

O que realmente define um bom líder?

A gestão de pessoas é uma demanda que requer atenção em todas as empresas, e o papel do líder se torna fundamental para a orientação e organização de uma equipe eficiente. Ele é o responsável por estimular os liderados, de modo que consigam otimizar os resultados de suas tarefas

Para Jamille Barbosa, professora do curso de administração na Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM), pode-se definir como um bom líder aquele que cumpre não só a função de gestor, mas é capaz de influenciar e alavancar o desenvolvimento dos indivíduos. “O gestor quando é líder, consegue fazer tudo isso e também impactar na motivação dos liderados”, define a professora.

Miriam Rodrigues, professora de administração e gestão de pessoas na UPM compartilha do mesmo conceito de Barbosa e faz um adendo: “o bom líder tem o poder de inspirar, corrigir, prevenir erros, impactar e treinar pessoas fortes”. Segundo ela, uma das características fundamentais de uma boa liderança é o gestor ter autoconhecimento e saber seus pontos fortes e de desenvolvimento.

“Também entendo que um líder precisa se comunicar bem, seja de maneira verbal ou escrita. Outros elementos importantes são empatia e capacidade de resiliência, pois, muitas vezes, o trabalho em equi-



Saber ouvir, saber se comunicar, entender suas necessidades e ter empatia é fundamental para criar uma boa liderança.

pe é desafiador, envolve pressão e a necessidade de atingirmos metas”, explica Rodrigues. Barbosa acredita que os líderes devem entender as atividades dos liderados para que possam ajudá-los no alcance dos objetivos.

Saber ouvi-los, saber se comunicar, entender suas necessidades e ter empatia é fundamental para criar uma boa liderança, gerar produtividade para a empresa e para os funcionários, além de criar satisfação com o ambiente de trabalho.

Segundo a professora, a liderança pode mudar con-

forme o formato de trabalho que pode ser dividido em grupo, equipe e time. No grupo, o líder tem a função de monitorar e apoiar as atividades que eles estão realizando, tomando como base o esforço individual e o que cada um vai oferecer em termos de resultados gerais.

Em equipe, o foco não é no indivíduo em si, mas na complementaridade que há entre os indivíduos. Neste formato, o líder precisa observar se as pessoas têm confiança mútua, se há comprometimento umas com as outras e se complementam para que o

resultado seja positivo. Já no time, o líder tem o papel de um coach (técnico). Ele irá dar as coordenadas, mas deixará as pessoas livres para que tomem as decisões de modo a alcançar os resultados contando com as suas capacidades.

Quanto aos erros a serem evitados na gestão, as especialistas acreditam que os líderes devem se entender como seres também sujeitos a falhas, portanto, podem rever suas ideias, ouvir a equipe e ter sempre confiança. Pode-se evitar erros, muitas vezes, relacionados a cargos de poder, como comportamentos arrogantes e sem empatia.

Para melhorar o desempenho, os líderes devem continuar a buscar conhecimento, procurar conhecer os profissionais além da esfera profissional, dar feedbacks, gerar espaço para que a equipe possa contribuir com ideias e as questões da rotina de trabalho possam ser debatidas de maneira saudável, sem excesso de preocupação com erros, mas sempre apontando quais aspectos de cada indivíduo podem ser melhorados (AI/UPM).

Como garantir a sua aposentadoria em outro país

Gercy Marins (*)

Morar no exterior é uma grande aventura. Para o brasileiro, é preciso bastante planejamento antes de partir. Mas uma questão que pouco se prioriza nessas horas é justamente o planejamento previdenciário, ou seja, como garantir que as contribuições previdenciárias acumuladas no exterior sejam aproveitadas para uma aposentadoria tranquila.

Curiosamente, esse planejamento não se aplica somente para quem pensa em morar no exterior, mas também para quem mora ou já morou em outro país.

Mas o planejamento previdenciário não é tão simples, é importante seguir todas as etapas para, de fato, aproveitar todos os benefícios de direito em ambos os países. O primeiro passo é saber como está a sua situação em relação à previdência do Brasil.

