar relata que em muitas empresas é comum que talentos da diversidade desempenhem papéis periféricos ou permaneçam por anos a fio em cargos de nível júnior. “Compartilho isso abertamente, porque ouvi esse relato de várias pessoas que deixaram organizações onde a cultura simplesmente não as promoveu.”

“As decisões das minorias, por mais talentosas que sejam, serão guiadas pelo sucesso que consideram que terão nessa organização, o que em grande parte é motivado pela maneira como os principais líderes estão definindo o tom cultural da inclusão. E a probabilidade de uma cultura aberta e inclusiva quando existe uma equipe diversificada, é mais provável do que em uma equipe homogênea.”

“

**“A menos que, conscientemente, nos esforcemos e trabalhemos para transformar atitudes, os números em torno da diversidade nas posições de executivos seniores e do conselho não vão mudar.”**



## PANORAMA



Anuranjita Kumar é considerada pela Fortune como uma das mulheres mais poderosas do mundo e reconhecida pelos projetos de diversidade em grandes empresas.

### **Preconceito inconsciente: encará-los de frente nos permite lidar com eles**

De acordo com Anuranjita Kumar, boa parte de nossas ações e reações está relacionada com o que aprendemos enquanto crianças, seja no convívio familiar, na escola, entre amigos etc. Ensinamentos que ajudaram a “moldar” nossa visão de mundo e inconsciente, enquanto adultos. “Uma maneira de lidar com isso é entender, também, os preconceitos que são formados nessa época da vida, falar deles, trazê-los para o primeiro plano. Poder vê-los, nos permite lidar com eles. Quebrar o viés do preconceito inconsciente é a maneira de torná-lo consciente. Uma vez consciente, você percebe o absurdo disso.”

### **Kumar indica duas práticas que as organizações podem desenvolver:**

- 1-Definir o que “talento” significa e quais seus atributos, desafiando qualquer viés oculto;
- 2-Realizar processos de identificação e seleção dos talentos completamente independente de cor, gênero ou deficiências físicas.

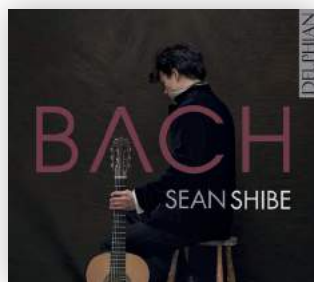
“

**“Uma mudança profunda só vai ocorrer se houver mensagens fortes e exemplos do topo.”**

Mais que nunca as lideranças precisam entender que a diversidade é um grande potencial de desenvolvimento, resultados e retornos financeiros para a empresa. “Existe um argumento de negócios tão grande para a diversidade, que impactará o valor para os acionistas. Quando olho para empresas ambiciosas e globais, olho para clientes diversos. Não ter uma força de trabalho diversificada, basicamente não faz sentido nos negócios. Para mim é um caso de negócio muito simples: se você não fizer isso, não poderá ir mais longe.”

Fonte: artigo com informações de entrevista realizada pela AESC com a executiva Anuranjita Kumar

## GARIMPO



### BACH EM VIOLÃO

Música para contemplar, relaxar e também para ajudar a concentrar no trabalho. O álbum “Bach, por Sean Shibe”, reúne três obras do compositor barroco Bach, escritas originalmente para o alaúde, e transcritas para o violão pelo jovem e talentoso músico escocês Sean Shibe. Canções que soam cristalinas, quase translúcidas. Para ouvir sem pressa.



### A VIDA INVISÍVEL

O filme, assinado pelo diretor cearense Karim Ainouz, é uma ode à força feminina. Premiado no Festival de Cannes em 2019, o longa retrata a vida das irmãs Guida e Eurídice, que foram separadas e impedidas de viverem os sonhos que alimentaram juntas na adolescência. Mesmo assim elas lutam contra forças sociais que insistem em frustrá-las e se desdobram para seguir em frente.



