

ZINE CONSCIENTE

#69 *entrevistas*



DE REPENTE

“líder”

Quatro jovens lideranças
Quatro pontos de vista
Um objetivo: transformar o mundo!

PREFÁCIO

Jovens de impacto

Inquieta e com espírito heroico, a nova geração de líderes em nosso País já nasce sensível aos grandes problemas do mundo e com olhar cuidadoso para a gestão de pessoas.

Com potencial para transformar os atuais modelos de negócios e impactar positivamente as relações corporativas, esta nova leva de profissionais alia propósito a performance e potencial para deixar a sua marca na história empresarial.

Nesta edição especial da Zine Consciente - Entrevista, reunimos quatro jovens lideranças de diferentes

empresas que compõem o nosso ecossistema para falarem sobre os seus principais desafios, inquietudes e o que fazem para reciclar conhecimento.

Esperamos que os diferentes pontos de vista sejam fonte de inspiração para você, que almeja se tornar uma jovem liderança, que já atua como uma jovem liderança ou que ainda precisa de um empurrãozinho para dar a nossa juventude a chance que ela precisa para se tornar responsável pelo mundo, antes de herdá-lo completamente.

Boa leitura!





Nayla Santos

PMO and Chief of Staff | Escritório da Presidente | SAP Brazil

1. Quais são os seus principais desafios atuais como líder?

N. S. - Meus principais desafios são equilibrar a vida profissional com a pessoal, trabalhar para que tenhamos mais diversidade dentro das empresas no Brasil e continuar aprendendo a cada dia. Acredito que sou uma única pessoa, seja no ambiente de trabalho ou em minha casa e, por isso, preciso ter tempo para minha família e para mim mesma. Isto me faz trabalhar melhor. Venho trabalhando há cerca de três anos com Diversidade e Inclusão, com foco em equidade de gêneros, e percebo que temos um desafio enorme pela frente para alavancar e trazer as mulheres para as mesmas condições que os homens. É um trabalho árduo, mas extremamente prazeroso ver meninas e mulheres que orientei crescendo em suas carreiras e, ainda mais, quando vejo jovens em situação de vulnerabilidade, que participam de nossos programas de educação, conseguirem empregos melhores e ampliarem suas perspectivas de vida.

E, finalmente, continuar aprendendo sempre, mesmo que a rotina às vezes me tome, pois é preciso sair da zona de conforto e me desafiar para crescer.

2. Qual habilidade você considera indispensável para a liderança no mundo atual?

N. S. - Empatia. Enxergar sobre a perspectiva do outro é sempre o melhor caminho para encontrar um ponto em comum e resolver problemas. Ouvir mais e falar menos, para que possamos aprender e entender a visão do outro.

3. Como você se recicla? Você estuda? Tem mentores? Faz cursos livres? Conte para nós o que você entende como lifelong learning.

N. S. - Faço cursos. Neste momento, por exemplo, estou no curso de Diversidade e Inclusão da Aberje. Fora os treinamentos que a própria empresa me dá, que são vários. Adoro falar com pessoas de todas as profissões para entender a perspectiva delas.

4. Como você enxerga a relação entre líderes e colaboradores e o que espera da liderança do futuro?

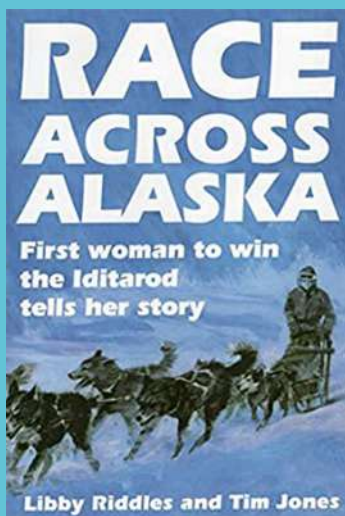
N. S. - O líder está aqui para servir seus colaboradores. No momento em que nós, como líderes, entendemos que estamos aqui para ajudar nossas equipes a se desenvolverem e a crescerem, também ganhamos maturidade para deixar ir aqueles que não querem estar conosco. Às vezes, uma pessoa não funciona bem com sua equipe, mas pode sim funcionar bem

em outra posição, em outro lugar. É a maturidade emocional que faz com que a gente cresça como pessoa e como líder.

