

A liderança sustentável é o caminho

Saiba como o recrutamento executivo contribui para a geração de impactos positivos nas organizações.

 **dnews**



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

Redação e edição: Aline Ferreira

Diagramação: Fabiana Ferraresi

Fotografia da capa: John Towner / Unsplash

CONTATO

Avenida Raja Gabágliã . 3117 . conjunto 116

São Bento | Belo Horizonte | Minas Gerais

Telefone: 31. 3291 5100

E-mail: dasein@dasein.com.br

www.dasein.com.br

. 04

CULTURA DENTRO E FORA DO ESCRITÓRIO

Integrantes e parceiros do time Dasein compartilham dicas de livro, série e filme que unem prazer, descanso e reflexão.

. 06

HUMILDADE PARA LIDERAR

Uma das mais jovens CEOs do Brasil, Carolina Utimura, aborda aprendizados, desafios e inspirações fundamentais em sua carreira à frente da Eureka.

. 10

LIDERANÇA QUE TRANSFORMA

Segundo o Pacto Global da ONU, a seleção de executivos tem papel fundamental na geração de impactos positivos para a sociedade e o meio ambiente.

. 18

METAVERSO NAS EMPRESAS

Das mais tecnológicas ao mercado b2b, entenda como o seu negócio pode se beneficiar deste novo ambiente digital.

. 22

VOCÊ TEM CARA DE QUÊ?

Os ruídos de imagem não precisam ser eliminados, mas trabalhados ao lado de outras qualidades. Esse é o tema do artigo inédito de Cris Alves, fundadora da consultoria Persoona.

. 26

DESACELERE

Um olhar delicado e necessário sobre a relação entre autoconfiança e a disciplina de todo dia, em crônica inédita da escritora Tayná Saez.

ACHADOS DO TIME



Cena do filme "Toscana", produção da Netflix.

UM NOVO OLHAR SOBRE A VIDA

Dica da estagiária de psicologia Rebeca Prates.

Pragmático, responsável e dedicado – até demais. Apesar de ficcional, a vida de Theo, um renomado chef dinamarquês, é similar à de muitos profissionais. O protagonista do filme “Toscana” volta à sua terra natal, na Itália, com o objetivo de vender os bens herdados por seu falecido pai. A ideia é construir um novo restaurante, porém ele se surpreende com as experiências vivenciadas por lá.

Segundo a estagiária de psicologia Rebeca Prates, autora da dica, além de se passar em um cenário deslumbrante, o filme permite uma vivência leve, gastronômica e que faz repensar a forma de ver e viver a vida. “Nos mostra como o personagem principal estava angustiado e infeliz, de forma que tudo e todos à sua volta eram afetados por isso. Sua viagem o permitiu curar feridas, apreciar a beleza das coisas e aos poucos ir retornando ao estado de felicidade e apreço pela vida e ao que ela pode oferecer se estivermos presentes. Além disso, vemos no longa como o amor e estar perto de pessoas especiais tem o poder transformador.”

O que: filme “Toscana”. | **Onde assistir:** Netflix.

O PODER DA COOPERAÇÃO

Dica do conselheiro Luiz Gonzaga Leal.

A simplicidade de uma boa conversa e interações com sentido tem ganhado, felizmente, os holofotes em muitas empresas. Além de favorecer o ambiente de trabalho, é uma ótima alternativa para solucionar os novos desafios: muito melhor, aliás, que ideias mirabolantes que surgem a todo momento. Prova disso é o livro “Seis Regras Simples: como gerenciar a complexidade sem se complicar”, dica do consultor e conselheiro Dasein, Luiz Gonzaga Leal.

Assinado por Yves Morieux e Peter Tollman, do Boston Consulting Group (BCG), o livro aborda a complexidade que é gerada nas organizações quando uma nova demanda de mercado precisa ser atendida ou um problema complexo deve ser resolvido. “Presenciei por diversas vezes, em situações como esta, tentativas de solução com a criação de cargos, sistemas, processos, remunerações variáveis, treinamentos ou celebrações que não resolvem e criam novos custos e novas complexidades”, destaca Leal. Segundo ele, a obra mostra, por meio de seis regras simples, como a autonomia e a cooperação entre as pessoas é a melhor solução. “É uma leitura imperdível!”.

O que: livro “Seis Regras Simples: como gerenciar a complexidade sem se complicar”. | **Onde comprar:** livrarias online ou de rua.

CULTURA GEEK E RISADA GARANTIDA

Dica da coordenadora de Operações Mariele Zapula

“The Big Bang Theory” é daquelas séries que nenhum nerd pode colocar defeito. Segundo a autora da dica, a coordenadora de Operações da Dasein, Mariele Zapula, a produção popularizou, entre os mais jovens, o estilo geek, o cosplay, a Comic-Con (convenção internacional de entretenimento), os jogos de quadrinhos, videogames e a icônica franquia “Star Wars”.

A série acompanha quatro pesquisadores com mentes brilhantes que trabalham no Instituto de Tecnologia da Califórnia (Caltech), nos EUA – Sheldon, Leonard, Howard e Rajesh. Eles veem suas vidas mudarem quando uma garçonne aspirante a atriz se torna vizinha dos dois principais personagens. A interação com uma pessoa de fora do seu ambiente acadêmico garante momentos cômicos. “Com uma pitada inteligente de ciência e física, a história conta também as dificuldades de interação e relacionamento dos quatro nerds com as pessoas ao seu entorno.”

O que: série “The Big Bang Theory”. | **Onde assistir:** HBO Max.

APRENDENDO COM: CAROLINA UTIMURA, CEO DA EURECA

“É preciso ter humildade e consciência para evoluir e trocar conhecimentos com pessoas que sabem muito mais.”



Fotografia: Acervo Pessoal

Considerada uma das mais admiradas vozes da nova geração de lideranças, Carolina Utimura está abrindo portas para jovens mulheres que sonham em ocupar cargos no alto escalão. Aos 25 anos ela conquistou o posto de CEO da Eureka, empresa de recrutamento com foco em trainees e estagiários. Com a sensibilidade e lucidez que lhe são peculiares, sempre faz questão de ressaltar a importância das oportunidades que teve ao longo da vida: um diferencial, sobretudo em uma sociedade marcada pela desigualdade, como o Brasil. Nesta entrevista, ela aborda sua história, pessoas que a inspiram e como investe em seu desenvolvimento.