### FOODCAST

Alimento para os ouvidos? Sim! O FoodCast é, talvez, o podcast mais inovador na área da gastronomia. Parte do projeto “Destemperados”, o conteúdo traz tendências, história de culturas alimentícias e bate-papos leves e bem-humorados sobre receitas, restaurantes e invenções culinárias. Agradada tanto aos entendidos da cozinha, como os iniciantes com fome de conhecimento.



### A FONTE DA AUTOESTIMA

Assinado por Toni Morrison, primeira negra a receber o Nobel de Literatura, o livro traz uma coletânea de ensaios, discursos e reflexões sobre arte e sociedade. Além disso, Morrison, uma das escritoras mais reverenciadas da atualidade, analisa, nesta obra, seu próprio trabalho como observadora do mundo e o processo criativo em torno de sua trajetória.

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

## OTIMISMO NA ADVERSIDADE: COMO A COMPREENSÃO, O ACOLHIMENTO E A AÇÃO PODEM ESTIMULAR CONFIANÇA E PERSPECTIVAS POSITIVAS NAS EQUIPES?



Em tempos remotos, cuja sobrevivência humana dependia da caça e coleta, qualquer descuido era fatal. Ao longo dos séculos as ameaças mudaram de intensidade, mas permaneceram em forma de guerras, doenças, crises econômicas ou mazelas sociais. Isso explica, segundo diversas pesquisas, a razão pela qual nosso cérebro é programado para se concentrar em riscos. É provável que explique também porque ser otimista é um grande desafio, mesmo no século 21.

E quando falamos “otimista” não queremos dizer utópico ou ingênuo. Pelo contrário. A ideia é enxergar possibilidades em qualquer tipo de realidade, inclusive nas mais desafiadoras, como é o momento do mundo hoje. Vamos ter todos que nos reinventar. Essa é uma das poucas verdades em tempos tão incertos. Quem conseguir enxergar isso de forma positiva, certamente garantirá mais qualidade à sua sobrevivência.

Para a CEO da Dasein Adriana Prates, mesmo que seja precoce fazer planos concretos neste momento de instabilidade, é importante desenhar cenários prováveis em relação ao seu mercado, carreira, finanças pessoais e possibilidades para garantir qualidade de vida. E, claro, não deixar o otimismo de lado. “Faça tudo que for possível para manter a saúde física e emocional estável, como

praticar exercícios em casa, ter uma alimentação saudável, adotar novos e bons hábitos de leitura e entretenimento.”

Evitar o consumismo, cortando as despesas que forem viáveis, também é outra prática recomendada. “É necessário simplificar os hábitos e modos de vida para ter alguma reserva financeira se o pior acontecer. Tomar ciência do que é possível controlar, além de ter paciência com as variáveis que não são controláveis. Está com tempo livre? Consegue se voluntariar e impactar na vida de outra pessoa de forma positiva? Está aí um grandioso movimento palpável e possível. Pensar somente na própria realidade pode gerar exaustão”, diz.

Manter a cabeça no presente, evitando especulações futuras que não agreguem à sua vida pessoal e profissional, é outra atitude importante, como orienta o diretor da Dasein, Daniel Rezende. Para ele, o medo em si não é uma emoção ruim, o problema é o medo por antecipação, sem que haja uma exposição real ao risco. Se a pessoa está tomando todos os cuidados possíveis não há motivo para projetar situações ruins, pois isso gera ansiedade, sensação de bloqueio e impotência.

Para ajudar a diluir nossa tendência a focar nos problemas, um exercício de conscientização é necessário. De acordo



## REPORTAGEM

com a head de Operações da Dasein, Luzete Campolina, os fatos têm sempre os aspectos negativos e positivos. “Toda moeda tem dois lados e conhecê-los para embasar nossas condutas é fundamental. Cabe a nós dar voz àquele lado que mais poderá nos auxiliar, dependendo do momento vivido. Se o objetivo hoje é o equilíbrio mental, é preciso dar voz ao lado positivo para focarmos no desenvolvimento das competências que poderão ser um diferencial neste momento de crise.”

