



etarismo: um novo velho problema

Os movimentos do mercado de trabalho têm dificultado as oportunidades para profissionais acima dos 40 anos. *Felizmente, ainda há tempo de superar esse preconceito.*

**Dnews**

FEVEREIRO 2021

D.NEWS® é uma publicação DASEIN®

A PROUD MEMBER OF
**AESC**



DNEWS

Órgão de divulgação da Dasein®.

CEO: Adriana Prates

Diretor Executivo: Daniel Rezende

A Dnews® é uma revista bimestral da Dasein Executive Search.

Comentários e sugestões: comunicacao@dasein.com.br

CONTEÚDO

Conceito Gráfico: Thiago Colares

Projeto editorial: Aline Ferreira

Redação e edição: Felipe Resende e Pollyanna Alcântara

Diagramação: Gabriela Mendes

CONTATO

Avenida Raja Gabáglia . 3117 . conjunto 116

São Bento | Belo Horizonte | Minas Gerais

Telefone: 31. 3291 5100

E-mail: dasein@dasein.com.br

www.dasein.com.br

Foto de capa: George Fitzmaurice / Unsplash

.04

CULTURA EM EQUIPE

Um passeio por reflexões, autoconhecimento e relações empáticas nas indicações de filmes e leituras do nosso time.

.06

DIÁLOGOS LITERÁRIOS

O idealizador do projeto Sempre Um Papo Afonso Borges compartilha um pouco dos seus quase 35 anos de experiência em eventos literários e na crítica cultural.

.08

UM PROBLEMA CHAMADO ETARISMO

Abrimos um debate com especialistas para buscar formas de superar esse preconceito.

.14

COZINHA COMO TRANSFORMAÇÃO

A chef Mariana Gontijo conta como tradição e simplicidade a fizeram se encantar pela gastronomia mineira.

.18

COMUNICAÇÃO E A LÓGICA DE SER OUVIDO

A consultora Luciana Vianello convida líderes e colaboradores a experimentar conexões mais vigorosas por meio da escuta ativa e empática.

.22

TEMPO EM VERSOS

Um passeio pelos versos e métricas experimentais do poeta Kiko Ferreira.

ACHADOS DO TIME



Millie Bobby Brown no pôster de "Enola Holmes"
Fotografia: Netflix Divulgação

JORNADA PELA MENTE HUMANA

Erundino Diniz Filho

Fazer escolhas estratégicas, identificar os riscos no trabalho e em nossa vida pessoal. Afinal, nossa tomada de decisões é essencialmente racional? Essa é uma das ideias colocadas em xeque no livro "Rápido e devagar: duas formas de pensar", indicado pelo mentor e coach de executivos, Erundino Diniz Filho.

De autoria de Daniel Kahneman, ganhador do Prêmio Nobel de Economia e um dos mais importantes pensadores do século XXI, a obra apresenta as duas formas como se desenvolvem o pensamento humano: uma é rápida, intuitiva e emocional; a outra, mais lenta, deliberativa e lógica. Ao longo do livro, o autor propõe reflexões sobre quando podemos ou não confiar em nossas intuições, insights práticos e esclarecedores de como tomar decisões e diferentes técnicas para nos proteger contra falhas mentais, que muitas vezes nos colocam em apuros. "Cada capítulo contém muitos exemplos interessantes de pesquisas de diversos cientistas e mostra como pessoas cometem erros de modo inconsciente ou porque não usam a reflexão e a elaboração, características do modo de pensar devagar", sublinha Diniz.

O que: Livro "Rápido e devagar: duas formas de pensar", de Daniel Kahneman |

Onde comprar: companhiadasletras.com.br

UMA RELEITURA DO UNIVERSO DE SHERLOCK HOLMES

Mariele Zapula

Para aqueles que apreciam as aventuras de Sherlock Holmes, o detetive mais famoso do mundo, a recomendação da consultora da Dasein, Mariele Zapula, é o filme “Enola Holmes”, do diretor britânico Harry Bradbeer. Desta vez, no entanto, não é o genial personagem de Conan Doyle o grande protagonista da história, mas sim, sua irmã mais nova.

O longa é uma adaptação da série de romances de Nancy Springer e se desenvolve em torno de Enola, que busca por sua mãe desaparecida. Quem dá vida à personagem-título é a atriz Millie Bobby Brown, consagrada mundialmente por seu papel na série “Stranger Things”. Desde seu lançamento, a produção tem ganhado destaque pela discussão do feminismo inserido no roteiro. O tema, inclusive, foi o que mais despertou a atenção da consultora Mariele Zapula. O enredo mostra o potencial da mulher em relação às dificuldades enfrentadas na Inglaterra, nos anos de 1880. Enola é uma jovem corajosa e destemida que luta por autoconhecimento e liberdade. Reflexões pertinentes para os dias de hoje.”