Olhar para o topo e se reconhecer nas lideranças é um passo importante para inspirar jovens profissionais e contribuir com suas carreiras. Mas sabemos que são pouquíssimas as mulheres, sobretudo as jovens, no alto escalão das empresas. De que maneira o seu exemplo como CEO da Eureka pode contribuir para que a diversidade deixe de ser uma intenção e se transforme em ações práticas nas empresas?

Algo que eu sempre saliento é que eu sou uma jovem muito privilegiada, tive muitas oportunidades de formação e incentivo, especialmente pela situação financeira da minha família, que não é a grande realidade brasileira. Visto isso, pude ter acesso a uma boa educação que me permitiu ter uma carreira acelerada.

Tive a sorte de entrar em uma empresa com mente aberta para a diversidade, que via muito mais o meu potencial do que, necessariamente, a minha prontidão ou anos de currículo. Minhas lideranças na Eureka sempre me apoiaram muito, não somente com contínuos feedbacks e direcionamentos para crescer, mas também me expondo a desafios um pouco

maiores do que eu estava, de fato, preparada e também com segurança psicológica para que eu tomasse riscos.

“

Algo que eu sempre saliento é que eu sou uma jovem muito privilegiada, tive muitas oportunidades de formação e incentivos.

”

Também fomentando um espaço onde eu pudesse questionar o que já existia, incentivar que eu agisse nas soluções e sempre abertos a feedbacks. Sempre vi que minhas grandes falhas ou grandes acertos não taxavam muitas oportunidades seguintes, mas sempre num olhar de aprendizado e humildade.

Tive acesso a uma grande rede de mentores, profissionais com mais bagagem, que foram generosos em me doar tempo e aprendizados nos momentos desafiadores. O grande ponto que enxergo é que minhas lideranças tinham a genuína vontade de formar suas sucessões, com gente talentosa, de alto potencial e alinhada com nossos valores, muito mais do que estabelecer seus próprios status dentro da empresa e levar isso como uma inspiração diária.

De executiva de contas a diretora comercial, COO e, desde 2020, CEO da Eureka. Quais foram as principais competências desenvolvidas ao longo desta caminhada e também os desafios que mais te ensinaram?

Cada um desses desafios me fizeram crescer muito, especialmente transitar entre áreas diferentes, me exigiam lidar com competências e times diversos, me fez desenvolver um maior conhecimento de como o nosso negócio funciona nas perspectivas de marketing, vendas, operações, pessoas, cultura etc. Acredito que esse foi o maior ativo para que hoje eu pudesse estar no meu papel atual.

Algumas das principais competências foram desenvolver um pensamento sistêmico na resolução de problemas e a capacidade de aprendizado contínuo, que envolve até desaprender o que funcionou até agora, mas que não nos levará para os próximos passos que queremos dar.

“

Minhas lideranças sempre me apoiaram muito, não somente com contínuos feedbacks, mas também com segurança psicológica para que eu tomasse riscos.

”

Entretanto, o grande lastro das minhas competências técnicas tem sido o meu desenvolvimento socioemocional. Poder reaprender que a vulnerabilidade é um sinal de força, que me ajuda a aceitar meus erros e pedir ajuda. Poder investir no meu autoconhecimento para atuar onde meus pontos fortes geram valor

e fomentar estruturas para que meus pontos fracos não limitem o crescimento da Eureca. Além de um pilar constante de desenvolver coragem, para que eu tome as decisões certas mesmo que difíceis ou impopulares, coragem para empreender o nosso propósito mesmo com o cenário macro tão desafiador no combate das desigualdades.

Pensando em sua história de forma mais ampla, antes da Eureca, como você identificou suas habilidades de liderança e investiu em seu desenvolvimento para alcançar seus objetivos?

Com as oportunidades que tive, sempre pensei que precisaria multiplicar em experiências os quatro anos de graduação. Com isso, me joguei em muitos projetos paralelos, desde empreender uma agência de marketing digital com um amigo, grupos de pesquisa, projetos de extensão, estágios etc. Onde eu realmente me encontrei foi na Empresa Júnior, na qual realizamos projetos para micro e pequenos empreendedores da região. Ali pude liderar meu primeiro time com 20 anos, lidar com clientes, gerenciar projetos e aplicar o conhecimento da sala de aula na prática. Percebi que adorava resolver problemas com o time, compreender o que os ajudava a crescer, o que gerava valor nos nossos objetivos e que sempre havia muito o que aprender. E desde lá tem sido uma jornada de aprendizado contínuo, com humildade para ganhar consciência do que preciso evoluir e disciplina na rotina de estudo e troca de conhecimento com pessoas que sabem muito mais do que eu.

Você é uma inspiração para muitos profissionais. Na sua trajetória, você também se inspirou em outras pessoas? Se sim, quem são elas e por quê?

Com certeza, sigo inspirada e vendo a grande importância de olhar para pessoas nas quais eu me sinto representada.

No mundo empresarial, tenho duas grandes referências: Luiza Trajano, Presidente do Conselho da Magazine Luiza, uma empreendedora que é a cara do Brasil, que vê sua responsabilidade além de gerar lucro para os acionistas, mas de também assumir seu papel na sociedade brasileira e inspirar uma geração de grandes executivos a fazerem o mesmo; Satya Nadella, CEO da Microsoft, que liderou uma grande transformação na empresa através da conexão dos seus produtos com um propósito maior e a evolução cultural pela inovação e valores fortes, com alta humildade e integridade.

Como você investe, hoje, em seu desenvolvimento como líder?

Essa é uma das minhas agendas de maior prioridade. Faço a combinação de estudos constantes em cima de até dois grandes objetivos por semestre, equilibrado com uma busca de uma rotina de saúde física, mental e emocional.