Ela ressalta que estimular a positividade é algo sempre bem-vindo. É uma forma de fazer com que as pessoas se sintam cuidadas, lembradas, acolhidas. “Quando agimos assim não só contribuimos com as pessoas que estão à nossa volta, mas com nós mesmos. Alimentamos pensamentos positivos que influenciam os nossos sentimentos. Nos damos a oportunidade de sermos gratos pelo que temos e aceitarmos melhor o que não temos, considerando que provavelmente vamos precisar nos desapegar daquilo que não nos agrega valor neste momento.”

### **Aceitar, compreender e agir diante de sentimentos negativos: comportamento essencial entre lideranças e equipes**

É natural sentir medo, ansiedade e tristeza diante de uma situação tão delicada como a pandemia da Covid-19. Mas, afinal, como as empresas e lideranças podem orientar seus colaboradores a aceitarem esses sentimentos de modo que não se entreguem a eles? O primeiro passo é compreender que essa situação gera uma crescente instabilidade de emoções e que é necessário acolher esses sentimentos e não evitá-los.



Daniel Rezende destaca que é importante manter a cabeça no presente e evitar especulações que não agreguem.



Segundo Adriana Prates, mesmo em momentos de instabilidade é necessário planejar cenários prováveis.

Diante disso, as empresas precisam abrir espaço para que os profissionais se expressem e possam ter acesso a tratamentos psicológicos ou psiquiátricos, destaca Adriana Prates. Ela orienta que as lideranças também devem passar por treinamentos focados no enfrentamento dessa situação e compreender que muitas metas previstas para 2020 não serão alcançadas. “Quando a liderança revê a meta e traz para a realidade, há a diminuição do sentimento de culpa. É importante ainda ser transparente para evitar um clima de tensão entre os colaboradores. Haverá demissões? Não haverá? O que já foi definido deverá estar na mesa.”

A dirigente ressalta a importância de criar uma nova rotina no home office, para se aproximar do time, contribuir para a disciplina e para a sanidade mental. “É uma forma de estimular o sentimento de pertencimento, de coletividade. Não dá para exigir a perfeição agora. É preciso ter empatia e flexibilidade. Saber ouvir. E aprender com os liderados. Quais as sugestões eles podem dar? Peça a eles para definir algumas das metas que dão conta de cumprir. Esse tipo de autonomia faz bem.”

Visando ações de médio e longo prazo por parte das empresas, Daniel Rezende chama atenção para o papel dos setores de recursos humanos e comunicação interna. São áreas que estão se tornando ainda mais importantes, sobretudo por estarem próximas às pessoas ofertando apoio e preparação para o enfrentamento dos novos desafios que estão por vir. “Mais do que nunca, as ações voltadas para o bem-estar dentro e fora do ambiente empresarial serão fundamentais para manter a performance das equipes, envolvendo líderes e liderados. Ao mesmo tempo em que deverá se envolver nas decisões estratégicas, o RH terá um papel de protagonismo entre as

## REPORTAGEM

peças e operações, não só como um canal assistencial, mas como uma força geradora de resultados através das pessoas. Serão agentes na construção de confiança, algo construído por meio de diálogos e ações conjuntas.”



Para Luzete Campolina, estimular a positividade faz com que as pessoas se sintam acolhidas.

Segundo Luzete Campolina, a resolução de problemas neste novo cenário exige um modo sistêmico de pensar e agir, além de formas de governança, cada vez mais transversais e sofisticados. “É desafiador, mas possível”, garante. Uma prática que pode ser útil é o estudo de experiências colaborativas e análises bem fundamentadas, como é o caso apresentado pela McKinsey no artigo “Safeguarding our lives and our livelihoods: the imperative of our time”. Este material apresenta cenários que podem apoiar discussões e práticas entre lideranças e equipes.