O que: Filme “Enola Holmes”, dirigido por Harry Bradbeer | **Onde assistir:** Netflix

COMUNICAÇÃO COM EMPATIA

Marília Ribeiro

Comunicar de forma saudável e positiva, nas mais diversas situações, e com pessoas de diferentes interesses e necessidades, nem sempre é uma tarefa simples. Mas é possível, como revela o livro “Comunicação Não Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais”, dica da analista na Dasein, Marília Ribeiro.

Escrita pelo psicólogo Marshall B. Rosenberg, a publicação trata das habilidades de linguagem e comunicação entre as pessoas, ajuda o leitor a transformar padrões de pensamento e a resolver conflitos de forma pacífica. Segundo o autor, a Comunicação Não Violenta é um processo. Portanto, é necessário praticá-la evitando julgamentos, compreendendo diferentes contextos e desenvolvendo o autoconhecimento. “A leitura promove reflexões acerca da empatia, atenção e respeito com os outros e com nós mesmos. É uma obra que estimula a sensibilidade sobre nossas ações e a forma como nos comunicamos. Sem dúvida, nos faz pensar a cada virada de página”, destaca Ribeiro.

O que: Livro “Comunicação Não Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais”, de Marshall Rosenberg. | **Onde comprar:** amazon.com.br



O QUE APRENDI COM A LITERATURA?

“A crítica acabou, infelizmente. Foi substituída pelas centenas de youtubers, instagramers e outras palavras novas.”



Fotografia por Amador Loureiro / Unsplash

Um bate-papo com Afonso Borges

Se buscamos um debate de alto nível, não poderia haver especialista melhor. Afinal, são mais de 7 mil edições reunindo 2 milhões de pessoas em quase 35 anos à frente do projeto Sempre Um Papo.

Conversamos com o jornalista, escritor, crítico e gestor cultural Afonso Borges, que também é idealizador do Fliaraxá (Festival Literário de Araxá), tem quatro livros publicados e há 15 anos apresenta a coluna diária Mondolivro, atualmente na Rádio BandNews BH.

Na pauta, a paixão pela leitura, um paralelo sobre a produção literária pós ditadura e a contemporânea, uma análise contundente sobre a situação da crítica cultural e sua experiência nos eventos realizados em tempos de pandemia.

O contato com a literatura veio cedo, dentro de casa. “Vim de família classe média baixa. Minha mãe, hoje com 88 anos, é uma poeta e eu iniciei meu percurso literário pela poesia”, conta Borges. Apesar dessa incursão na literatura, a paixão pelo jornalismo foi arrebatadora e guiou seus primeiros passos profissionais.

“Mas a base de tudo é sempre a mesma: a leitura. Eu sempre li tudo o que me passou à frente. Lia no ônibus, andando, de dia, de noite. Acho que nunca fui de um lugar para outro sem um livro na mochila.”

A carreira no jornalismo acabou por levá-lo ao mundo da produção dos eventos e dos festivais literários. Em atividade desde 1986, o Sempre Um Papo acompanhou um amplo período da produção artística e intelectual do país. Esse recorte temporal é marcado por gerações distintas, tanto de autores como dos leitores.

“No início, década de 1980, fim da ditadura, a tendência era o debate. Convidava várias pessoas para a mesa, as falas acaloradas e poderosas. Com o tempo, nos anos 1990, a tendência foi o individual, com depoimentos de vida, livros sobre a história contemporânea, venceu a não-ficção”.

A virada do século representou um período eferescente da ficção nacional, mas que, segundo Borges, ainda não foi devidamente apreciada. “A ficção brasileira vive um paradoxo: nunca se escreveu tanto e, ao mesmo tempo, se leu tão pouco os brasileiros. As tiragens são mínimas e a qualidade subiu a níveis impressionantes. É hora do leitor brasileiro redescobrir seus ficcionistas.”

A provocação não é exclusiva aos leitores.

Para Borges, a crítica acabou e foi substituída por *youtubers* e produtores de conteúdo que fomentam a discussão sobre livros – que ele defende ser um trabalho importante, mas sem deixar de lamentar o ostracismo dos críticos tradicionais.

“A crítica, mesmo, hoje se dá só entre os próprios autores. Um lê o livro do outro, comenta, discute, faz observações. A universidade, celeiro da crítica, falhou – deixou a crítica morrer, infelizmente. Além disso, os jornais pararam de publicá-las, também, o que foi a pá de cal”.

E se o cenário é de ausência do debate crítico, amplia-se ainda mais a importância de espaços como o Sempre Um Papo. Mesmo com os desafios impostos pela pandemia, o projeto seguiu

em atividade em um modelo virtual durante todo o ano de 2020.