Não tenho a visão de investir em uma grande formação de tempos em tempos, mas sim na constância de uma agenda de aprendizado autodirigido. Hoje tenho horários diários inegociáveis para o meu desenvolvimento, que divido entre um estudo nas competências que o negócio tem me exigido (nos mais diferentes

formatos de aprendizagem), terapia, coaching, exercícios físicos, lazer e tempos para autorreflexão, essenciais para que eu possa analisar e registrar erros, acertos e experiências fomentando bons princípios. Mais do que ganhar uma competência específica, me preocupo em conseguir aplicá-la e registrar que adquiri esse novo conhecimento para uso futuro.

Também fomento uma rede de mentores nas mais diferentes áreas e competências, e os aciono para desafios específicos no qual não tenho bagagem ou até mesmo como um espaço de segurança que me ajuda a reduzir a auto-pressão. Por último e não menos importante, sempre busco por feedbacks dos meus times e clientes, é ali onde tenho a “prova de fogo” se estou conseguindo evoluir no que priorizei.

“

Tenho horários diários inegociáveis para o meu desenvolvimento, que divido entre estudos nas competências que o negócio tem me exigido, terapia, coaching, exercícios físicos, lazer e tempos para autorreflexão.

”

TENDÊNCIAS & UNIVERSO EXECUTIVO

Mentalidade sustentável: condição essencial para gerar impactos positivos

Segundo a ONU, a seleção e sucessão de executivos tem papel fundamental para a geração de resultados favoráveis para o negócio, a sociedade e o meio ambiente.



Fotografia: Hannah Busing / Unsplash.

Vivemos o auge de um dos mais complexos paradoxos da humanidade: o do progresso. Enquanto a ciência e a tecnologia alcançam patamares extraordinários de evolução, o processo de degradação social e ambiental nunca esteve tão acelerado. No Brasil, mais de 11 milhões de pessoas perderam renda e caíram na pobreza, número recorde nos últimos anos segundo o Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social (IMDS). Em relação à biodiversidade, a extinção de espécies da flora e fauna é, em média, 50% mais veloz se comparada a 2014.

Considerando que mais da metade do PIB mundial (US\$ 44 trilhões) é dependente da natureza (matérias primas, regulação do clima e diversidade genética) e que a população nunca esteve tão disposta a consumir de empresas socialmente responsáveis, ter uma cultura corporativa voltada à regeneração deixou de ser uma intenção para virar uma prática nas principais empresas do mundo. Nessas companhias, o primeiro passo é buscar por profissionais com mentalidades voltadas ao ESG (environmental, social and governance) e que estejam aptos a realizar um novo pacto social e ambiental. Assim são conhecidas as lideranças sustentáveis.

RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL COMEÇA PELAS LIDERANÇAS

Segundo a CEO da Dasein e conselheira AESC de Diversidade e Inclusão, Adriana Prates, é fundamental que todos os níveis de liderança de uma empresa estejam com os valores e objetivos alinhados, visando medidas sustentáveis sociais e ambientais. “Estamos passando por um momento em que a reconstrução é necessária. Todos nós precisamos pensar e agir de forma a contribuir para a longevidade do mundo e, em

especial, as empresas, por terem um grande poder de impacto e influência cultural”, destaca.

De acordo com ela, as lideranças são peça-chave desse processo: devem ser o exemplo e ajudar na compreensão de que a sustentabilidade precisa estar enraizada nas atividades, cultura e em todos os colaboradores de uma organização, pois apenas dessa forma é possível que o negócio seja viável e próspero.

“

Um líder influencia
diretamente seus
colaboradores ao agir de
forma saudável
e honrosa.

”

A dirigente ressalta que, por meio de lideranças conscientes, as organizações podem diminuir em níveis significativos os efeitos nocivos ao meio ambiente ao fazerem mudanças nos modelos e métodos de trabalho. “Dessa forma, os ganhos serão cada vez maiores e a chance de conseguirmos mais que zerar o impacto, mas de fato recuperar alguma porcentagem dos estragos feitos nos últimos anos será mais alta.”

O DIFERENCIAL DO BOM EXEMPLO

Uma das lideranças sustentáveis mais admiradas por equipes e mercado – não só em relação aos resultados profissionais, mas também como pessoa – Paulo Misk, presidente da Largo Inc, mineradora canadense com operações no esta-



Fotografia: Name Gravity / Unsplash.

do da Bahia, sintetiza a necessária relação entre compromisso social e ambiental das empresas e suas lideranças.

“Entender que a empresa é feita por pessoas e valorizá-las é a mais importante competência de um CEO”, destaca Misk. Segundo ele, a Largo tem uma história incrível de crescimento e superação e sua trajetória de oito anos na organização é espelho de cada desafio enfrentado, de cada vitória e da contribuição de todos que já passaram e dos que permanecem. “A empresa passou por uma fase difícil no fim de 2015 e início de 2016, quando ainda estava na fase de ‘ramp-up’ e os preços do vanádio tiveram uma queda acentuada. Quase quebramos. Foi acreditando no nosso time, no potencial do nosso negócio e no nosso propósito que conseguimos atingir fundamentos operacionais (produção, custo, qualidade), que hoje são ‘benchmarking’ da indústria do vanádio mundialmente. Este nosso time é vencedor e sou grato a cada um.”

“A gestão humanizada nada mais é que estar ciente do nosso papel na sociedade, no cuidado com as pessoas, na preservação do meio ambiente. Criar oportunidades, dar uma vida digna às

pessoas, ver a riqueza gerada beneficiando toda uma comunidade é a certeza de que o esforço de toda uma equipe valeu a pena. Tem gente que chama isso de legado. Para mim é apenas um sentimento de gratidão.”

Paulo Misk sublinha que a Largo constrói diariamente uma relação de confiança e de respeito com as comunidades e territórios onde atuam. “O nosso apoio a projetos de responsabilidade social e ambiental nas comunidades, por exemplo, para além de quaisquer obrigações, dá-se pelo entendimento de que o papel das empresas é contribuir e possibilitar uma vida melhor para as pessoas, mais qualidade de vida.”

Para Adriana Prates, liderar pelo exemplo é um caminho para construir organizações melhores para a sociedade. “A capacidade humana de aprender e imitar comportamentos é maior que imaginamos. Um líder influencia diretamente seus colaboradores ao agir de forma saudável e honrosa.”

