

ADAPTAR-SE ÀS MUDANÇAS FISCAIS

REFORMA TRIBUTÁRIA: POR ONDE AS EMPRESAS DEVEM COMEÇAR?

▶▶ Leia na página 8

C-Level do futuro: o que fazer se a geração Z não quer a liderança?

Assumir a liderança de uma empresa não é uma responsabilidade simples, tampouco, algo possível de ser comandado, com êxito, por todos.

Ocupar um posto de C-Level requer protagonismo frente a uma série de situações cotidianas da empresa, assim como visão estratégica e muitas outras habilidades indispensáveis. O problema, contudo, é que muitos dos próximos profissionais nessa "linha de sucessão", membros da Geração Z, já evidenciaram que não almejam tal crescimento, o que traz o questionamento de quem será o C-Level do futuro?

Independente do setor de atuação, aqueles que ocupam essa cadeira necessitam aplicar uma capacidade de entendimento do negócio muito aprofundada, compreendendo suas dores, fraquezas, pontos fortes e oportunidades para explorar as melhores estratégias perante o crescimento e destaque competitivo.

Junto a isso há ainda um forte compromisso em recrutar e engajar times qualificados, garantindo que trabalhem juntos rumo à conquista dos objetivos esperados. Por mais que sejam responsabilidades de extrema importância e peso perante o sucesso das operações, esse costumava ser um sonho altamente desejado por muitos profissionais mais seniores.

Já hoje, muitos talentos mais jovens não mostram o mesmo desejo de chegar a esse topo, dando preferência para outras oportunidades e características em uma vaga que faça mais sentido conforme suas expectativas e ambições de carreira.

Segundo dados divulgados pela CoderPad, 36% dos zillennials não têm a intenção de assumir esses postos gerenciais em uma empresa, alegando serem posições com alta carga de comprometimento, carga horária extensa, e de tomadas de decisões que podem acarretar erros sérios para os processos internos.

Todas, questões que, aliadas ao tempo demorado para construir essa jornada e conquistar essas vagas, diminuem o interesse de muitos desses talentos.



Em substituição a essa ambição, é muito comum ver diversos membros dessa geração optando por assumir cargos de CEOs em startups, como exemplo, por oferecerem, pelo menos, teoricamente, um crescimento profissional mais acelerado em empresas que tendem a ter uma cultura mais dinâmica e interativa.

A agilidade nas atividades é uma característica bastante desejada por esses profissionais, em decorrência, dentre tantos fatores, pela maior praticidade e velocidade deste mundo altamente tecnológico no qual vivemos – algo que, por mais que traga seus pontos positivos perante um maior e melhor desempenho e produtividade, também pode acarretar riscos operacionais. O atalho, nem sempre, é a melhor opção.

Há uma preocupação nítida em quem será o C-Level do futuro, se considerarmos essa mudança de preferências dos profissionais mais novos. Porém, por mais que haja essa discrepância em termos de expectativas em uma oportunidade de carreira, as empresas ainda terão que ter alguém assumindo essas posições de liderança e gerência.

Se não, todo o mercado entraria em colapso, considerando a hipotética situação em que nenhum dos talentos mais jovens se identificariam ou almejariam ter essas responsabilidades.

O que os empreendimentos devem focar, no momento, é em considerar estratégias de atração e retenção desses profissionais, pres-

supondo os desafios nesse sentido para que consigam se conectar com as novas gerações que estão chegando e preenchendo, cada vez mais, os ambientes corporativos.

É necessária uma mudança complexa em termos de cultura e processos, mas essencial para que as empresas não sintam um impacto brusco em quem assumirá essas cadeiras. Prezem pela empatia em compreender as expectativas desses membros, suas visões, realidades e desejos em uma oportunidade.

Em conjunto, cuidem para que haja uma forte integração com os outros profissionais mais seniores – afinal, cada um sempre terá muito o que aprender com o outro, e é preciso que haja essa união entre todos perante esforços conjuntos rumo ao crescimento corporativo. O mercado sempre terá um ciclo de renovação natural de seus C-Levels, assim como de todos os integrantes de cada empresa.