Outra iniciativa que passou por transformações para sobreviver a 2020 foi o Fliaraxá, que chegou à sua nona edição com transmissões virtuais realizadas diretamente do Grande Hotel de Araxá com grandes nomes da produção literária contemporânea.

Sobre as diferenças de produzir um festival exclusivamente digital, Borges é enfático: “Você imagina o que é fazer um festival literário, como o Fliaraxá, 24 horas no ar, durante 5 dias, em streaming? É enlouquecedor! E eu fiz – eu, não, NÓS fizemos. Afora isso, o básico é a empatia. Tem que ter empatia, conhecimento do assunto, leveza. É um ambiente inodoro. Tem que ter luz própria, senão... a audiência some”.

Mesmo com um histórico de debates ao lado de autores como Saramago, Vargas Llosa, Toni Morrison e Paulo Coelho, para Afonso Borges as memórias mais fortes são as de redescobrir o interior do país e o brasileiro.

“O que me alimenta é o olhar de agradecimento do público, ao final do evento. Isso não tem preço. É quando a cultura se mistura à educação e passa a ser fermento – a semente que cresce e se transforma em formação do ser humano. Aí, sim, vale a pena. E isso acontece sempre, em todos os eventos, sem exceção. É a força do olho-no-olho, carisma e transmissão de conhecimento. E assim sempre será, sempre.”



Afonso Borges
Jornalista, escritor, crítico e gestor cultural.
Fotografia: Arquivo Pessoal



TENDÊNCIAS & UNIVERSO EXECUTIVO

Etarismo: precisamos falar sobre isso!

Em um país que a quantidade de idosos deve triplicar até o ano de 2050, torna-se cada vez mais urgente ampliar o debate e desconstruir o preconceito etário existente na sociedade e no mercado de trabalho

Velho demais para aprender uma nova atividade e para ocupar uma posição de destaque no mercado de trabalho. Velha para frequentar determinados lugares, praticar atividades físicas, usar um estilo de roupa diferente e até mesmo um novo corte de cabelo. Se você já passou dos 40/50 anos certamente já pensou ou ouviu uma dessas frases. Enquanto a humanidade busca um modelo de juventude inatingível, conceitos assim vão ganhando cada vez mais proporção e promovendo um novo tipo de preconceito na sociedade – o chamado etarismo (ou ageísmo), que consiste em toda forma de estereótipo, intolerância e discriminação contra pessoas da maior idade.

O termo, até então desconhecido por muitos, despertou bastante atenção e entrou nas principais pautas de debates, após o coletivo “Porta dos Fundos” lançar, em janeiro último, uma esquete intitulada “Responsável”, em que uma mãe de 57 anos é ridicularizada na relação com os filhos e a tecnologia. De lá pra cá, o canal tem sido alvo de duras críticas e acusado de ter praticado o preconceito etário.

Uma das personalidades a se engajar na causa foi a palestrante e produtora de conteúdo digital, Cris Guerra, que assim como outras pessoas de 50 anos, se sentiu incomodada com o episódio. Em resposta ao vídeo protagonizado pelo ator Fábio Porchat, Cris gravou em seu Instagram um desabafo: “Porchat, envelhecer não é para os fracos, ainda mais em um país que a palavra soa como um crime. A pessoa faz aniversário e já vai tentando arrumar uma identidade falsa. Não dá pra continuar incentivando esse preconceito. A longevidade, diga-se de passagem, é um dado muito recente da humanidade, as pessoas estão vivendo cada vez mais e a velhice veio para ficar.” As palavras da palestrante viralizaram na internet e tem reunido uma multidão contra o etarismo.

Para Cris Guerra, a desconstrução de todo e qualquer preconceito é uma urgência e uma prioridade. Qualquer causa que envolva a diversidade é importante, não só para quem é incluído. Afinal, todo mundo ganha com um ambiente mais diverso e representativo da vida como ela é. “Lutar contra o etarismo, por exemplo, pode ser advogar em causa própria. Porque o etarismo de hoje espera por nós lá adiante. É uma discriminação da qual não vamos escapar se a vida continuar, obrigatoriamente. A não ser que a gente mude isso. É difícil, não vai ser de uma hora pra outra. Como todas as desconstruções que temos nos esforçado para fazer. Que na verdade são as verdadeiras construções de um mundo que já pede para existir há bastante tempo. Questão de inteligência, simples assim”, sublinha.



As empresas têm preconceitos contra seus colaboradores mais velhos por pura falta de informação. Existem coisas que só o tempo e a experiência trazem.