Cada vez mais, as organizações que visam o bem-estar de seu bem mais precioso, as pessoas, estão sendo valorizadas e consideradas como necessárias. “Quando os funcionários se sentem bem, motivados, valorizados e possuem

admiração com o estilo de liderança, conseguem produzir e gerar retornos incomparavelmente maiores. As empresas do futuro trabalham de forma harmônica e efetiva, seus colaboradores sentem seu valor. Eles possuem líderes nos quais possam se espelhar e propagar as boas práticas para que esse ciclo não acabe e as contribuições para o mundo sejam significativas de forma progressiva.”

NA VANGUARDA DA SUSTENTABILIDADE

Na Largo, o ESG não é uma novidade. Segundo seu presidente, as práticas visando o meio ambiente, a sociedade e a governança sempre fizeram parte da cultura da empresa. “Assumimos a nossa responsabilidade ambiental e social e trabalhamos para minimizar os impactos, para criar oportunidades para nossos colaboradores e para as pessoas das comunidades próximas, contribuindo para um mundo melhor, mais verde.”

“Estabelecemos um ambiente de trabalho em que as pessoas se respeitam e agimos através do exemplo. Acreditamos na enorme força do engajamento da equipe em torno de um propósito comum, em torno de valores que eles percebem no dia a dia. Para nós da Largo, os conceitos do ESG são incorporados e reconhecidos em todas as nossas atividades. O nosso minério, inclusive, contribui para um mundo mais sustentável e as lideranças da Largo compreendem a importância de equilibrarmos o valor financeiro do nosso negócio sem perder de vista a sustentabilidade e as boas práticas de governança. Investimos constantemente na melhoria dos processos e da nossa governança.”

“Além de causar um impacto positivo através das nossas operações, o vanádio, quando aplicado em ligas de aço (90% do consumo do vanádio

no mundo), reduz o impacto ambiental de toda a cadeia do aço em até 45%. Estudos indicaram que o vanádio é o responsável pela redução de 1% das emissões totais de carbono na China.”

Outros bons exemplos da Largo são os dois novos negócios da empresa: o Projeto Pigmento de Titânio, que produzirá 2/3 do consumo brasileiro de pigmentos brancos usado em tintas, plásticos e cerâmicas será produzido a partir do minério do vanádio. “Assim, não haverá impacto adicional nenhum na etapa de mineração. Os conceitos ambientais foram incorporados desde o projeto também na etapa de produção de pigmento. Economia circular na veia! O outro negócio é a bateria de vanádio, que é a melhor solução para armazenar grandes quantidades de energia e possibilitar o uso de energia renovável o dia inteiro. Estamos 100% comprometidos em ter um planeta mais limpo”, destaca Paulo Misk.

O ESG PASSA PELA HUMANIZAÇÃO DAS LIDERANÇAS

Por muito tempo, as lideranças foram “ensinadas” a deixarem as emoções do lado de fora da empresa. Hoje, pelo contrário, líderes admirados são aqueles que, além de entregarem resultados louváveis, são ótimas pessoas, no sentido mais humano do termo. Compreender e lidar com as próprias emoções é um passo básico para acolher e saber como proceder com as emoções das equipes - o que é um quesito fundamental dentro do ESG.

Ao longo de anos, a Dasein tem apoiado lideranças nesse sentido. Segundo Adriana Prates, a história mostra que, por muito tempo, demonstrar emoções foi considerado uma fraqueza. “Isso resultou em pessoas frustradas, que ao imitarem profissionais valorizados na empresa por não demonstrarem sentimentos se perderam pelo cami-

nho. Ser vulnerável é um grande desafio, especialmente nos ambientes de trabalho, devido a essa antiga crença que ainda está presente em muitos modelos de gestão. Porém, é muito gratificante e efetivo quando os líderes conseguem desenvolver a inteligência emocional, a capacidade de lidar com as próprias emoções.”

“

Segundo a ONU, apesar da maioria dos CEOs acreditar na importância da sustentabilidade, apenas 48% atuam em torno dela.

”

Na Dasein, realizamos um mapeamento completo de perfil de competências e liderança profissional. Estimulamos o cliente a ter múltiplos critérios na hora de recrutar ou avaliar um profissional. Isso implica em abarcar um volume maior e mais diverso de pessoas que estejam em sintonia com os novos tempos. Dessa forma, serão líderes que formam novos líderes, geram sucessores e naturalmente criam um ciclo virtuoso de crescimento na empresa.

Aqueles que possuem essas habilidades podem, com maior facilidade, entrar em contato com as pessoas e ouvi-las, já que o trabalho é apenas uma parte do universo de cada um de nós. Esse estilo de liderança é propício à abertura e à

criação de relações de confiança. Isso resulta em colaboradores mais felizes que querem produzir e contribuir mais, impactando diretamente as empresas onde trabalham.

ESG COMO PORTA DE ENTRADA PARA OS MELHORES TALENTOS

Fundamental para a longevidade dos negócios, já é notório que as práticas ESG estão entre os principais critérios para a tomada de decisão de investidores. Mas não só deles. Este também é um dos mais importantes critérios entre os melhores talentos, destaca o diretor da Dasein, Daniel Rezende.

“A valorização dos funcionários é uma das práticas internas ligadas ao quesito social do ESG que reflete na reputação e respeitabilidade da empresa. Valorizar a força de trabalho, incentivar a inclusão e a diversidade, respeitar as leis e os direitos das pessoas são pontos essenciais.”

“Olhando para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) listados pela ONU como um conjunto de metas que visam alcançar um mundo mais sustentável com as quais as empresas devem se comprometer, podemos destacar a saúde e o bem-estar, a educação de qualidade, a igualdade de gênero e a redução das desigualdades como sendo objetivos diretamente ligados à gestão de pessoas que devem ser acompanhados com a definição de metas e indicadores. Alcançar essas metas e manter bons indicadores, além de valorizar a imagem da empresa, irá atrair uma nova geração de talentos e aumentar a sua competitividade no mercado”, sublinha Rezende.

