

OPINIÃO

O governo formou sua equipe. E como está a sua?

Thomas Lanz (*)

O País passou algumas semanas acompanhando com muita atenção a formação da equipe do novo governo federal

Na imprensa e nas rodas de conversa os contraditórios animavam o tom da troca de ideias. Muitos interlocutores estavam satisfeitos com as escolhas. Outros nem tanto. Na realidade precisamos ver para crer o que vai acontecer com o novo governo. Se não der certo mesmo, é relativamente simples após um certo período de stress e tensão trocar o ocupante do cargo.

Após alguns dias da página virada - e um novo ocupante do cargo estar esquentando a cadeira -, ninguém mais falará sobre o assunto, até que uma nova dança das cadeiras ocorra. Simples assim. Numa grande corporação ou empresa estatal o modelo de certa forma se replica. Havendo descontentamento por qualquer razão com relação a um gestor, diretor ou outro ele simplesmente será convocado para o departamento de RH para receber o seu bilhete azul.

E agora caro leitor, como isto se passa em uma empresa familiar? Poderá o filho ou um parente do "dono" simplesmente ser convidado a se retirar da organização? É óbvio que não. O processo é muito mais complexo, chegando ao quase impossível de ser realizado. Vamos analisar alguns aspectos que de uma forma ou de outra atingem os membros de uma família empresarial.

Em primeiro lugar, a família ou o "dono" deverão definir se os familiares terão o direito de trabalhar na empresa. Não o tendo, uma série de problemas poderão ser evitados e o caminho para uma vida familiar harmônica poderá ser pavimentado. Não haverão filhos ou herdeiros gestores, mas sim, os descendentes como controladores do negócio familiar. Para isto, poderão receber treinamento específico e serem membros do Conselho da empresa.

Muitas empresas centenárias serpenteiam diversas

gerações nesta forma de conduzir a questão. De outro lado, temos famílias que optam por admitir filhos e parentes a participar da gestão dos negócios. Neste caso, o flanco está aberto para embates, conflitos e dissabores. Um dos primeiros aspectos a serem analisados é o critério da competência. Será que todos familiares são competentes?

É justo admitir um jovem de um núcleo familiar e não admitir o seu primo ou irmão por ser menos competente? Quem fixa os critérios de competência para familiares? Uma segunda questão é o da remuneração. Geralmente os pais querem ser justos e intencionam remunerar todos os filhos com ganhos similares. Isto pode gerar um grande potencial de conflitos futuros. Não são todos os filhos que têm a mesma avidez pelo trabalho e a mesma dedicação.

Muitas famílias creem que os familiares são honestos e preferem trabalhar com honestos em detrimento a pessoas que desconhecem, mas que podem ser muito mais competentes. Qual a surpresa quando surgem casos de desonestidade em relação a própria empresa da família? O que fazer? Grave é quando a desconfiança começa a reinar entre irmãos.

São vidros que se quebram e dificilmente o vaso poderá ser reparado. Pelos poucos exemplos dados, vemos como a questão de familiares trabalhando na empresa pode ser muito difícil de ser resolvida, chegando ao ponto do desligamento do familiar ser a melhor alternativa.

É de muita importância que as famílias empresariais desenvolvam e revejam de tempos em tempos os protocolos familiares que regulamentam estas questões, como por exemplo conteúdos que versam sobre a remuneração de familiares, admissibilidade, desligamento e assim por diante.

Na maioria das empresas familiares brasileiras, formar equipes de gestores com membros da família é uma grande dor de cabeça.

(*) - É fundador da Thomas Lanz Consultores Associados, empresa especializada em governança corporativa, gestão de empresas médias e grandes no Brasil.

Taxa de desemprego recuou para 11,6% no trimestre encerrado em novembro

A taxa de desemprego no país ficou em 11,6% no trimestre encerrado em novembro. O índice é inferior aos 12,1% registrados no trimestre encerrado em agosto e aos 12% de novembro do ano passado

Os dados são do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). De acordo com a pesquisa, a população desocupada ficou em 12,2 milhões em novembro, 3,9% a menos (501 mil pessoas) que agosto e 2,9% abaixo (menos 364 mil pessoas) de novembro do ano passado.