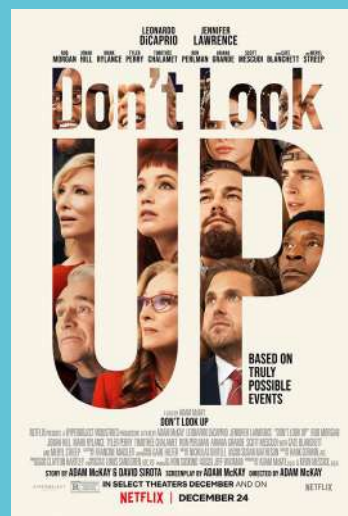
5. Qual legado você deseja deixar para o mundo?

N.S. - Que as mulheres tenham acesso às mesmas oportunidades que os homens, que tenham coragem para assumir riscos e que aprendam a dizer não. Lugar de mulher é onde ela quiser! ■

NAYLA INDICA



Um livro que está lendo neste momento e que pode colaborar para a ampliação de conhecimento de outros líderes: **Race across Alaska – First woman to win the Iditarod tells her story – Libby Riddles.**



Um filme da Netflix que foi inspirador: **Não olhe para cima.**

ASSISTIR



Uma palestra do TED que considera muito boa: **A Invenção de uma Bela Velhice, com Mirian Goldenberg, para TEDxSãoPaulo.**

ASSISTIR



Daniel Rodrigues

Fundador e diretor | CCLi Consultoria Linguística

1. Quais são os seus principais desafios atuais como líder?

D. R. - O líder hoje tem muitos papéis. Além de gestor, ele também tem que inspirar as pessoas a viverem o propósito da organização, ser coach de desenvolvimento comportamental e emocional dos seus liderados e mentor, compartilhando suas experiências com sua equipe, ajudando-a nos caminhos dos desafios. Tenho vivido uma jornada de desenvolvimento das minhas habilidades de liderança e acredito que meus principais desafios ainda sejam escutar mais e ajudar a equipe no amadurecimento emocional. Acho que já melhorei muito, mas sinto que o líder que não precisa falar e consegue, por meio das perguntas e da escuta pautar os caminhos, tem muito mais engajamento para os resultados.

2. Qual habilidade você considera indispensável para a liderança no mundo atual?

D. R. - Acredito que seja indispensável

para qualquer líder a habilidade de se conectar genuinamente com sua equipe. As pessoas hoje buscam viver seus propósitos no trabalho. E o líder que consegue se conectar verdadeiramente com sua equipe e ajudá-la no seu próprio processo de autoconhecimento e de desenvolvimento pessoal, acaba tendo muito mais chances de manter a organização conectada com seu propósito maior.

3. Como você se recicla? Você estuda? Tem mentores? Faz cursos livres? Conte para nós o que você entende como lifelong learning.

D. R. - Como sou empresário no segmento de Educação, tive a sorte de enxergar o aprendizado ao longo da vida como uma premissa, muito antes de o termo entrar em evidência. A nossa cultura corporativa, inclusive, pressupõe esse aprendizado contínuo e nosso artefato do mapa de navegação e da bússola individual da equipe materializa isso no dia a dia. Eu tenho uma jornada semanal que envolve momentos para

aprendizagem bem estabelecidos na agenda: participo de uma comunidade de cultura inovadora humanizada, que recebe um especialista por semana para discussões; participo de uma comunidade de empreendedores em educação, para discutir assuntos relacionados à inovação; ouço podcasts e leio livros de liderança; faço mentoria e também cursos específicos que possam me ajudar a desenvolver competências que sejam relevantes para desafios específicos. Além disso, aprendo muito na prática da liderança do dia a dia, por meio da troca diária com membros da minha equipe nos “Cafés com o Diretor” e, também, semanalmente, nas nossas reuniões de equipe. E também tenho a felicidade de ser mentor. E digo que uma mentoria é sempre uma grande troca, pois além de podermos contribuir bastante para a vida do mentorado, sempre aprendemos muito em cada sessão. Eu acredito muito que os líderes precisam se conectar com outros líderes, trocar ideias e se desenvolverem continuamente, com uma rede de apoio e também com especialistas e cursos específicos.