O PAPEL DO EXECUTIVE SEARCH NA BUSCA POR LIDERANÇAS SUSTENTÁVEIS

A pesquisa “Liderança para a década da ação”, referência na prática da liderança sustentável, realizada entre empresas mundiais que participam do Pacto Global da ONU, indicou que quatro processos são fundamentais para gerar as transformações necessárias visando a sustentabilidade nas empresas. São eles: seleção, sucessão, incentivos e desenvolvimento.

Para Adriana Prates, o alto escalão e CEOs, principalmente, devem estar comprometidos com esses processos. Devem ter como responsabilidade em suas estratégias de negócio medidas sustentáveis na contratação de líderes para que todos os processos nas empresas sejam guiados por pessoas que seguem os valores da sustentabilidade corporativa, havendo a utilização mínima dos recursos naturais e promovendo um ambiente de trabalho saudável aos colaboradores.

Conhecer, implantar e monitorar os princípios ligados ao ESG começa pela captação e capacitação da liderança e dos profissionais, frisa o diretor da Dasein, Daniel Rezende. Segundo ele, o apoio da Dasein na pauta ESG para os clientes se dá por meio dos processos de executive search, assessment e desenvolvimento de líderes.

“Além do compromisso que temos com as melhores práticas e normas de sustentabilidade no setor de recrutamento executivo, estabelecidas mundialmente pela AESC (Associação de Executive Search and Leadership Consultants), estamos comprometidos com a diversidade ao integramos o Conselho de Diversidade, Inclusão e Equidade para a América Latina.”

“Fundado pela entidade, o conselho tem o objetivo de traçar ações conjuntas que favoreçam o compromisso de lideranças e empresas com a diversidade. Assim, estamos não somente cientes de sua importância, mas sabemos da urgência das lideranças colocarem em prática ações inclusivas e de alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável atrelados a pauta ESG das empresas.”

Segundo o presidente da Largo, Paulo Misk, grande parte dos profissionais dedicam boa parte do tempo ao trabalho e nada melhor e mais justo do que fazer o que se gosta e ser reconhecido por isso. “Ter espaço para crescer, para aprender, para compartilhar e contribuir. Isso é o que faz das empresas ambientes saudáveis. A Dasein ajudou muito a Largo na contratação de pessoas chaves e também muito na minha formação de gestor por meio de um processo de mentoria. O conhecimento do mercado de trabalho, a avaliação precisa, a identificação do perfil adequado são características valiosas que reconheço no trabalho da Dasein.”

SELEÇÃO, SUCESSÃO, INCENTIVOS E DESENVOLVIMENTO: PRÉ-REQUISITOS PARA UMA CULTURA SUSTENTÁVEL

Saiba como a Dasein trabalha cada um dos processos citados pelo Pacto Global da ONU como fundamentais para gerar as transformações necessárias nas empresas.

Seleção

O recrutamento executivo é o caminho que as empresas percorrem para encontrarem a pessoa ideal que irá atender às necessidades dos ambientes e das pessoas. Trata-se de um conjunto de ações coordenadas entre as empresas, mercado e os candidatos. É de fundamental importância uma profunda compreensão do negócio, do contexto e da cultura organizacional, a fim de se fazer um planejamento que seja bem-sucedido.

Segundo Adriana Prates, muitas empresas ainda não se atentaram para o fato de que a entrada de novos profissionais para as empresas é o ponto alto de todas as outras questões que irão decorrer a partir dessa situação. Há de se trabalhar com parceiros que tenham uma orientação para essa universalidade de quesitos, combinar todos os aspectos que se inter-relacionam a fim de sustentar uma contratação que coloque a empresa sempre na rota do crescimento.

“O levantamento da ONU aponta que apesar da maioria dos CEOs acreditar na importância da sustentabilidade, apenas 48% atuam em torno dela. Ou seja, é muito importante que a contratação de líderes seja voltada para pessoas que, além de possuírem a mentalidade sustentável, também tenham as competências necessárias que as permitam criar projetos e aplicá-los no ambiente corporativo. Temos consciência disso e proporcionamos aos clientes a busca por um perfil profissional que possua também a mentalidade sustentável, que preze por medidas de saúde e segurança e que as implantem de forma ativa.”

“A nossa pesquisa de mercado é realizada com objetivo de encontrar lideranças que se diferenciam e que entendem que o negócio somente pode atuar de forma conjunta com a sustentabilidade e que englobem todos os sistemas que fazem parte da organização, incluindo

parceiros que trabalham indiretamente. Além disso, sabemos que a inovação, a tomada de decisão e o senso de urgência, assim como outros pilares, são imprescindíveis na contratação de um executivo.”

Sucessão

Essa é uma disciplina de alta criticidade nas organizações. Apesar de indispensável, não são todas as empresas que cuidam do tópico Carreira & Sucessão na sua rotina. E muitas empresas não sabem responder à seguinte pergunta: como as posições mais críticas da sua organização serão supridas com a saída ou a promoção de um profissional para um próximo nível estratégico?

Muitas empresas recorrem ao imediatismo, destaca Prates. Fazem a substituição do profissional sem os critérios adequados. Podem promover de forma precipitada ou mesmo recorrer ao mercado quando poderá possuir esses talentos na própria empresa que poderiam suprir e preencher os cargos mais complexos.

A Dasein atua junto com as organizações nos projetos de carreira e sucessão que têm como principal finalidade conhecer, identificar e apresentar aos clientes um programa completo contendo a capacidade potencial de curto, médio e longo prazo das pessoas de forma individual e coletiva. O objetivo é apoiar os dirigentes na tomada de decisões acertadas, promovendo os que estão preparados e fornecendo o desenvolvimento a fim de que o time siga na contínua evolução.

Incentivos

Com base em pesquisas e estudos qualitativos, a Dasein estimula, por meio da mentoria de CEO's, a conscientização necessária para que eles contemplem na diretriz estratégica de gestão de pessoas as melhores práticas de valorização dos profissionais. Também é realizado um trabalho para aqueles que ainda não despertaram para a agenda de sustentabilidade.

As melhores iniciativas globais nesse cenário são apresentadas com o intuito de promover treinamentos específicos e a definição de metas de resultados que incluam a sustentabilidade como tema igualmente relevante no plano de metas anual. Os profissionais que atingirem esses resultados serão recompensados com premiações e programas de bonificações, gerando uma repercussão direta na remuneração anual desses profissionais.