Nos últimos quatro anos, após viver uma intensa experiência com seu pai idoso (já falecido), quem também tem se dedicado ao tema é a jornalista, produtora de conteúdo e ativista da longevidade, Natália Dornellas. Ela está à frente do perfil do Instagram @conversadevo_, que conta histórias do universo dos longevos de 80 a 100 anos, e integra o podcast “As Perennials”, que dá

voz a mulheres a partir dos 40 anos, que vivem as dores e as delícias desta fase da vida.

Embora o caminho seja longo, Dornellas se diz otimista em relação à desconstrução do preconceito etário. “No meu trabalho, já consigo perceber que as pessoas estão valorizando mais os seus idosos. Recebo várias abordagens de netos (as) que gostariam de contar as histórias de vida de seus avós. Infelizmente, o etarismo está entranhado na nossa cultura, por isso o nosso papel é de educar e se educar. Em vários momentos, nos vemos tendo preconceito com nós mesmas. Já me peguei várias vezes falando que não aprenderia uma determinada atividade por estar velha, isso porque estou no auge dos meus 44 anos. Precisamos nos policiar, mudar de comportamento, atitude e até mesmo de vocabulário.”

A LONGEVIDADE VEIO PARA FICAR

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que, em 2030, o número de idosos no país deve ultrapassar o número de crianças. Atualmente, esse quadro representa 14,03% da população, o que equivale a 29,3 milhões de pessoas. A pirâmide etária brasileira vem sofrendo alterações ao longo dos anos, já estamos presenciando sua inversão e a mudança no perfil demográfico. Estimativas levantadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS) apontam também que, enquanto a quantidade de idosos vai duplicar no mundo até o ano de 2050, no Brasil, ela quase vai triplicar e poderá ser a sexta população mais idosa do planeta.

Fundador do Orizonti, Instituto Oncomed de Saúde e Longevidade, o médico Amândio Soares Fernandes Júnior, afirma que a expectativa

de vida aumentou e, junto com ela, a autonomia e a independência daqueles que fazem parte do grupo de pessoas com mais de 60 anos. Por isso, é preciso entender que nem todo idoso encontra-se em momento de fragilidade física ou mental – principalmente aqueles que cultivaram hábitos saudáveis ao longo dos anos.

Se o envelhecimento populacional é um fato inevitável, fica a pergunta: como combater o etarismo na sociedade e no mercado de trabalho?

Na visão de Cris Guerra, a primeira coisa é falar sobre o tema, como está sendo feito no momento. Ler sobre o assunto, do ponto de vista científico, social, demográfico e geográfico. Entendendo que isso é cuidar de um futuro mais amigável para todos nós, os idosos de hoje e os que serão mais velhos ainda daqui a algum tempo.

Já no mercado de trabalho, ela destaca que vale mostrar como a maturidade pode ser benéfica e propícia para momentos de auge da vida profissional. “As empresas têm preconceitos contra seus colaboradores mais velhos por pura falta de informação. Existem coisas que só o tempo e a experiência trazem. Idade não é um determinante de um conjunto de atitudes. Investir em equipes multigeracionais pode ser uma experiência divertida, rica, colorida, geradora de entusiasmo e alegria. Mas será preciso trabalhar mentes com preconceitos arraigados e – é preciso admitir – quanto mais tempo de vida cultivando um preconceito, mais difícil é desconstruí-lo”, acrescenta a produtora de conteúdo digital.

Na opinião do médico Amândio Soares, para acolher a população longeva, seja na sociedade ou no mercado de trabalho, é essencial a criação de políticas públicas voltadas a esse grupo. Ouvir para reconhecer suas necessidades e adaptar para acolher. “A discussão em torno da longevidade precisa ser, antes de tudo, uma discussão sobre

prevenção. O Brasil ainda não é uma nação que se previne e criar o quanto antes uma cultura de prevenção é fundamental. Pensando na economia do país, vale ressaltar que, prevenir fica muito mais barato do que tratar (medicações, procedimentos, cirurgias, internações), completa”.

RESPEITO À DIVERSIDADE

Ao longo de quase três décadas de prestação de serviços na área de Executive Search, a Dasein sempre estimulou seus clientes a se interessar por pessoas com capacidade de contribuição, independente delas estarem ou não ajustadas a critérios de baixa relevância como idade, gênero e raça. Exemplo disso, como conta a CEO Adriana Prates, foi a contratação de um diretor que hoje está com 75 anos. “Esse foi o profissional com mais idade que apresentamos ao mercado, na época com 67 anos. Maratonista, alto astral e com grande habilidade de liderança, ele já faz parte da organização que o admitiu desde 2013. **Acredito que o profissional pode atuar no mercado até o momento que ele tenha condições de contribuir. Esse é o critério mais relevante**”, destaca.