4. Como você enxerga a relação entre líderes e colaboradores e o que espera da liderança do futuro?

D. R. - Enxergo como uma relação de desenvolvimento. O líder desenvolve sua equipe e nesse processo busca se desenvolver continuamente também, justamente para dar conta de desenvolver sua equipe. A liderança do futuro será cada vez mais orientada ao propósito e à essência do que realmente importa. As pessoas devem ocupar,

cada vez mais, a agenda da liderança, em vez das planilhas e dos números apenas, pois serão essas pessoas desenvolvidas que cuidarão para que os números aconteçam como devem acontecer. Também teremos cada vez mais o desafio de lidar com múltiplas gerações na mesma equipe. Estudos já indicam que hoje convivemos com até cinco gerações diferentes nas mesmas equipes, o que não era comum há alguns anos. Esse líder será cada vez mais ambidestro, dando vazão à criatividade, aos sentimentos e a todo lado direito do nosso cérebro, pois a inovação será uma habilidade essencial para todas as empresas.

5. Qual legado você deseja deixar para o mundo?

D. R. - Quero que meu legado possa ser pelo exemplo de um empreendedor que acreditou no seu sonho, que se conectou verdadeiramente com seu propósito e que buscou desenvolver uma liderança consciente para engajar sua equipe nesse propósito, nesse sonho. Que possa por meio das minhas empresas contribuir para que muitos clientes tenham mais do que uma prestação de serviços, mas uma relação de afetividade e muito carinho, juntamente com seus resultados previstos ■

DANIEL INDICA



Um livro que está lendo neste momento e que pode colaborar para a ampliação de conhecimento de outros líderes: **Cultura Inovadora Humanizada**, por **Daniel Rodrigues**.



Um filme da Netflix que foi inspirador: **Divertidamente**.



Uma palestra do TED que considera muito boa: **Como grandes líderes inspiram à ação**, com **Simon Sinek**.

[ASSISTIR](#)



Priscila Manfrim

Diretora administrativa | Special Dog Company

1. Quais são os seus principais desafios atuais como líder?

P. M. - No cenário atual, pós-pandemia, exercer a liderança se tornou ainda mais desafiador diante de tantas mudanças. Na minha visão, para que um líder tenha êxito atualmente é importante atuar com sensibilidade para entender o que há de novo, principalmente quando falamos das necessidades dos colaboradores. O equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional nunca foi tão fundamental para o bem-estar e, somado à segurança psicológica no ambiente de trabalho, são ações que fazem a diferença para uma liderança saudável.

O grande desafio é entender como atender às novas necessidades que estão tão latentes, sem deixar de atender também às necessidades da organização e não perder de vista os valores e a cultura da empresa.

2. Qual habilidade você considera indispensável para a liderança no

mundo atual?

P. M. - Penso que a escuta ativa e o interesse genuíno são habilidades indispensáveis no mundo de hoje, e ganharão ainda mais importância. Nós, como líderes, precisamos cada vez mais escutar de forma ativa. E, sempre que possível, falar menos e ouvir primeiro. O ser humano possui a necessidade de ser ouvido e isso está presente diretamente nas equipes. Uma equipe que se sente ouvida é uma equipe que se sente parte não apenas de um projeto em específico, mas da empresa como um todo.

O interesse genuíno está totalmente relacionado à escuta ativa, com o objetivo de ouvir o colaborador por completo, com toda a atenção. Os benefícios são inúmeros, entre eles: compreensão, confiança, empatia, entre outros. O interesse genuíno pelo colaborador não acontece apenas no dia a dia da empresa, mas quando a liderança enxerga o colaborador como um todo, de uma forma holística.

3. Como você se recicla? Você estuda? Tem mentores? Faz cursos livres? Conte para nós o que você entende como lifelong learning.

P.M. - Tenho a sorte de fazer parte de uma empresa que valoriza muito o desenvolvimento da liderança. Ao longo do ano, tenho a oportunidade de acessar uma programação bem robusta voltada para o desenvolvimento comportamental, principalmente de competências e habilidades que são fundamentais nos processos de gestão.

Além disso, já passei por processos de mentoria contínua e, atualmente, tenho o acompanhamento esporádico de uma profissional que me auxilia com questões voltadas à gestão da organização. Uma rede de apoio é fundamental para ampliar a visão, compartilhar boas práticas, dificuldades e aflições, e cria um espaço seguro de base para a liderança.

E, como não é possível ser um bom profissional sem o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, pois acaba um funcionando como espelho do outro, sou adepta da psicoterapia e da yoga que, não tenho dúvidas, têm me auxiliado nas adversidades do dia a dia.

