

Como criar e cultivar uma cultura de inovação

Mary Ballesta (*)

Quando falamos de inovar, a grande chave é olhar o futuro e produzir movimentos nesta direção

Desde o início da pandemia, muitos desafios e aspectos inusitados surgiram e reforçaram a importância de uma cultura que valorize a inovação para enfrentar o desconhecido. O isolamento social impactou os processos e demandou uma nova abordagem das empresas para lidar com as incertezas desse cenário. A estrutura organizacional passou por mudanças a fim de manter o fluxo de trabalho e de entrega de serviços e produtos aos clientes, com o intuito de sobreviver no mercado.

Virtualizamos toda a nossa forma de viver, de consumir, de trabalhar e de nos relacionar. Os impactos foram tão profundos que a única forma que tivemos para reagir como empresa, colaborador e ser humano foi hackeando a nossa própria vida. Isso significa que tivemos que nos reinventar e criar um contexto que permitisse nos adaptar de uma forma muito rápida, uma vez que a pandemia criou um cenário que poucas empresas estavam preparadas para enfrentar.

O grande segredo para reagir a coisas que não conhecemos, que parecem não ter lógica, é enfrentá-las com resiliência e flexibilidade, além de outro fator essencial: a inovação. Saber inovar nada mais é do que trazer competitividade, adaptabilidade e valor em tudo que estamos fazendo. São novas lógicas que nos permitem sobreviver aos contextos que nos deparamos.

Sempre foi um paradigma da inovação pensar que coisas novas são inovadoras. Não necessariamente. A inovação requer atributos importantes: ela tem que solucionar alguma questão que ainda não foi resolvida até aquele momento, ou seja, possuir um componente de novidade, mas não se resumir a isso. Ela definitivamente tem que olhar para o futuro e continuar trazendo esse valor a longo prazo.

Neste caso, estamos falando de uma mudança na forma de atuação, de fazer, de uma lógica que deve demonstrar diferente,

que nos permite continuar trazendo valor numa circunstância nova. Para isso, é preciso empreender e ser muito mais proativo na maneira de agir, não ser reativo ao que pode vir.

No setor profissional, isso se conecta com a necessidade de ter propósito dentro das organizações. É o ponto de virada nesse processo, para poder criar uma cultura de inovação nas corporações, é dar uma certa autonomia às pessoas, para que elas possam desenvolver práticas interessantes, mas uma autonomia orientada, que tem o foco em gerar valor contínuo. É o empreender com propósito que cria contextos de inovação dentro da cultura organizacional.

Quando falamos de inovar, a grande chave é olhar o futuro e produzir movimentos nesta direção. Nunca é para o hoje. A inovação não é o que eu faço no hoje, mas que me leva para o futuro. São ações um pouco mais longas, que nos permitem mudar e nos reinventar, trilhando o caminho para o que queremos ser no futuro.

Por exemplo, o mercado de hoje está sendo impactado pela pandemia e devemos pensar no que vai acontecer depois da pandemia, para inovar no pós-tempo pandêmico. Durante este momento diferente que ainda estamos vivendo, reagimos, tivemos que nos adaptar, porque não nos restou alternativa, mas para considerar que a organização é inovadora, ela tem que estar pensando “e o depois da pandemia?”, ter o foco em como já consegue criar no hoje esse movimento do amanhã.

E, por fim, é preciso medir os resultados conforme experimentarmos as novas ações, para que elas funcionem de forma contínua. Talvez uns dos grandes desafios da inovação seja esse: definir bons objetivos e resultados-chave que permitam, não só serem guias para garantir que estamos no caminho certo, mas também ferramentas que nos ajudem a repensar as iniciativas a cada momento de decisão, priorizando sempre nosso encontro ao propósito, ao futuro que estamos desenhando.

Assim, a aprendizagem será para sempre, e é assim que se cria uma cultura de inovação.

(*) - É Diretora Global de Inovação do Grupo Stefanini.