Ao invés de se preocupar diante de uma nova geração com ambições bastante diferentes das anteriores, busque enxergar oportunidades de adaptação para que esses jovens se sintam reconhecidos e motivados a integrar a equipe, se adaptando, na medida do possível, para que tragam novas visões internamente.

No final, mentes e olhares diferentes, juntas, são mais fortes.

(Fonte: Ricardo Haag é sócio da Wide, consultoria boutique de recrutamento e seleção - <https://wide.works/>).

Negócios em Pauta

Foto: APS/Divulgação



Agronegócio impulsiona a movimentação de cargas no Porto de Santos

A movimentação de cargas no Porto de Santos continua a crescer em ritmo acelerado, registrando sucessivos recordes. No mês de julho, o Porto alcançou a maior marca histórica mensal, movimentando 16,3 milhões de toneladas, um aumento de 6,9% em relação ao mesmo período de 2023, quando foram movimentadas 15,3 milhões de toneladas. Entre os produtos que se destacaram no período, as cargas do agronegócio lideraram o crescimento. O açúcar e a soja em grãos foram os protagonistas, com movimentações expressivas. Em julho, o açúcar atingiu 2,7 milhões de toneladas, um aumento de 23,1% em comparação ao ano anterior. A soja em grãos movimentou 2,4 milhões de toneladas no mês (+18,4%), totalizando 26,2 milhões de toneladas no acumulado do ano. ▶▶ Leia a coluna completa na página 3

News@TI

AI/Fundepag

Conexões para Inovação: CPL/API

10 de setembro

Das 08:30 ao 12:00

Parque Tecnológico de Piracicaba

Evento reúne em Piracicaba cadeias produtivas locais e ambientes paulistas de inovação

No dia 10 de setembro, o Parque Tecnológico Piracicaba "Engenheiro Agrônomo Emílio Bruno Germek" sedia a primeira edição do evento Conexões para Inovação: CPL/API, promovido pela Fundação de Desenvolvimento da Pesquisa do Agronegócio (Fundepag), que reunirá representantes de Cadeias Produtivas Locais (CPL) e do Ambiente Paulista de Inovação (API). As CPLs, também conhecidas como Arranjos Produtivos Locais (APLs), são um conjunto de empresas, produtores e instituições que partilham um território e mantêm laços de cooperação. Geralmente, são especializadas em um setor, utilizam insumos comuns e necessitam de tecnologias e informações sobre os mesmos mercados. O objetivo das CPLs e APLs é promover o desenvolvimento produtivo local, aumentando a competitividade e a internacionalização dos mercados das empresas de micro, pequeno e médio porte (https://www.sympla.com.br/conexoes-para-inovacao---cpl--api_2605546). ▶▶ Leia a coluna completa na página 2

Expansão do crédito deve sustentar crescimento econômico

O aumento do crédito, impulsionado pelo Novo Marco das Garantias, sancionado no fim do ano passado, deve fomentar o crescimento econômico brasileiro, de acordo com a avaliação de especialistas. ▶▶

Inovação Sustentável: o papel da Propriedade Intelectual e do INPI

A inovação sustentável é um conceito-chave no mundo de hoje, com o objetivo de encontrar soluções criativas e eficientes para questões ambientais, sociais e econômicas. ▶▶

IA Generativa, voz e influenciadores: o que esperar do marketing de performance?

Estamos acompanhando grandes mudanças nas estratégias de Marketing de Performance e é preciso se preparar para o novo momento do mercado e das boas práticas do marketing digital. ▶▶

Democracia e saneamento: um compromisso inadiável para o futuro do Brasil

Maria vive no interior do Maranhão com seus 3 filhos pequenos: Inácio, João e Keila. Eles são cidadãos brasileiros dotados de direitos iguais, de acordo com a Constituição. Eles têm esperanças, sonhos e medos como todos nós. Mas estão longe de ser cidadãos iguais em um sentido abrangente. ▶▶

Para informações sobre o

MERCADO FINANCEIRO

faça a leitura do QR Code com seu celular



Ética e Integridade

Transparência nas prefeituras brasileiras

Denise Debiasi

▶▶ Leia na página 6