4. Como você enxerga a relação entre líderes e colaboradores e o que espera da liderança do futuro?

P. M. - Tenho a visão de que essa relação será cada vez mais horizontal e fluída, um pouco diferente do modelo tradicional atual, que é mais hierárquico e vertical. A hierarquia continuará

existindo, no entanto, o relacionamento será cada vez mais colaborativo, em um cenário em que as construções e as conquistas estarão mais focadas no coletivo.

Não vejo a possibilidade de ser diferente disso, pois as empresas serão cada vez mais plurais, pensando na diversidade de pessoas e, conseqüentemente, de ideias. O líder do futuro será ainda mais direcionador e base de apoio das equipes.

5. Qual legado você deseja deixar para o mundo?

P. M. - Acredito no poder do impacto local, em ações que podem ser cascadeadas para atingir as pessoas mais próximas e, conseqüentemente, servirem de exemplo para mais pessoas, transformando aquilo que nós fazemos em uma corrente.

Desejo ser lembrada como uma pessoa que, dentro do microambiente que atua, consegue fazer a diferença, por meio de exemplos positivos que impactam as pessoas à sua volta. Exemplos como o respeito, a educação, o trabalho em equipe, o cultivo de relações, entre outros. Aquela pessoa que gerou uma transformação positiva e perene ■

PRISCILA INDICA



Um livro que está lendo neste momento e que pode colaborar para a ampliação de conhecimento de outros líderes: **Empatia Assertiva**, de Kim Scott.



Uma palestra do TED que considera muito boa: **Making the impossible possible**, com Mick Ebeling.

[ASSISTIR](#)



E: **A invenção que desbloqueou um artista bloqueado, também com Mick Ebeling.**

[ASSISTIR](#)



Paulo Boneff

Líder global de Responsabilidade Social | Gerdau

1. Quais são os seus principais desafios atuais como líder?

P. B. - Enxergo alguns desafios importantes nos dias de hoje, entre eles, diria que o mais importante está ligado à constante mudança que vivenciamos no mundo, seja por conta da nova economia, seja por conta do mundo VUCA (volátil, inconstante, em mudança e transformação) que nos leva, enquanto líderes, a nos atualizarmos constantemente, olhando para as tendências de curto e médio prazo, e estudando para implementar tendências nas empresas onde trabalhamos.

Será a partir do nosso conhecimento que conseguiremos fazer com que as empresas estejam preparadas para as mudanças que temos observado.

2. Qual habilidade você considera indispensável para a liderança no mundo atual?

P. B. - Algumas habilidades são fundamentais. A primeira delas é a

resiliência, que é a capacidade de se sobrepôr a situações adversas. Com ela você consegue encontrar novos caminhos.

Fazendo uma analogia com a natureza, quando você observa a água correndo, ela sempre encontra um caminho, por vezes não é reto, mas ela segue sempre, avança e não para. Precisamos ser assim.

Outra é a habilidade de criar relacionamento e formar parcerias. Esse elemento de formação de parcerias e alianças, seja dentro da sua organização ou com outras organizações que possam complementar seu trabalho, é fundamental. As pessoas que têm essa habilidade - de construção de redes e ecossistemas - conseguem avançar muito rapidamente e atuar bem em iniciativas transformacionais, e de forma mais consistente do que as pessoas que atuam de forma solitária ou em silos.

3. Como você se recicla? Você estuda?

Tem mentores? Faz cursos livres? Conte para nós o que você entende como lifelong learning.

P. B. - Eu sou muito curioso e essa característica me ajuda a buscar conteúdos com os quais eu tenho afinidade e ainda outros que eu tenho vontade de descobrir e aprender. Amplio mais meu conhecimento em temas que habitualmente não seriam cruzados com a minha rotina diária.

Gosto de um conceito do Steve Jobs, fundador da Apple, que diz que em várias situações da vida ele fez ações isoladas, seja de estudos acadêmicos ou de experiências pelo mundo, que de alguma forma foram consideradas por ele como uma espécie de “ponto”. Todos esses pontos, em outro momento da vida, se conectaram e serviram para um entendimento mais amplo de tudo. Eu uso esse exemplo de forma frequente na minha vida. Tenho muitas vezes a possibilidade de conhecer mais pontos que não estão diretamente relacionados ao meu trabalho, mas que eu vejo como oportunidade de conhecer coisas novas e que lá pra frente poderão gerar frutos de parceria, de ganhos pessoais, de desenvolvimento.