Alegrias e desafios ao trabalhar com squads internacionais

É comum ouvir em uma conversa “nossa, você trabalha com estrangeiros, que legal”. E sim, é muito legal, mas já imaginou como isso impacta o dia a dia?

Mariana Espósito Lima (*)

Com base na minha experiência em equipes com colegas de outros países, separei alguns pontos que podem ajudar outras pessoas. Ter colaboradores em outros países pode parecer um desafio para novos integrantes.

Sabemos que a comunicação, por exemplo, é um ponto sensível e importante em um projeto onde as pessoas falam o mesmo idioma, logo imagine como é em um grupo com barreiras linguísticas. Além do idioma, desafios como a diferença cultural e de fuso-horário fazem parte do cenário de trabalhar com pessoas de outros lugares do mundo.

• **Inglês: How are you doing?** - Já é um clichê dizer que inglês é fundamental para o mercado de trabalho moderno, mas quando trabalhamos com estrangeiros, ele se torna imperativo. Quando trabalhamos com squads internacionais são necessários alguns cuidados para diminuir os mal entendidos. Algumas reuniões são feitas em inglês com legendas, noutras vezes alguém fica responsável por fazer a tradução simultânea no chat e há casos ainda em que é necessário a repetição em inglês e português para garantir que não ficaram dúvidas. Pode ser cansativo, mas também é fato que o contato diário com estrangeiros força as



Além do idioma, desafios como a diferença cultural e de fuso-horário fazem parte do cenário.

pessoas a praticar e se esforçar mais no idioma e é interessante ver a equipe ganhando confiança e ficando mais à vontade. Por mais que seja um desafio, também é uma ótima maneira de aprender ou melhorar o inglês. Esse é um dos principais pontos positivos no trabalho em squads internacionais.

• **Fuso-horário: É bom dia, boa tarde ou boa noite?** - Outro ponto importante quando se trabalha com pessoas ao redor do mundo é a atenção ao horário. Reuniões que requerem a participação de todos os colaboradores têm que acomodar os diversos fuso-horários, por exemplo, dos indianos, oito horas e trinta minutos à frente. Também é importante pensar no horário em que se chama alguém para tirar dúvidas, afinal, 17h aqui é 22h na Romênia. Para resolver essa questão,

contamos com o bom senso e flexibilidade de horário. Reuniões diárias são importantes em qualquer time, ainda mais nesse tipo de squad.

Ter esse momento com todos juntos para sincronizar as atividades, tirar dúvidas rápidas, e ainda bater um papo e dar umas risadas é crucial para manter todos na mesma página e fortalecer a conexão entre os membros da equipe. O ponto positivo é que tem sempre alguém online. Então aumentam as chances de ter gente disponível para lidar com crises e surpresas sem precisar de escala de plantão.

• **Desafio da Integração** - Para trabalhar com pessoas de outros países, há uma preocupação em fazer todos se sentirem incluídos, o que é um desafio. Marcar um happy hour da equipe, por exemplo, às 18h da

tarde no Brasil automaticamente exclui algumas pessoas por conta do horário. Na Printi, conseguimos resultados bem interessantes com o bate papo no final da sexta-feira (Printi Friday), Brazil time. Falamos sobre projetos diferentes, batemos papo para relaxar. Não dá para exigir que todos estejam conectados, mas estamos satisfeitos com a adesão dos colaboradores.

Se você está pensando em entrar num time com pessoas de outros países, saiba que não são só desafios, essa é uma oportunidade única para interagir com pessoas e culturas diferentes, sem nem sair de casa. Os feedbacks corroboram que a experiência, além de ser rica, é um superaprendizado: comunicação, diferentes conhecimentos técnicos, planejamento e até paciência.

Além disso, o contato com diversas pessoas traz para o dia a dia mais jogo de cintura para lidar com novas situações e solucionar problemas. Se você é líder de um time integrado por estrangeiros, seja compreensivo com as dificuldades que podem surgir dessas interações. São pessoas com culturas e vivências diferentes e a empatia é fundamental para um squad internacional bem sucedido.