“Acompanhar informações de fontes fidedignas, com o foco na solução e não apenas no problema, é de suma importância”, sublinha. “Mas este é apenas um dos passos a serem dados. Para o contexto futuro, outras competências precisarão ser colocadas em prática, tais como a criatividade, a resiliência, a colaboração, a disciplina, a negociação e a aprendizagem contínua que nos fará acompanhar os desdobramentos do dia a dia e adequar nossas ações a uma nova realidade”.

### É preciso fazer sempre mais?

Criados como alternativa ao distanciamento social, conteúdos digitais de cunho profissional e pessoal são ofertados diariamente pelas redes sociais. Além disso, muitos internautas e influenciadores fazem questão de compartilhar sua nova rotina produtiva e como conseguem

fazer sempre mais, mesmo em meio à pandemia. Em virtude desse excesso de conteúdo, é importante ficar atento em relação à linha tênue que existe entre consumir tal conteúdo para se inspirar e tentar produzir do mesmo modo, se comparando – o que pode levar a pessoa a se cobrar em excesso, gerando ansiedade, estresse ou até mesmo depressão.

Para evitar esse tipo de problema, é importante filtrar o que é fundamental para você nesse momento, indica Luzete Campolina. “Não queira saber de tudo, seja seletivo, principalmente considerando fontes fidedignas de informações que podem te acrescentar. E se você conseguir se unir a pessoas que tenham o mesmo propósito será melhor ainda, pois neste momento a colaboração fortalecerá mais os indivíduos, seja mentalmente, seja na criatividade e no enfrentamento das situações. Quando seguimos de tal forma, sem percebermos começamos a lidar melhor com a nova realidade, criando novos modelos mentais que nos auxiliam no controle do estresse, da ansiedade e da depressão.”

Já Daniel Rezende sugere que as pessoas considerem os diversos estímulos digitais como forma de dissipar a ansiedade, o tédio ou a tristeza. “Não vejo problema em ser produtivo, ou se manter produtivo. É uma forma de ajudar a criar um ambiente mais saudável, uma nova perspectiva para tirar algum proveito da crise e colocar a mente em coisas boas, seja um aprendizado, um momento de lazer e descontração. Contribuí para ficarmos mais longe do pessimismo, da ansiedade e do medo.”

### Positividade na prática: indicamos algumas atitudes que podem ser tomadas agora mesmo

**Seja mais humano:** se permita não ter todas as respostas neste momento, se abrindo para o novo e para as contribuições que virão.

**Pratique a escuta ativa:** acolha as equipes, permita que falem sobre o momento e sejam positivos mesmo considerando a complexidade atual.

**Aprecie o simples:** observar os pequenos gestos, o que está no seu entorno é valorizar a liberdade, as pessoas, a família.

**Conheça sua equipe:** entenda o talento de cada um (o visionário, o estrategista, o executor, o direcionador etc). Na redefinição de planos e metas, será necessário utilizá-los em sua totalidade.



**INSPIRE-SE COM LISIANE LEMOS**

# “A PESSOA PRECISA OLHAR PARA O TOPO E VER NÃO SÓ APOIO, MAS ALGUÉM COMO ELA LÁ EM CIMA.”



Eleita pela “Forbes Under 30”, Lisiane Lemos é considerada uma das jovens que fazem a diferença no Brasil.

Mulher negra, jovem, líder em uma multinacional. Por meio do seu próprio exemplo, Lisiane Lemos quer incentivar outras pessoas como ela a crescerem no mercado corporativo. Incentivo que vai além do apoio. Ela está a frente de ações práticas como uma rede que busca ajudar empresas que têm algum tipo de política de diversidade a encontrar profissionais negros qualificados em suas áreas. Também é co-fundadora da Rede de Profissionais Negros, o primeiro coletivo focado em mundo corporativo no Brasil, que conta com mais de 8 mil integrantes. Conselheira da ONU, eleita pela “Forbes Under 30” e palestrante do TEDx, é de sua natureza arregaçar as mangas, mergulhar de cabeça e mostrar que sim, mulheres negras podem e vão alcançar o topo.