Como bons modelos devem e merecem ser compartilhados, Adriana relata ainda que, atualmente, a Dasein atende uma empresa global de grande porte que resolveu abandonar o filtro de idade. “Perceberam que era preciso mudar de comportamento e esse belo movimento tem ocorrido com a contratação de profissionais acima de 60 anos. A colocação não é porque é mais velho, mas sim, porque o indivíduo entrará para somar, mentorar os mais jovens e transferir anos de *know how* adquirido. **Muitas são as vantagens em ter profissionais de mais idade nas empresas, como: vivência, experiência,**

para lidar com as pressões e nível de ambição mais reduzido em relação aos cargos elevados. São pessoas que buscam contribuir para que a empresa tenha um clima mais agradável no trabalho.”

Apostando na diversidade, a própria equipe da Dasein é formada hoje por profissionais na faixa dos 20/30 anos e, boa parte, acima de 50 anos. São dois consultores sêniores com mais de 65 anos, sendo que um deles fez doutorado aos 60 e está no auge da carreira como coach e mentor. “Estamos muito abertos a nos ampliar com as intervenções que os mais jovens fazem e somos beneficiados pela sabedoria dos que estão na maior idade. Eu mesma era muito nova quando fundei a empresa e se continuamos a progredir é porque, desde o início, me uni com pessoas mais maduras que souberam me aconselhar e apoiar. Essa aprendizagem foi fundamental para sermos plurais desde nossa fundação. A convivência entre gerações é sempre muito saudável a todos os envolvidos”, explica a CEO.

Segundo Adriana Prates, as organizações precisam despertar para transformar o desafio da longevidade e da diversidade etária em oportunidade. O primeiro passo é ‘quebrar a caixa-preta’ da aposentadoria compulsória seja aos 55, 60 ou 65 anos. Uma vez que essa normatização deixa de existir, é preciso criar critérios adequados e específicos para medir o desempenho dos grupos etários. Afinal, não dá para avaliar a performance de todas as pessoas sob a mesma perspectiva. “Cada grupo tem competências distintas e dignas de atenção pormenorizada. Por que não criar, por exemplo, um setor de recrutamento para a captação de profissionais na faixa de idade a partir dos 50 anos? Empresas preocupadas com os reflexos de suas ações na sociedade têm um nível de aceitação bem mais elevado por todos e, consequentemente, o fortalecimento de sua marca”, reflete.

O ENVELHECIMENTO COMO OPORTUNIDADE

Você que faz parte do grupo da maior idade e deseja alcançar uma posição no mercado de trabalho ou que já está inserido, mas precisa se manter produtivo e competitivo. Fique atento às dicas elaboradas pela CEO da Dasein, Adriana Prates:

01. Tenha atenção com a saúde física e mental;
02. Domine as plataformas de reuniões virtuais, dos métodos ágeis e esteja em constante evolução;
03. Demonstre que está atualizado nos temas da área de interesse e nas mídias sociais voltadas ao mercado de trabalho;
04. Tenha um currículo sintético, mas deixe claro todo o valor de sua contribuição;
05. Após os 60 anos, assim também como em outras idades, os cargos de liderança são mais reduzidos numa empresa. Entretanto, você poderá atuar em outras posições, seja como assistente, analista, especialista, dentre outras. Há também oportunidades mais pontuais como conselheiro, mentor, tutor e ínterim manager. O campo de atuação se amplia já que com toda a sua experiência, você será capaz de contribuir para tornar o processo decisório da empresa mais consistente;
06. Cuidado para não ser uma pessoa resistente a mudanças. A regra da vez consiste em abandonar modelos de gestão falidos e estar em constante transformação;
07. Entenda que o conhecimento fica datado muito rápido nos tempos atuais. Portanto, insira o conceito de *lifelong learning* de forma imediata. Aprender continuamente é fonte de renovação, crescimento e superação.



Adriana Prates
CEO da Dasein e Conselheira AESC para as Américas
Fotografia: Camila Rocha



Cris Guerra
Palestrante e produtora de conteúdo digital
Fotografia: Márcio Rodrigues



Natália Dornellas
Jornalista, produtora de conteúdo e ativista da longevidade
Fotografia: Arquivo Pessoal



Amândio Soares Fernandes Júnior
Médico e fundador do Orizonti, Instituto Oncomed de Saúde e Longevidade
Fotografia: Arquivo Pessoal

PROFISSÃO COZINHEIRA

Entrevista com Mariana Gontijo

“O meu trabalho vem justamente como um manifesto contrário ao colonialismo cultural”



Fotografia por Austin Ban / Unsplash

Cozinhar é quase uma alquimia. É transformar ingredientes por meio das mais apuradas técnicas em refeições repletas de aroma, cor e sabor. E não são só os alimentos que passam por transformações no mundo da gastronomia.