Desenvolvimento

Sabemos que a sustentabilidade social e ambiental deve permear a cultura organizacional, porém, muitas empresas tratam o assunto de forma isolada, criando uma área específica ou recorrendo à área de marketing para dar apelo à questão. Os desafios que atingem o planeta hoje requerem uma urgência sem precedentes. É um tipo de trabalho que precisa ser incluído de forma definitiva na pauta e nas práticas corporativas.

A sustentabilidade deve ser disseminada na empresa como um todo, em suas mais diversas áreas, proporcionando aos profissionais conhecimentos mais específicos acerca da questão para que todos possam se coordenar de modo a cumprir as metas estabelecidas.

As lideranças precisarão estar prontas para manterem os seus times engajados a traduzir nas práticas as mudanças de hábito, comportamento e processos produtivos que sejam menos danosos ao meio ambiente e à sociedade.

A Dasein realiza trabalhos que contribuem para que os profissionais na linha de frente saibam lidar com esses tempos de incerteza e grande complexidade, oferecendo respostas mais adequadas a essa mudança de modelo de gestão e condução dos negócios aos quais havíamos aprendido anteriormente.

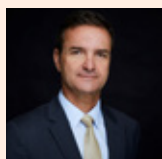
“Precisaremos aprender muito, rever todos os processos empresariais. Discutir inclusive a descontinuação de linhas de produto que não fazem mais sentido para a nova economia. A grande questão é que esse passo precisa ser dado, a fim de que os avanços ocorram, que haja continuidade, já que as questões relacionadas à sustentabilidade nunca se esgotarão. O mais relevante nesse momento é o estabelecimento de uma nova consciência. De um espírito no qual há um entendimento de que o ganho na forma coletiva depende diretamente de cada atitude individual.”



Adriana Prates CEO da Dasein e
conselheira AESC de Diversidade
e Inclusão
Fotografia: Camila Rocha



Daniel Rezende diretor
da Dasein.
Fotografia: Arquivo pessoal



Paulo Misk CEO da Largo Inc
Fotografia: Arquivo pessoal

OBSERVATÓRIO

O ADMIRÁVEL MUNDO DO METAVERSO

Entenda como sua empresa pode se beneficiar deste novo ambiente.



Fotografia: Shubham Dhage / Unsplash.

Sai da reunião no Zoom, entra no Whatsapp. Responde as mensagens, checka o e-mail. Pausa para uma espiada nas redes sociais e naquele item desejado nos canais de e-commerce. Depois do expediente, as chamadas de vídeo com a família e as resenhas com os grupos de amigos são uma forma de lazer, pois te aproximam das pessoas queridas.

Se viu nessa rotina? Fato é: a nossa vida está cada dia mais digital, especialmente nos últimos dois anos de pandemia. O que nos distanciaria, então, de uma realidade ainda mais imersiva virtualmente? Para os especialistas, nada. Isso já é real com a chegada do metaverso.

Prova disso foi o anúncio feito pelo Facebook, em 2021, sobre sua mudança de nome para Meta. Além da nova alcunha, Mark Zuckerberg afirmou que o objetivo da plataforma é se tornar uma empresa de metaverso nos próximos cinco anos.

“

Uma das maiores vantagens do ambiente virtual é possibilitar novas conexões com clientes, investidores e stakeholders.

”

A partir de então, o termo virou um hit entre empresas de tecnologia e acionou um alerta entre as companhias que não tinham se planejado para o novo mundo virtual. No varejo, as iniciativas cresceram consideravelmente com a Nike e a Adidas liderando os investimentos. Se-

tores mais tradicionais, como o financeiro, não ficaram de fora. Para citar um exemplo brasileiro, o Itaú criou o Player's Bank, banco digital voltado exclusivamente à comunidade de jogadores que dá descontos em marcas de games.

Junto com o frisson do ano passado, também cresceram as críticas, principalmente aquelas comparando o metaverso ao fenômeno Second Life - um game tridimensional que fez bastante sucesso em meados dos anos 2000 e atraiu investimentos das marcas mais antenadas, às mais tradicionais.

MAS QUAL A RELAÇÃO ENTRE O METAVERSO E O SECOND LIFE?



Considerado uma ideia precursora do modelo de imersão digital ou do metaverso, o Second Life foi, de fato, um acontecimento, já que era a primeira plataforma no mercado a simular a vida em um ambiente 100% digital. No entanto, o game foi perdendo força até deixar de ser relevante.

É a partir dessa experiência que a crítica levanta dúvidas sobre o futuro do metaverso: não seria superestimado como foi o Second Life? Não. Essa é a resposta de grande parte dos especialistas. Segundo eles, a vida de 20 anos atrás era bem diferente de hoje, tanto no comportamento (somos muito mais digitais) como no aspecto técnico - a capacidade de transmissão de dados e de processamento dos computadores era muito menor, o que comprometia a qualidade gráfica e a performance das experiências com o Second Life.

Hoje, a chegada do 5G somada à evolução das interfaces e representações gráficas ultra realistas possibilita uma representação mais real

das pessoas, assim como uma interação mais “humanizada”: elas deixam de ser avatares que lembram bonecos e se aproximam do que são. Outro fator importante e que assegura a diferença entre o novo ambiente e o Second Life é o Blockchain: rede que atesta a propriedade sobre um ativo digital, que pode ser uma moeda, o Bitcoin, ou um produto digital. E ainda a crescente relevância dos NFTs (Non – Fungible Tokens), que atestam a propriedade sobre um bem, garantindo que a pessoa é dona de um ativo e não de uma cópia. Tudo isso caracteriza um novo ambiente econômico, ou seja, um mar de possibilidades para novos negócios.

MAIS QUE UM HIT TECNOLÓGICO

A sua empresa não vende roupa, nem comida e não tem ligação nenhuma com entretenimento ou educação. Mesmo assim, ela deve estar atenta ao metaverso? Com certeza. Pela simples razão de que o seu negócio não está em uma ilha isolada do mundo. Novas tecnologias mudam comportamentos, que mudam mercados, que mudam aqueles bem perto de você: clientes, parceiros e, claro, seus funcionários.