**Apesar de várias empresas estarem mais abertas à diversidade e entenderem as vantagens de uma equipe plural, na prática é preciso fazer muito. De acordo com o estudo Panorama Mulher 2019, realizado pela Talenses e o Insper, houve um retrocesso no número mulheres em cargos de liderança. Em 2018, a pesquisa, realizada com**

**cargos de liderança. Em 2018, a pesquisa, realizada com 415 empresas, constatou que a participação das mulheres como presidentes era de 15%. Em 2019, o número caiu para 13%. Como as empresas podem transformar a “intenção pró-diversidade” em ações práticas?**

O primeiro ponto é acompanhar a jornada dessas mulheres desde a entrada no mundo corporativo. Vemos que em cargos de base, como trainee, aprendiz etc, têm muitas mulheres ocupando, mas isso não é suficiente para levá-las a altos cargos de liderança. Acredito que um programa de mentoria estruturada, de desenvolvimento de lideranças estruturado com foco em minorias é a chave. Foi, inclusive, onde comecei minha carreira no mundo corporativo. Além de metas. Temos visto as gigantes de tecnologia estabelecerem metas de dobrarem ou triplicarem o número de líderes sêniores, de minorias, em até cinco anos. É aí que existe a real mudança.

É importante também que as empresas criem um espaço de segurança e patrocínio para que as mulheres e outras minorias possam ter voz, possam se desenvolver, ou mesmo compartilhar vagas pensando nesses grupos de afinidade.

**Você concilia suas responsabilidades como executiva de uma das principais empresas mundo ao engajamento em importantes movimentos para estímulo da inclusão nas empresas e igualdade racial para mulheres. Ou seja, o exemplo vem de você. Pensando nas lideranças em geral, qual a importância deles (as) assumirem um posicionamento em prol da diversidade?**

A representatividade precisa fazer sentido para as lideranças. Caso contrário, eu não estaria aqui hoje. Tive a oportunidade de trabalhar em empresas que têm a diversidade e inclusão como um dos seus pilares. Trabalhar com lideranças que enxergaram a representatividade nesses quadros, que enxergaram que eu poderia ocupar esses lugares, e mesmo ter o apoio deles, seja dizendo que, com as ferramentas certas e com foco eu chegaria ali. Me dando espaço para que eu tivesse até atividades extras e liberdade para desenvolvê-las. Ao longo da minha jornada, muitos deles me deram feedbacks nem tão agradáveis, mas foram os mais importantes para que eu conseguisse

## INSPIRE-SE COM LISIANE LEMOS

me desenvolver. Acredito ainda ser fundamental a pessoa olhar para o topo e ver não só apoio, mas alguém como ela lá em cima.

**Com menos de 30 anos, você foi considerada pela Forbes uma das jovens que fazem diferença no Brasil. Você citaria atitudes e habilidades que foram essenciais para a sua trajetória, desde o colégio até os dias de hoje?**

Disciplina, foco e planejamento. Tive muita clareza do que eu queria e investi bastante em autoconhecimento, em ferramentas e pessoas que pudessem me ajudar nessa trajetória. Tem uma característica que também tenho ouvido das pessoas, que é a generosidade. Acho que quanto mais pessoas eu trazer para o topo e quanto mais conexões genuínas eu puder fazer, mais eu vou crescer. Estava recentemente em uma palestra da Luiza Trajano e ela citou uma frase do Gilberto Dimenstein que faz todo sentido: “a gente é do tamanho do que a gente compartilha”. E gosto muito de compartilhar conhecimento, o que eu aprendi, os contatos que tenho, oportunidades, criar novas redes. Inclusive estou trabalhando em um projeto com alguns parceiros que quero dividir com vocês.