Foi também a cozinha que levou a advogada e pós-graduada Mariana Gontijo a mudar completamente sua trajetória profissional. Após quase uma década dedicada ao direito, ela se encontrou definitivamente numa antiga paixão: a cultura alimentar de Minas Gerais.

Hoje, Mariana é uma referência da gastronomia mineira com seus restaurantes Roça Grande e O

Tacho. Sempre com apreço pelo tradicional, a chef (termo pelo qual ela não faz questão de ser chamada) busca promover uma redescoberta dos elementos típicos de uma das culinárias mais saborosas do país. O objetivo é incentivar pessoas ávidas para experimentar os sabores de outras culturas a celebrar e se orgulhar de sua própria tradição.

01. Como uma advogada graduada e pós-graduada em uma das principais faculdades de direito de Minas Gerais encontrou na gastronomia o caminho para uma nova trajetória?

Eu atuei por nove anos no Direito. Porém, já não estava mais feliz. A rotina e a realidade da prática jurídica estavam me adoecendo e não estava funcionando mais. Eu não sabia que caminho seguir.

De onde eu venho e da época da minha formação, não se tinha a possibilidade de viver de gastronomia. A gente nem sabia direito o que era [a gastronomia], o que era cozinha, cultura alimentar, do ponto de vista de uma profissão. Infelizmente no interior as profissionais ainda são desvalorizadas. Então, viver de cozinha não era uma opção.

Porém, depois de nove anos na carreira, eu resolvi pensar em fazer outra coisa. **A cozinha na verdade não surgiu na minha vida, ela sempre esteve aqui guardada num cantinho.** Sempre foi uma grande paixão, mas eu nunca tinha pensado em trabalhar com isso.

Justamente com a onda de exposição da gastronomia através dos programas de televisão e reality shows, eu enxerguei uma possibilidade de enfrentar essa realidade como emprego, como uma forma de ganhar a vida. Aí então eu fiz o curso de gastronomia e resolvi abandonar os

nove anos de direito e foi a decisão mais acertada que eu fiz da minha vida.

02. Quais os principais desafios que você encontrou nessa mudança de carreira? Como foi esse processo?

Os principais desafios aconteceram de uma forma gradual. Primeiro, de me qualificar, conciliar o trabalho com o aprendizado. Eu não podia simplesmente abandonar meu emprego para me dedicar somente aos estudos. Eu precisava pagar a faculdade, então essa conciliação foi meu primeiro desafio.

Depois foi a grande dúvida, né?! Abandonar quase dez anos de carreira ou não, quais seriam os impactos disso. A incerteza, a insegurança... foi bem pesado.

“
A cozinha na verdade
não surgiu na minha vida,
ela sempre esteve aqui
guardada num cantinho.”

Na sequência, logo quando eu decidi abrir o Roça Grande, o meu primeiro restaurante, foi lidar com a realidade do mercado de gastronomia. Eu ganhava relativamente bem para uma mulher solteira sem nenhuma obrigação financeira muito pesada, então esse desafio foi o mais complexo.

Para fazer essa transição de carreira é preciso

muito planejamento de longo prazo e uma consciência real de pôr o pé no chão porque você vai ter uma queda de renda e uma mudança no estilo de vida. Não é só mudar de profissão, é a forma como você enxerga tanto o dinheiro quanto a realização profissional.

Uma dificuldade que ainda existe e que é permanente para as mulheres no mercado da gastronomia é a de conquistar o seu espaço, trabalho, sua identidade. Ser aceita e, principalmente, ser respeitada num ambiente extremamente machista e preconceituoso muitas vezes até com nossa própria cultura.

“

Eu não gosto nem de me apresentar como *chef*. Eu me apresento como cozinheira, pesquisadora, estudiosa e como uma curiosa sobre a nossa cultura alimentar.

”

03. A gastronomia desperta a paixão de muitas pessoas, ainda que como *hobby*, pelo contato com o diferente, como temperos exóticos e receitas estrangeiras, de fora do cotidiano comum. O seu trabalho no Roça Grande e n'O Tacho, pelo contrário, celebra o simples, valorizando elementos tradicionais de Minas Gerais. O que te encanta na cultura gastronômica mineira?

O meu trabalho vem justamente como um ma-

nifesto contrário ao colonialismo cultural e à super valorização do exótico e a desvalorização da terra, do que é nosso.

O ingrediente, o produto, o prato, o sabor exótico para nós é comum para alguém. E o que é comum para nós é exótico para outra pessoa. Então tudo é uma questão de ponto de vista. O fato de você se encantar por um ingrediente que é exótico à sua cultura não inviabiliza nem descredibiliza o seu. Outra pessoa vai olhar para ele como exótico e vai enxergar um valor que você mesmo não vê.