A população ocupada, de 93,2 milhões, é a maior da série histórica, iniciada em 2012. O número de pessoas empregadas é 1,2% maior (mais 1,1 milhão de pessoas) que agosto e 1,3% maior (mais 1,2 milhão de pessoas) que novembro do ano passado. A taxa de subutilização da força de trabalho ficou em 23,9%, ou seja, 0,5 ponto percentual abaixo de agosto (24,4%) e estatisticamente igual à de novembro de 2017 (23,7%). A taxa incluiu os desocupados, aqueles que trabalham menos do que poderiam (subocupados por insuficiência de horas) e pessoas que não



A população ocupada, de 93,2 milhões, é a maior da série histórica, iniciada em 2012.

estão trabalhando mas que têm potencial para integrar a força de trabalho, a chamada força de trabalho potencial.

O total da população subutilizada chegou a 27 milhões, 1,7% a menos que agosto, mas 1,8% a mais que novembro de 2017. O número de pessoas desalentadas, isto é, aquelas que

desistiram de procurar emprego, ficou em 4,7 milhões, estável em relação a agosto, mas 9,9% maior que novembro de 2017 (4,3 milhões). O percentual de pessoas desalentadas (4,3%) ficou estável em relação ao trimestre anterior e aumentou 0,3 ponto percentual em relação ao mesmo trimestre de 2017 (3,9%).

Cartórios divulgam os nomes mais registrados em 2018

Miguel, com 2.784 registros, e Arthur, com 2.647, foram os nomes mais escolhidos pelos pais no momento do registro de nascimento de seus filhos na Capital paulista em 2018. É o que apontam os dados compilados pelos cartórios de Registro Civil. Por sua vez Miguel, com 4.718 registros, e Arthur, com 4.312, foram os nomes mais escolhidos pelos pais no momento do registro de nascimento de seus filhos no Estado de São Paulo em 2018.

Já no Brasil, os nomes mais registrados foram Enzo Gabriel, com 18.156 registros, e Maria Eduarda, com 15.760. As preferências nacionais do ano que se encerra superaram os nomes que em 2017 ocupavam o topo da lista - Miguel, agora na segunda colocação e Alice, agora na 3ª colocação entre os nomes femininos. O levantamento deste ano, que reuniu dados de todos os 58 Cartórios de Registro Civil da Capital paulista, que formaram uma base com registros realizados até o dia 18 de dezembro, disponível a toda a sociedade através do Portal da Transparência no endereço (www.registrocivil.org.br).

Angelina Jolie cogita entrar para a política

A atriz americana Angelina Jolie deu a entender que pensa em entrar para a política. Em entrevista ao programa de rádio "Today", da BBC, na sexta-feira (28), ela disse que descartaria essa hipótese há 20 anos, mas que hoje vai aonde sua presença for necessária. Angelina é enviada especial do Alto Comissariado da ONU para Refugiados (Acnur), além de militar em questões de violência sexual e conservação ambiental.

A atriz conversou com o apresentador Justin Webb sobre diversos temas delicados, como política americana, redes sociais e crise dos refugiados. Quando questionada sobre um futuro na política e, em particular, sobre uma possível corrida à Casa Branca, respondeu: "Se você tivesse me perguntado há 20 anos, eu teria dado risada. Sempre disse que vou aonde precisam de mim... Não sei se estou preparada para a política".

Quando Webb sugeriu que seu nome pode estar na lista de pré-candidatos à Presidência pelo Partido Democrata, Jolie apenas riu e não negou nem confirmou. Em fevereiro, uma



Estrela é ativista em questões de refugiados e violência sexual.

revista australiana chamada "New Idea" havia dito que a atriz estava deixando Hollywood por uma carreira política. Segundo a reportagem, uma fonte disse que Jolie trabalharia como conselheira do governo britânico (ANSA).

Ciência e Tecnologia

ricardosouza@netjen.com.br

Nativos Digitais e a Transformação Digital

Vivemos talvez a primeira geração em que os netos ensinam os avós

Bruno Rondani (*)

Como nativos digitais, essas crianças absorvem e incorporam inovações que posteriormente serão transferidas no âmbito familiar. Algo similar vem ocorrendo no mercado: a transformação digital tornou-se um assunto obrigatório em quase toda grande empresa, dos mais diferentes setores. Ao mesmo tempo, temos uma geração de startups nativas digitais buscando ocupar escala e posição de liderança nos espaços deixados pelo mercado tradicional.

As startups, em geral, nascem com o objetivo de resolver um problema relevante de mercado e criar um modelo de negócio disruptivo e escalável. Empresas estabelecidas muitas vezes procuram, como parte do seu processo de transformação digital, oportunidades para atualizar ou melhorar processos ou modelo de negócios existentes.