Quando entrei no mundo corporativo, pensei que a presidência ou um cargo de c-level seria o principal e vi que os conselhos de administração são de fato o alto nível, entender de governança corporativa e ter real influência no mercado. Por isso são cargos tão estratégicos e muito concorridos. E de acordo com a pesquisa mais recente nessa área, de 2016, não temos nenhuma pessoa preta nesses cargos. E pensei: como eu poderia influenciar esse ecossistema? Desenvolvi, então, um projeto (que em breve será lançado) focado em profissionais negros pra começar a construir essa jornada em relação aos conselhos. É algo que vai durar 10, 15, 20 anos, e talvez eu nem veja o resultado, mas já estou trabalhando em quais ferramentas eu posso compartilhar, que conexões que eu posso fazer, que pessoas posso apresentar.

“

**“Cargos de base como trainee, aprendiz etc, têm muitas mulheres. Porém, isso não é suficiente para levá-las a alta liderança.”**

**Você é uma inspiração para muitas pessoas, incluindo, claro, jovens profissionais que sonham em alcançar destaque em suas carreiras. No seu caso, existem pessoas que te inspiraram ou te inspiram até hoje (sejam personalidades ou pessoas do seu convívio familiar)?**

Muito difícil essa pergunta (rs), são muitas pessoas. Vou citar algumas, a Luiza Helena Trajano, por ser uma grande amiga, uma inspiração, uma pessoa generosa que me ensinou e me ensina muito todo dia. Gustavo Werneck, presidente da Gerdau, que é meu mentor e também é de uma generosidade, de um tato com as pessoas, e entende o meu “bairrismo”, a minha paixão pelo Rio Grande do Sul. Cito ainda o Rodney Williams, que também foi meu mentor e o primeiro executivo negro que tive contato na Microsoft do Brasil. E a Rachel Maia, a primeira presidente negra que eu vi no Brasil e que me fez crer que eu poderia estar nesse cargo. Essas quatro pessoas têm circundado minha mente e são minha inspiração para o topo.

**Compartilhe com os nossos leitores referências intelectuais que também foram importantes para sua trajetória, para ampliar sua visão de mundo, sejam determinados autores, livros, filmes etc.**

Tenho lido muito autores que falam sobre transformação digital e proteção de dados. Meu último livro foi “The future is faster than you think”, de Peter H. Diamandis e Steven Kotler. Sobre a questão racial, recomendo o livro assinado por minha mãe, Rosemar Gomes Lemos, “Ubuntu: as transformações através das ações afirmativas”. Para quem tá com o desafio de mudança, recomendo o “Nosso iceberg esta derretendo”, primeiro livro que li na quarentena. Indico ainda “Minha História”, de Michelle Obama; “The Path Made Clear: Discovering Your Life’s Direction and Purpose” e “O que eu sei de verdade”, ambos da Oprah Winfrey; “A coragem de ser imperfeito”, da Brené Brown; “Faça Acontecer”, da Sheryl Sandberg. Por último, indico três livros sobre a indústria 4.0: “Transformação Digital”, de David L. Rogers; “IOT (internet das coisas)”, de Bruce Sinclair; e “Dominando as Tecnologias Disruptivas”, de Paul Armstrong.