O meu trabalho tem a função e o interesse de despertar nas pessoas a curiosidade pela nossa cultura, o reencontro, a reconexão com a terra, com nossos produtos, com nossa realidade, nossa sociobiodiversidade e com a infinitude que é a nossa cozinha.

04. Um dos temas recorrentes na Dnews é a necessidade do aprendizado continuado - também chamado *lifelong learning*. O seu currículo conta com uma lista extensa de participação em festivais, fóruns e eventos gastronômicos. Na sua opinião, qual a melhor forma de um chef expandir e aprofundar seus conhecimentos, principalmente considerando as gastronomias regionais?

Eu não gosto nem de me apresentar como chef.



Eu me apresento como cozinheira, pesquisadora, estudiosa e como uma curiosa sobre a nossa cultura alimentar, que é um termo muito mais amplo e denso que a própria gastronomia.

Todo profissional tem sua obrigação moral. Eu acredito que a de um cozinheiro é apresentar aquilo que ele acredita. E o meu trabalho é muito voltado para o que eu acredito. Para uma cozinha, ingredientes, um modo de consumo mais consciente e equilibrado.

A melhor forma de nos mantermos atualizados é o estudo. É ir além das panelas. Muitos chefs se preocupam em ter um corte mais perfeito, uma apresentação mais bonita e se distanciam do estudo, da academia, da sociologia e humanismo que tanto envolvem a cozinha.

05. A busca por paixões e atividades que preencham a vida de significado levam muitas pessoas a considerarem uma mudança de trajetória profissional. Nos últimos anos, as redes sociais e os *reality shows* tornaram a gastronomia uma área de grande interesse. Qual conselho você daria para alguém que esteja pensando em mudar de rumo e transformar um *hobby* em carreira?

Fazer uma curva na vida não é fácil. Antes da celebração, da comemoração, a gente colhe os



Fotografia por Austin Ban / Unsplash

frutos de um plantio. E o plantio é árduo. A gente colhe os louros de muito esforço, muita dedicação, muita doação e de muita renúncia.

“

Muitos *chefs* se preocupam em ter um corte mais perfeito, uma apresentação mais bonita e se distanciam do estudo, da academia, da sociologia e humanismo que tanto envolvem a cozinha.

”

Se você não está mais feliz onde está e você acredita que exista um caminho que vai te fazer mais feliz, saiba que esse caminho não será fácil. Você tem que estar preparado emocionalmente, financeiramente. Você tem que decidir se você quer o bônus dessa escolha, que vai te dar alguns ônus também.

Depois de botar tudo na balança, vai com fé seguindo seu caminho e dê o seu melhor. Segure as rédeas da sua vida porque, na minha opinião, não vale a pena viver sem emoção.



Mariana Gontijo

Cozinheira, palestrante, consultora e pesquisadora sobre cultura alimentar mineira e caipira. É empreendedora dos restaurantes @orocagrande e @otachobb. Fotografia: Arquivo Pessoal



Fotografia por Franco Oleg Laptev / Unsplash

**O QUE GANHAMOS
QUANDO TEMOS
LÍDERES EFICIENTES
PARA COMUNICAR?
A LÓGICA DE SER
OUVIDO.**

Escrito por Luciana Vianello

Uma habilidade extremamente potente e percebida em grandes líderes é a força do alicerce da competência comunicativa.

Mas porque uma *soft skills* se tornou uma vedete no mundo corporativo? É desejada tanto por executivos e alta gestão, quanto times e equipes de alta performance. E a resposta é óbvia. Porque as fragilidades de comunicação nas organizações atingem a todos e os impactos diretos envolvem erros, tempo e custos. Além do mais, há impactos indiretos tão grandes quanto os primeiros, resvalando nas relações, no eixo da confiança e na cultura da organização.



As fragilidades de comunicação nas organizações atingem a todos e os impactos diretos envolvem erros, tempo e custos.



Muitas pessoas consideram que para ser eficiente na comunicação basta falar bem, e se dão por resolvidas! Mero engano, aliás, esse já é um pressuposto equivocado e concorrente a falhas, já que esta é apenas uma das facetas da competência comunicativa.

Mais que “falar bonito”, a ênfase deveria ser dada a sua capacidade de ser ouvido. Isso mudaria completamente a perspectiva das conexões. Líderes precisam ser ouvidos, times também precisam ser ouvidos e validar essa dimensão para os di-



Fotografia por Kichibige Saboten / Unsplash

ferentes contextos vivenciados nas organizações seria uma nova tomada de consciência do processo comunicativo num modelo de fluxo de abertura mais horizontal.