O dilema do inovador é decidir quando implementar uma inovação. Para a startup, não pode ser muito antes de o mercado estar pronto para recebê-la, pois pode ficar sem recursos e morrer no meio do caminho. Também não pode ser muito tempo depois, quando o mercado já estiver sendo explorado por concorrentes que podem estabelecer vantagens de posicionamento e criar barreiras para novos entrantes. Para a grande empresa, a maior dúvida estratégica é quando a inovação potencial se torna relevante

o suficiente para justificar a substituição de um processo ou um modelo consolidado que ela já tornou eficiente com melhorias contínuas ao longo dos anos.

Hoje vemos serviços digitais originados por startups ou por grandes grupos tradicionais convivendo e competindo no mercado. Por exemplo, o ZAP Viva Real, antigo Zap Imóveis, nasceu como iniciativa do Grupo Globo para ser uma plataforma de aluguel de imóveis residenciais, e se uniu à startup Viva Real. Por outro lado, temos o QuintoAndar, um nativo digital que acaba de se tornar um unicórnio com o aporte da empresa de investimentos General Atlantic.

No mercado de fintechs observamos o Nubank, um nativo digital se tornando referência em usabilidade para serviços financeiros, acelerando a movimentação de bancos como Itaú e Bradesco, em rápido processo de transformação digital.

No setor de transporte de cargas, a CargoX, empresa nativa digital que conecta os caminhoneiros com quem precisa desse tipo de serviço, une tecnologia, inovação e big data no transporte de carga, enquanto que grandes empresas líderes do setor, como a TNT, passaram por um rápido processo de transformação para também oferecer projetos atualizados digitalmente a seus clientes.

Duas décadas atrás, a disputa que prevaleceu entre o modelo de inovação corporativa e o modelo de inovação empreendedor era a aposta em pesquisa e desenvolvimento (P&D), por parte das grandes empresas, e no Venture

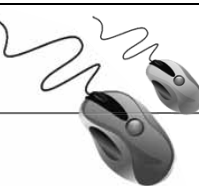
Capital (VC), por parte dos empreendedores. Quem tinha recurso para fazer P&D em escala mantinha a posição de liderança em inovação e um grupo muito seleto de empreendedores tinha acesso a investimentos de VC. Hoje, o jogo da inovação está completamente mudado e muito mais democratizado. Os modelos de inovação corporativa e empreendedor utilizam métodos similares, além de ser cada vez mais comum startups se aliando a grandes empresas e vice-versa.

As grandes companhias têm aprendido rapidamente a se comportar como startups e a se relacionar com essas comunidades. As novatas têm aprendido a inovar em parceria com organizações estabelecidas, de forma a acelerar seu crescimento. Médias empresas, antes com pouco papel no desenvolvimento de inovação disruptiva, passaram a fazer cada vez mais parte do jogo estabelecendo parcerias com startups inclusive de forma mais ágil.

Universidades no mundo todo, antes focadas na transferência de tecnologias, começaram a trabalhar de maneira muito mais diversa, como verdadeiros motores de redes de inovação. Políticas públicas, antes mais orientadas a estímulo de investimento em P&D e VC, passaram a enfatizar estratégias de fomento a redes de inovação. Passamos a viver um ambiente onde a inovação acontece cada vez mais em rede e de forma distribuída.

Em pouco tempo não será mais o neto ensinando os avós, mas todos aprendendo juntos!

(*) É fundador e CEO do movimento 100 Open Startups e professor na FIA.



News @TI

UP Education promove uma nova experiência educacional com plataforma Microsoft Educação

Você vai mergulhar em um novo universo de conexão digital, uma ponte para levar tecnologia até o universo educacional e ampliar o horizonte de conhecimento de professores, alunos, pais e responsáveis, gestores escolares e seus profissionais de TI. A UP Education é reconhecida como Microsoft Authorized Education Partner (AEP), demonstrando sua capacidade de atender às necessidades em evolução dos clientes acadêmicos da Microsoft Educação e também é certificada como Microsoft Global Training Partner em Educação. "Esta autorização, juntamente com nossas outras iniciativas de parceiros de educação, dá aos nossos parceiros o reconhecimento de suas áreas de especialização e para nossos clientes acadêmicos a confiança que eles estão lidando com especialistas em TI acadêmicos." Declara Anthony Salcito, VP de Educação Global da Microsoft. A proposta da UP Education é conduzir as instituições de ensino em uma jornada de transformação que respeita o legado de cada uma delas dando significado à transformação digital além de proporcionar a curadoria de soluções para suportar o uso da tecnologia no dia-a-dia. Preencha o formulário do website e receba atualizações sobre nossas atividades, treinamentos, e próximos eventos e fique por dentro de tudo que a sua escola ou instituição precisa para entrar definitivamente no mundo digital (www.upeducation.com.br).