“

Com a ajuda do metaverso, um dos grandes problemas do trabalho a distância – as dificuldades de interação com o time – pode ser mitigado.

”

De acordo com diversos levantamentos entre empresas presentes no metaverso, uma das maiores vantagens do ambiente é possibilitar novas conexões com clientes, investidores e stakeholders – trazendo aumento de receita. Além disso, há a valorização da marca, que passa a ser considerada como mais inovadora e criativa.

PRESENÇA COM SIGNIFICADO

Agora você tem várias razões para dar mais atenção ao metaverso e, quem sabe, testar um piloto no ambiente, certo? Mas não basta fazer parte, é preciso saber o que fazer lá. A marca que não souber como se posicionar e conversar com seu público terá uma presença vazia, sem significado. Para evitar esse tipo de problema, é fundamental analisar de perto os movimentos das empresas do seu setor e de outras áreas.

Muitas organizações estão convidando parceiros do ecossistema de inovação para reforçarem os times de análise e avaliar, dentro de sua realidade, o que faz mais sentido para o negócio. Ao ter clareza sobre suas possibilidades e fatores limitantes, criar experimentos de menor custo é a alternativa mais acertada. Outra possibilidade, que pode ser planejada de forma paralela, é ter ferramentas do metaverso como parceiras de sua rotina de trabalho.

INTERAÇÕES DIGITAIS, MAS QUASE REAIS

Se há uma verdade em tempos tão incertos é que o modelo de trabalho híbrido e remoto veio para ficar. E com a ajuda do metaverso, um dos

grandes problemas do trabalho a distância – as dificuldades de interação com o time – pode ser mitigado. Essa, pelo menos, é a promessa da ferramenta Mesh, que integra o Teams da Microsoft.

“

O anúncio do Facebook sobre sua mudança de nome para Meta acionou um alerta entre as companhias que não tinham se planejado para o metaverso.

”

Por meio das tecnologias de realidade virtual (como os óculos 4D), as reuniões, encontros e integração com equipes podem ser quase reais, com mais dinamismo e senso de presença. Dentro da ferramenta, as empresas terão, ainda, a oportunidade de criar espaços virtuais customizados e experiências únicas para suas equipes. Anunciado em 2021, o Mesh ainda não tem previsão para seu lançamento oficial.

METAVERSO E A GERAÇÃO Z

Se em 2019 a geração Z (nascidos entre 1995 e 2010) representava 31,5% da população mundial, pelos próximos anos são esses jovens que estarão à frente da maior parte dos cargos nas organizações. Serão eles, também, a maioria dos novos consumidores. Para esses nativos digitais, o ambiente virtual é muito natural: é por lá que suas relações se estabelecem, sejam elas pessoais ou profissionais.

Ninguém melhor que eles, afinal, para ajudar no desenvolvimento e implementação do metaverso nas empresas. Atentos à crescente demanda pela tecnologia no ambiente corporativo, instituições de ensino tradicionais, como o Ibmecc, já oferecem cursos de pós-graduação com foco no metaverso. E os especialistas garantem: apostar no desenvolvimento de jovens talentos da sua empresa pode ser um caminho para adentrar e se diferenciar neste universo do futuro.



Fotografia: Stella Jacob / Unsplash.

DASEIN CONVIDA:

CRIS ALVES, FUNDADORA DA CONSULTORIA PERSOONA

Você tem cara de quê?



Fotografia: Suad Kamardeen / Unsplash.

Já te disseram que você “tem cara” de alguma coisa? “Novinha(o)”, brava(o), séria(o), metida(o), boazinha, bonzinho, cansada(o), triste, etc.?

Se sim, vamos conversar! O tema dessa conversa é algo muito corriqueiro: ruídos de imagem!

Em primeiro lugar, vale esclarecer esse conceito. Muitos profissionais no mercado, inclusive na área de consultoria de imagem, lidam com o ruído de comunicação visual como se ele fosse uma informação falsa sobre o cliente. Ou seja, alguma característica que, injustamente ou equivocadamente, os interlocutores atribuem a alguém. Seria aquele tipo de feedback que não tem nada a ver com o sujeito.

Mas, na verdade, não é bem assim. O ruído de imagem é algo que nos pertence; é um atributo genuíno e verdadeiro do nosso ser. Aquela pes-

soa que tem cara de brava, no fundo, tem seus rompantes mesmo. Por outro lado, quem tem cara de “meiguinha/o”, de fato, é uma pessoa gentil, suave e acolhedora.

Mas, se o atributo é verdadeiro, por que ele se torna um ruído?

O ruído não é uma comunicação falsa e, sim, uma comunicação parcial sobre a pessoa. O atributo em questão é tão forte (tanto no visual quanto no comportamento) que ele acaba aparecendo em um primeiro plano, ofuscando as demais características do indivíduo.

Ninguém tem uma faceta só, certo?! O ruído só exerce essa função porque, na esmagadora maioria das vezes, ele acaba impedindo que nossos interlocutores percebam nossas outras personas.

E de onde vem esse ruído?

Ele vem, principalmente, dos traços faciais! Como costumo dizer, problema de “cara de alguma coisa” só se resolve na própria cara. Para citar alguns exemplos, o ruído pode estar associado à forma ou ao formato de sobrancelhas, dos olhos, à mímica facial, ao sorriso ou à falta dele, entre outros caracteres. Enfim, são muitos os elementos que podem contribuir para isso, incluindo as energias masculinas e femininas manifestadas nos nossos elementos faciais.

Como saber se eu tenho um ruído de imagem?

Basta prestar atenção àqueles feedbacks que você recebe sempre das pessoas ao seu redor. A reincidência de certo tipo de comentário quer dizer que essa característica é a que sobressai no conjunto do visual. São especialmente importantes as observações feitas por pessoas que acabamos de conhecer ou aquelas outras com as quais interagimos pouco. Esse é o tipo de feedback que eu chamo de “sincerão”, porque é espontâneo e ainda não foi enviesado pelos sentimentos envolvidos nas nossas relações com amigos íntimos, familiares e parceiros. Não quero dizer que essas pessoas de círculos próximos não fornecem insights importantes para o nosso autoconhecimento. Pelo contrário! Só quero deixar uma ressalva para o fato de que, diante da possibilidade de gerar algum incômodo, quem convive mais de perto conosco pode acabar se abstendo de manifestar a sua opinião ou crítica construtiva.