Já imaginou ser ouvido durante negociações duras? Na construção de acordos difíceis nos quais há muitos interesses envolvidos? E até mesmo, diante da validação das tomadas de decisões? Seria possível minimizar as rotas desgastantes no eixo das relações profissionais? A resposta é sim, se as barreiras ou as defesas pudessem ser percebidas antecipadamente, entendidas e muitas das necessidades ocultas viessem a tona com uma comunicação clara, havendo mais possibilidades de serem atendidas. E desta forma, essa trilha se encontraria em um fluxo bem mais dinâmico!

Ser ouvido é ser compreendido de forma plena, sem uso de forças impositivas e restritivas que muitas vezes validam apenas as lideranças apoiadas no circuito do medo-punição e controle!

A competência comunicativa traduz-se pela eficiência em que se dá a compreensão! E vamos e convenhamos, aquele velho esquema mostrado nas faculdades de comunicação sobre o processo comunicativo, onde relaciona-se - emissor x receptor x mensagem x con-

texto x canal - é simplificar um processo bem mais complexo.

Quando nos deparamos com a trilha de uma informação, vale ressaltar que esta se opera em bases neurais onde são decodificadas nuances de entendimento por meio de uma gama de estruturas especializadas em áreas distintas no cérebro, e o resultado final, que é a compreensão, acontece pelo multiprocessamento tanto em níveis linguísticos, cognitivos quanto emocionais.



Líderes precisam ser ouvidos, times também precisam ser ouvidos e validar essa dimensão para os diferentes contextos vivenciados nas organizações seria uma nova tomada de consciência do processo comunicativo.



Aliás, um artigo lançado recentemente na revista científica “Plos One” discute o valor da potência do aprendizado das habilidades interpessoais e infere sobre a importância de se ajustar comportamentos aos objetivos desejados e a complexidade envolvida nesse processo. Esse ajuste deve ser permeado pela competência comunicativa e construção de relacionamentos mediados por processos perceptuais e cognitivos complexos,

trocas dinâmicas de interação verbal e não verbal, e conexão envolvendo diversos papéis a serem ativados, bem como as dinâmicas das motivações e expectativas envolvidas.

Ou seja, a inserção de uma escuta qualificada nas conexões profissionais, por meio da escuta ativa, da escuta perspicaz, da escuta empática, é capaz de promover conexões mais vigorosas, alianças mais fortes e um espírito de colaboração entre os envolvidos. Líderes eficientes sabem disso. E usam ativamente em contextos que pedem negociação, engajamento, feedbacks, conexões de networking entre tantos.

Aí sim, reside o primeiro princípio da lógica da comunicação: o processo do entendimento de forma profunda. Sem ele, rompe-se essa lógica, e já se perde a própria essência da conexão! Com ele, fortalece-se o eixo da confiança e a força das organizações.



Por **Luciana Vianello**

Mentora em competências comunicativas. Palestrante, professora, doutora pela UFMG e especialista em voz.

Fotografia: Rafael Motta

DESACELERE

Pós Calypso

como
nada
sabia
ao
certo

pulei
xadrez

dancei
squash

lutei
vôlei
de praia

fiz
buquê
de
brotos
de samambaia

bebi
morangos
mofados
vivos

explodi
arroz
selvagem

fiz
geléia
de
quiabo
e vagem

musiquei
bula
de
remédio

viajei
mundo
em
busca
de
tédio

fiz
 macumba
 pro
 vaticano
 na
 última
 hora
 do
 último
 dia
 do
 ano
 salvei
 carvão
 de
 incêndio

 li
 Ulisses
 em pique de rap
 cantei
 the lady is a tramp
 em clima
 de sofrência
 fiz
 aquarela
 com jatos
 de sangue & mel
 chamei
 Júpiter
 de
 sol
 assaltei
 banco
 imobiliário
 e
 comprei
 lote
 no centro da terra
 prometida



Por **Kiko Ferreira**

Poeta, jornalista e radialista. Lançou recentemente seu décimo livro, "Manual de Berros", pela editora Impressões de Minas.

Fotografia: Arquivo pessoal

Na era do excesso, *singularidade*.
Em meio a um turbilhão de vozes,
modelos, opções: *a sua escolha*.

Apresentamos, neste manifesto, o
novo conceito Dasein e convidamos
você a desviar do todo e nos dizer –
Aonde suas ideias podem te levar?
Onde você quer estar no futuro?



Para saber mais, fotografe
o código ao lado ou acesse
nosso canal no Youtube.
Vai ser um imenso prazer
receber a sua visita.

dasein
MORE THAN SEARCH. SEARCH AND MORE. *Since 1995.*

A PROUD MEMBER OF
AESC

www.dasein.com.br | comunicacao@dasein.com.br