De forma mais imediata e de curto prazo sugiro cursos e formações especiais em universidades internacionais, que por conta da pandemia abriram turmas on-line para cursos que antes eram presenciais e de alto custo, mas que hoje conseguimos fazer virtualmente, com custos acessíveis, e com a possibilidade de aprender muito.

É importante lembrar que esse desejo de crescer e melhorar vem do indivíduo: ele precisa desejar e agir, e não esperar que a empresa proponha o seu desenvolvimento ou o inclua num curso.

4. Como você enxerga a relação entre líderes e colaboradores e o que espera da liderança do futuro?

P. B. - Divido um pensamento da cultura da Gerdau aqui: todo colaborador é líder na sua função, na sua atividade, na sua célula/área, mesmo que seja um líder em conhecimento. Todo colaborador é líder pelo menos em algum momento. Partindo dessa ideia, todos somos líderes e responsáveis pelo que fazemos na empresa e como parte do coletivo da empresa, portanto, somos todos responsáveis pelo resultado.

Eu acredito muito nisso, que todo indivíduo deve ser tratado como líder e como potencial líder, dando autonomia para que todos possam desempenhar o máximo de suas capacidades criativas, de entrega, que possam identificar seus propósitos pessoais com o trabalho que fazem no dia a dia. Para aqueles que não acharam seus propósitos, acredito que o trabalho também possa ser um meio para identificação. Pra mim, a conexão é clara.

O líder do futuro (de um futuro não tão distante), é um líder cada vez mais consciente. Consciente do papel da sua organização na sociedade, do que ela agrega, deixa de legado positivo para o mundo; e é também um líder que pensa nas pessoas. Contribui para

que essas pessoas possam entregar o seu melhor e, dentro do possível, encontrem seu propósito pessoal e profissional por meio das atividades que desempenham. Além disso, são líderes preocupados com o que está fora das empresas, com o mundo exterior. Um líder que não só permite, mas incentiva que seus liderados tenham atuações na sociedade como voluntários, exercendo sua função social ou seu exercício de cidadania. O líder do futuro é mais consciente, preocupado com o seu entorno e, para mim, são líderes aspiracionais e disruptivos em relação às mudanças que precisamos ter hoje.

Já avançamos muito, mas temos muito mais para avançar em temas como preocupação ambiental, diversidade e inclusão e construção de um propósito coletivo. Entendo que esses líderes nos ajudarão a construir tudo isso mais rápido e reduzir o tempo que precisamos enquanto sociedade.

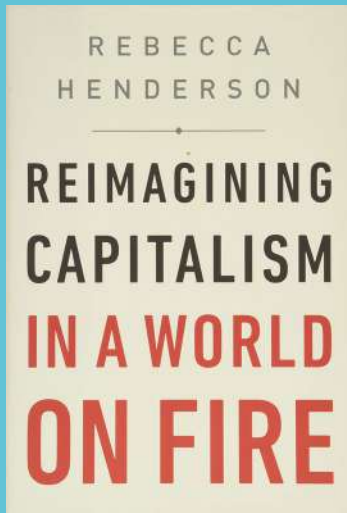
5. Qual legado você deseja deixar para o mundo?

P. B. - Meu legado é poder fazer transformações sistêmicas por meio do meu trabalho.

Que meu trabalho enquanto líder de responsabilidade social seja ajudar a transformar a minha empresa em uma empresa melhor; mas também colaborar para a transformação de outras empresas, especialmente as que tenham interação conosco.

Ajudá-las a fazer uma mudança sistêmica; de dentro pra fora e, com isso, cumprir meu propósito pessoal de atuar na construção de uma sociedade menos desigual, com mais oportunidades para pessoas, mais diversa e inclusiva ■

PAULO INDICA



Um livro que está lendo neste momento e que pode colaborar para a ampliação de conhecimento de outros líderes: **Reimagining capitalism in a world on fire**, de **Rebecca Henderson**.



Um filme da Netflix que foi inspirador: **One strange rock**.



Uma palestra do TED que considera muito boa: **How to live before you die**, com **Steve Jobs**.

[ASSISTIR](#)



Entre para nosso time de **EMBAIXADORES e EMBAIXADORAS**

São diversos benefícios para você aproveitar, e temos uma categoria com **mensalidade gratuita!** Basta se inscrever!

SAIBA MAIS



APP CONSCIENTE

Associados do Capitalismo Consciente têm acesso ao App Consciente! Faça o download e tenha nossos **conteúdos** e **curios** na palma de sua mão!

SAIBA MAIS



Julho de 2022