É possível contornar o ruído de imagem?

Claro! Em primeiro lugar, temos que identificar quais são as nossas qualidades que ofuscam as demais. Devemos ter a consciência de que o ruído de comunicação é nosso e, exatamente por isso, é uma característica que não deve ser desprezada. Dizendo de outra maneira, não é necessário - nem desejável - eliminar o ruído de imagem. Ele faz parte da nossa essência e do nosso repertório. Em muitos casos, ele pode ser uma grande força ou até mesmo um ponto de equilíbrio comportamental.

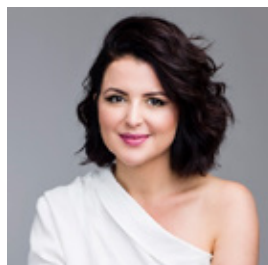
Então, para fazer com que o ruído de imagem perca o seu “monopólio” comunicativo, só precisamos fazer com que os outros atributos e qualidades também apareçam. A estratégia é colocar um holofote sobre os outros traços faciais e físicos que vão transmitir as outras mensagens que também fazem parte das suas personas.

Cabe ao profissional que trabalha com imagem pessoal (isso inclui, além de consultores, médicos, dentistas, cabeleireiros, maquiadores, designer de sobrancelhas, entre outros) reconhecer a origem dos ruídos e trabalhar os elementos ao redor do rosto, a vestimenta e o comportamento que irão fazer com que os ruídos se alinhem às outras características, dando importância, de fato, ao que é mais importante para a fase atual de vida!

Gostou desse assunto? Quer entendê-lo mais profundamente? A série “Você tem cara de quê?”, que eu disponibilizei no meu canal do Youtube, trata exatamente desse tópico. Esse conteúdo vai ajudar você a refletir sobre seus eventuais ruídos de imagem e saber a partir do reconhecimento da origem deles na sua aparência, em especial, no rosto.

Quando quiser trocar uma ideia, estarei esperando por você nas minhas redes sociais!

Um abraço!



Cris Alves é especialista em análises faciais e imagem pessoal. Criadora do método Facetelling®, é ávida leitora da história que o rosto das pessoas conta, e também ensina a fazê-lo na Persoona® School. Ela está presente no Youtube: Persoona@ por Cris Alves, Instagram: @persoona.crisalves e LinkedIn: @persoonacrisalves

DESACELERE

Pequenos vasos de nada

“Joga fora”, “esquece”, “acho que não tem mais jeito”: são frases que meu marido repete com frequência aqui em casa. Curioso, pois ele é uma das pessoas menos derrotistas que conheço. Meu marido mantém trabalhando por conta própria a notável disciplina de quando nos conhecemos — ainda estagiários, numa agência de propaganda. Com ou sem vontade, ele se põe à mesa do nosso escritório toda manhã e faz o que precisa ser feito. Incontáveis ligações para a sócia. Reuniões com prestadores de serviço. Cartas de venda. Negociações. Mentorias. Dá aulas. Etcetera. Ele é tão disciplinado e constante que, quando sou eu quem julga que algo não tem jeito, nem arrisco dizer.

Já eu, flutuo entre realismo e melancolia. É para melhorar isso que insisto nas plantas. Digo a ele: “calma, confia em mim”, forjando uma garantia.

Levo as coitadas semi-mortas para a janela do quarto nos fundos do apartamento, lá bate luz o dia inteiro. O cômodo foi projetado para empregadas passarem a noite, mas na minha gestão se transformou em berçário ou CTI de jiboias com cochonilha, suculentas enrugadas, mudas de dracena. É no tanque, bem próximo dali, que podó folhas amareladas, lavo pétalas remanescentes e posso arar a terra com garfo do faqueiro caro que minha mãe deu. Cultivo restos. Vez ou outra percebo meu marido me observar enquanto rego pequenos vasos de nada. Movimento as mãos em espiral, desenhando na terra um caracol de água com o regador. Secretamente, eu, que não sei rezar, peço à própria planta que não desista. Esteja aí, eu espero o tempo que for. Preciso muito acreditar em alguma coisa.

Entendo que meu marido não está me desestimulando, apenas não quer que eu sofra. “Daqui a pouco desponta”, tranquilizo ele, prestando contas à revelia.

Imediatamente enraíza em mim o receio de que tal profecia não se cumpra. Penduro roupa no varal, olho para os vasos e noto que nada. Varro a área de serviço e noto que nada. Encho os potes das cachorras de ração esticando os olhos até a bendita janela e noto que nada. As semanas passam, a estação se despede, o sol deita cada vez mais ameno no chão do quartinho. Parece exausto de esperar. Eu fico, rego, adubo. Mesmo quando nada.

“Quer que eu compre outras para você?”. Faço que não com a cabeça, nem tenho mais cara para afirmações. Apenas fico, sentindo o tempo passar bem rente a mim.

Certa vez, o estresse era tanto, somado às ligações, reuniões e contas depositadas por baixo da porta, que fui contaminada. Me senti vulgar, inapropriada e ingênua; desisti de escrever: uma plantação incerta já era o bastante. Deixei o marido sozinho no escritório, notando os olhos dele cercados por olheiras fundas como colher de sopa. Éramos dois vigilantes regando coisa nenhuma, e ele também tinha medo do sonho não germinar. Cada um tem os próprios vasos de nada, nutrimos jardins imaginários. “No que depender de mim, desponta”, renovei os votos.

Disciplina é isso, cuidar da coisa antes dela existir, antes mesmo de saber-se coisa. Precisamos — nós dois — todos — crer para ver.

Até que brota. “Do nada”.



Tayná Saez é comunicóloga, escritora da newsletter Sutilezas Atômicas e cronista da revista Casa de Colorir. Ministra aulas de escrita e oficinas em grandes empresas, como o Google.

Fotografia: Arquivo pessoal

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

Apresentamos, neste manifesto, o
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.



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