Ou seja, “arrumar a casa”. Isso inclui averiguar o quanto você já contribuiu até o momento, as médias de contribuição, se já tem algum direito adquirido, se já contribuiu o bastante para colher ou o quanto falta para poder coletar. Outro ponto importante é conferir se todas as informações constam no extrato previdenciário e, desta maneira, realizar uma avaliação dos indicadores e apontamento de soluções.

O segundo passo consiste em saber qual das cinco regras vigentes de aposentadoria você pode se enquadrar: por tempo de contribuição com idade mínima, de 50% do salário, de 100% do salário, por pontos ou por idade. Esta análise é feita à luz da legislação vigente, notadamente o art. 201 da Constituição e suas alterações promovidas pela Emenda 103

com suas regras de transição, a Lei 8.213/91, e o Decreto 3.048/99, conhecido como regulamento da previdência social.

A partir disso, começar a calcular qual é a situação e como chegar na renda que você almeja. Quando você já estiver em outro país, também pode manter-se como contribuinte à previdência brasileira para garantir a qualidade de seguro de riscos sociais, recebendo 100% do benefício, como pensão por morte, incapacidade temporária e permanente, por exemplo. Mas, para isso, é preciso avaliar o quanto e como contribuir.

Outra dica é conhecer a previdência do país de destino. Por exemplo, se for residir na Espanha, tanto homem quanto mulher precisam contribuir pelo menos 15 anos com a previdência local e completar 67 anos para ter direito a uma aposentadoria em regra geral, visto que não há distinção de tempo baseado em gênero como no Brasil. Conhecendo como funciona a previdência no país de destino, você evita perder algum tempo de contribuição.

Pegando o exemplo da Espanha, se você morar por cinco anos lá e então migrar para um terceiro país ou voltar ao Brasil, você pode acionar o acordo previdenciário internacional, na modalidade por totalização e, ao atingir 67 anos, terá direito a pedir aposentadoria espanhola. Portanto, o planejamento previdenciário internacional pode fazer a diferença na vida de quem busca viver em outro país, garantindo tranquilidade financeira na aposentadoria.

(*) - É advogada, especializada em Planejamento Previdenciário, e mentora do Canal Viver na Espanha e HF Soluciones em Portugal (advgercymarins@gmail.com).



Via Digital Motors

Lucia Camargo Nunes (*)

Nova Ford ainda não empolga

Um ano após a saída da Ford do Brasil, a marca caminhou devagar com a renovação de seu portfólio. Antes da decisão estratégica, a situação da Ford em 2020, lembra o consultor automotivo Francisco Mendes, era de 139 mil unidades vendidas, com 7,1% de market share e 280 pontos de vendas.

Após decidir encerrar a produção no Brasil, a marca de origem norte-americana conclui 2021 com 1,1% do mercado, 25 mil unidades importadas vendidas e um engajamento de rede que chega a 110 lojas (número que ainda pode ser reduzido).

“Naquela época que decidi fechar, Ka e EcoSport representavam mais de 80% de seu volume local”, avalia Mendes, que em seu balanço desconsiderou as unidades remanescentes desses dois modelos descontinuados.

Com isso, restou à “nova Ford” emplacar no Brasil a Ranger (84,3% de suas vendas), Territory (9,2%), Bronco (4,3%) e Mustang (2%). Nem a vida da Ranger tem sido muito fácil. A picape da Ford enfrentou problemas de fornecimento de peças e teve altos e baixos em 2021.

Enquanto o segmento de picapes cresceu 25% em 2021, as vendas da Ranger avançaram apenas 3%. O SUV chinês Territory teve uma queda de vendas no segundo semestre e o Bronco manteve uma média mensal de apenas 150 unidades.



Ford Ranger CD Limited.

Não cresce muito

Os novos modelos não tendem a aumentar muito seu share. A Maverick, picape média que chega em breve, vai vender entre 1.800 e 2 mil unidades, pouco em relação à Fiat Toro, sua principal rival, que em 2021 teve 38 mil licenciamentos. E ainda, afirma Mendes, “com risco de canibalização com a Ranger”, ou seja, o consumidor deixar de levar a picape maior pelo modelo menor.