(*) - É Agile Master da Printi.

Como estar em conformidade com a LGPD usando uma solução de DLP

Cristina Moldovan (*)

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) exige que as organizações cumpram requisitos rigorosos no processamento de dados pessoais com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de privacidade e liberdade por meio do uso de medidas técnicas e administrativas. Se as empresas já estão adiantadas nas questões jurídicas, elas precisam ficar de olho nas ferramentas tecnológicas para estar em consonância com a legislação.

Entre os sistemas que apoiam as empresas na conformidade dos dados estão as soluções de DLP (Data Loss Prevention ou Prevenção de Perda de Dados), que possibilitam aplicar políticas diretamente nos dados confidenciais presentes em dispositivos ou em toda a rede. Essa é uma maneira de garantir que os dados confidenciais sejam identificados, controlados e registrados para atender aos requisitos da LGPD. Veja cinco dicas de uso do DLP para ajudar as empresas na adequação à Lei.

- 1) Descoberta da origem de armazenamento dos dados pessoais** - Uma solução de DLP geralmente é equipada com serviços de descoberta de dados, permitindo que os administradores examinem todo o conjunto de dispositivos em busca de dados protegidos. As políticas do DLP podem ser baseadas em perfis predefinidos ou conteúdo personalizado para que as empresas pesquisem dados pessoais cobertos pelas leis de privacidade. Dessa forma, é possível saber quais são os dados e para onde são transferidos, gerar relatórios a partir dos resultados e encaminhá-los à Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), quando solicitado.
- 2) Exclua os dados pessoais quando for necessário** - Os sistemas de Prevenção de Perda de Dados ajudam com solicitações de exclusão por meio de seus recursos de digitalização de dados em repouso. Isso permite que as empresas pesquisem em suas redes inteiras conjuntos de informações específicas e, quando encontrados, podem realizar ações de remediação, como exclusão ou criptografia. Dessa forma, os administradores podem controlar facilmente quais dados pessoais permanecem na rede e nos dispositivos de uma empresa.
- 3) Limite o uso de dados pessoais** - Usando scanners para identificar dados confidenciais e monitorar seu movimento, as soluções de DLP apoiam com o requisito de conformidade, no qual a Lei exige que as empresas esclareçam a finalidade da coleta e uso de dados e não sejam usados para outro fim. Depois de descobrir os dados pessoais,



DLP: maneira de garantir que os dados confidenciais sejam identificados, controlados e registrados.

os administradores podem restringir ou bloquear sua transferência para fora ou dentro da organização. Dessa forma, os usuários não poderão mais fazer upload, copiar e colar ou imprimir dados confidenciais.

4) Evite adulteração e perda de dados - As soluções de DLP são uma parte essencial para evitar incidentes que poderiam levar a violações de dados, seja por meio da digitalização e monitoramento de dados em repouso ou em movimento. Com políticas predefinidas e personalizadas que podem restringir ou bloquear as transferências de informações, essas soluções podem ajudar a garantir que os dados pessoais não saiam da rede da empresa.

5) Manter os padrões de segurança de dados pessoais - Com a adoção de ferramentas de DLP é possível obter uma visão incomparável dos dados da sua empresa. Os administradores podem definir regras restritas para conjuntos específicos de dados confidenciais e, ao mesmo tempo, permitir que os funcionários gerenciem dados fora dessas categorias livremente. Também fica mais fácil determinar violações de políticas e relatá-las aos programadores para que tomem medidas.

É importante não só estar em conformidade com a LGPD e não sofrer sanções da ANPD, como também cuidar do bem precioso dos clientes, os dados pessoais.

(*) - É sales and business development manager do Endpoint Protector by CoSoSys, desenvolvedora de sistemas de prevenção contra perda de dados.