**E hoje, como você investe em seu desenvolvimento?**

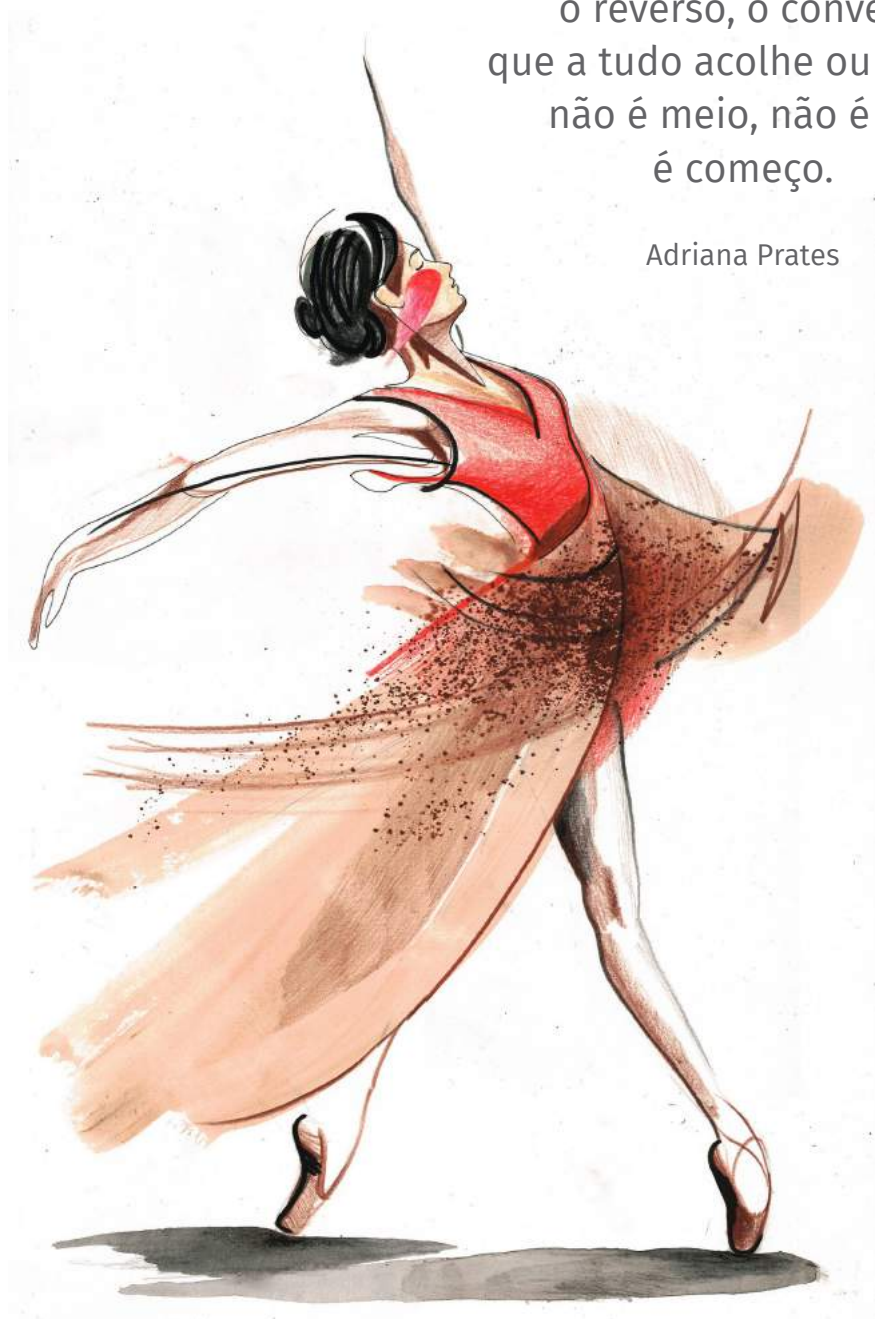
Atualmente faço um MBA Executivo na Fundação Dom Cabral e tem sido incrível conviver com altas lideranças, com professores super qualificados, o que tem contribuído para abrir meus horizontes. Na área de tecnologia, tenho lido muito e feito cursos livres, relacionados a marketing digital, além de acompanhar todas as lives possíveis. E também voltei a estudar idiomas, como o espanhol.

**O VERSO INVERSO****O VERSO INVERSO**

Quem sou eu?  
o inverso, o reflexo  
de verdades não reveladas  
de talentos oprimidos  
de uma voz outrora abafada,  
mas, que nunca se cala

a tez que se resvala  
o reverso, o convexo  
que a tudo acolhe ou rejeita  
não é meio, não é fim  
é começo.

Adriana Prates





**DASEIN EXECUTIVE SEARCH**

---

[comunicacao@dasein.com.br](mailto:comunicacao@dasein.com.br)

**Tel: (31) 3291-5100**

[www.dasein.com.br](http://www.dasein.com.br)