O consultor estima que todas as marcas devam crescer neste ano. “Considerando o peso da Ranger, com um fornecimento continuado na casa de 2 mil unidades, a Ford vai melhorar sua participação e deve encerrar o ano em 1,4%”, conclui Mendes.

Mudanças de cadeiras na Caoa

A Caoa anunciou mudanças em sua diretoria. O chinês Ethan Zhang foi nomeado para o cargo de CEO da fábrica de Jacareí (SP), sucedendo Márcio Alfonso, que passa a ser vice-presidente da Caoa Montadora e se reporta ao presidente Mauro Correia. Já o brasileiro Durval Pinheiro Júnior assume como novo CFO, no lugar de Shawn Xu.

As mudanças são relacionadas, exclusivamente, à unidade fabril e as decisões sobre a marca Caoa Chery, incluindo concessionárias e estratégia de lançamentos segue sob gestão da Caoa.

Ampliando a frota eletrificada

A Unidas anunciou que vai adquirir 2 mil veículos eletrificados, sendo 1.600 deles 100% elétricos (BEVs), que serão dedicados à locação diária no rent a car e aos clientes corporativos de gestão e terceirização de frotas. O investimento será de R\$ 370 milhões

A companhia acredita que esse é um movimento inevitável no longo prazo e optou por assumir o protagonismo em oferecer esses veículos ao mercado local, acelerando cultura, atendendo a demanda e proporcionando aos clientes B2B e B2C uma experiência diferenciada.

A Unidas oferece veículos elétricos desde janeiro de 2020 para frotas corporativas, com o furgão elétrico Renault Kangoo ZE Maxi. Ampliou o portfólio com Volkswagen Golf GTE (novembro de 2020) e BMW i3 (janeiro de 2021), e hoje possui 400 veículos eletrificados.



Unidas.

Startup investe em SUV

A Turbi, empresa de tecnologia de locação 100% digital e presente em São Paulo, adquiriu 250 novos Volkswagen

T-Cross Comfortline 200 TSI 2022, expandindo sua frota para mais de 1.500 veículos.

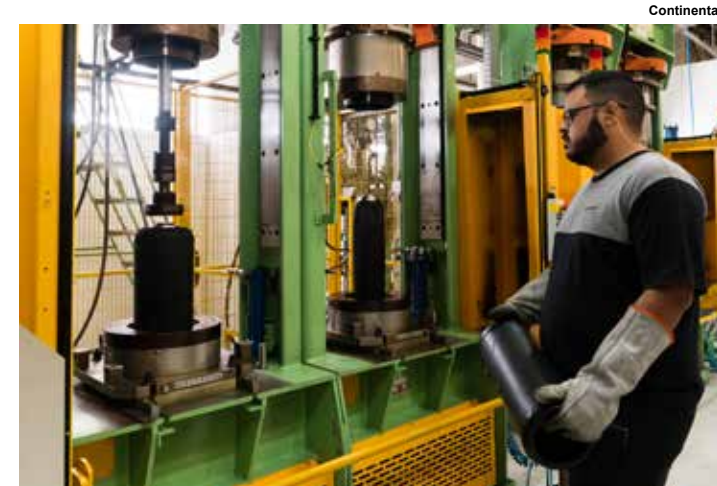
“Notamos que a demanda de procura pelo T-Cross aumentou muito nos últimos meses. Tivemos 242 mil novos cadastros em 2021 e isso fez com que ampliássemos nossa frota com um dos favoritos de quem tem um cadastro e aluga um carro pela Turbi, seja por hora ou pelo modelo mensal”, aponta Diego Lira, CEO da Turbi.



Diego Lira - foto.jpg

Impacto ambiental zero em resíduos orgânicos

A Continental, empresa que desenvolve tecnologias e serviços, firmou parceria com a Usina Termelétrica a Biogás (UTB) de Ponta Grossa (PR), onde está uma de suas principais plantas da companhia, para reaproveitar 50 toneladas de resíduos orgânicos gerados por ano, reduzindo o impacto ambiental a zero.



Continental.

*Lucia Camargo Nunes é economista e jornalista especializada no setor automotivo. E-mail: lucia@viadigital.com.br