

Vendas, relacionamento e comunicação são mais importantes do que formação

Algumas habilidades comuns entre profissionais bem sucedidos estão relacionadas a vendas, relacionamento e comunicação. Tratam-se de áreas que, se bem trabalhadas, podem ajudar na conquista do sucesso e da prosperidade

Segundo Jhonny Martins, vice-presidente do SERAC, hub de soluções corporativas, sendo referência nas áreas contábil, jurídica, educacional e de tecnologia, quem investe nesses pontos acaba conseguindo mais resultados do que os que têm boa formação, mas não conseguem se vender como deveriam.



“O mais conhecido vence o melhor. Tem muita gente com menos conhecimento do que a maioria dos empresários, ganhando muito mais dinheiro”, afirma.

De acordo com o executivo, a formação é importante, assim como o investimento em conhecimento contínuo, mas é a identidade e as habilidades desenvolvidas que ajudarão na conquista da prosperidade. “Uma boa formação vai te dar base para trilhar seu negócio e tomar as melhores decisões, mas o que vai te dar prosperidade verdadeira são as habilidades de pessoas bem sucedidas, como vendas, relacionamento e comunicação”, explica Jhonny.

Ele explica que essas características nem sempre recebem a atenção necessária do contador, mas é preciso que os profissionais entendam que, no mundo atual, quem não está sendo visto e não está aparecendo, também não está vendendo. Para ele, existem três características principais que devem fazer parte do perfil de um vendedor de sucesso: resiliência e persistência, controle mental e poder de comunicação.

“Quando falamos em gerir emoções é sobre manter uma mentalidade positiva

e focada no crescimento. Além disso, um bom vendedor precisa ser persistente e muito resiliente porque nem sempre as coisas saíram do jeito desejado ou no tempo previsto”, afirma, ao ressaltar a importância de um bom vendedor saber se comunicar bem. Ele acredita que a comunicação é vital para compreender dores e demandas do cliente, oferecendo soluções adequadas.

“Cada potencial consumidor tem suas necessidades e sonhos, por isso é importante se comunicar bem com ele para entender o que vale a pena oferecer”,

declara Jhonny, ressaltando que além de vendas e boa comunicação, ter bons relacionamentos é fundamental para quem quer crescer nos negócios.

“Se você convive com pessoas medíocres, se elas gostam de estar na média e está bom, o próximo medíocre será você. Se os seus amigos não falam sobre negócios, dinheiro e vida saudável, você não cresce! Quer crescer? Está na hora de você mudar de ambiente”, orienta.

A jornada rumo ao sucesso pode ser solitária, mas pessoas adequadas vão aparecendo ao longo do processo de evolução. “Temos que caminhar com pessoas que têm propósitos similares aos nossos. Precisamos cultivar nossos relacionamentos e comunicar bem. E investir em técnicas de vendas. Tudo isso será muito mais importante do que apenas uma boa formação”, finaliza.

(*) - É contador e advogado pela PUC-SP com especialização em Direito do Trabalho e vice-presidente do SERAC, hub de soluções corporativas (<https://souserac.com/>).

O desafio de combater a violência contra a mulher no Brasil

Raquel Gallinati (*)

A violência contra a mulher no Brasil é um fenômeno complexo, originado de múltiplas causas que demandam ações intersetoriais tanto da sociedade quanto do Poder Público

Esse tipo de violência não se limita às agressões físicas visíveis, como equimoses, edemas ou fraturas, mas engloba também uma vasta gama de ofensas psicológicas, morais, sexuais, psíquicas e culturais.

Como um problema social enraizado na história, a violência contra a mulher é um reflexo das estruturas disfuncionais da sociedade brasileira. As representações sociais negativas e a herança cultural de um patriarcado persistente contribuem para o alarmante número de feminicídios e outras formas de violência física e psíquica contra mulheres no país.

A promulgação da Lei n. 11.340/2006, conhecida como Lei Maria da Penha, foi um marco significativo no combate à violência contra a mulher. Esse marco legal criou mecanismos para coibir esse tipo de violência e representou um avanço inegável na proteção dos direitos das mulheres. No entanto, apesar de termos uma das leis mais avançadas do mundo, o Brasil ainda ocupa as primeiras posições nos rankings globais de violência contra mulheres.

Segundo um estudo do Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC) e da ONU Mulheres, cerca de 89 mil mulheres e meninas foram assassinadas intencionalmente em 2022 em todo o mundo, o maior número registrado nos últimos 20 anos. O estudo revela ainda que 45% dos homicídios de mulheres são cometidos por familiares ou parceiros íntimos, indicando que o lar pode ser o local mais perigoso para elas.

Em média, mais de 133 mulheres ou meninas foram mortas diariamente por alguém em suas próprias

casas. O silenciamento das vítimas e a subnotificação dos casos de feminicídio indicam que a verdadeira dimensão do problema pode ser ainda maior.

O combate à violência contra a mulher requer mais do que apenas a atualização das leis. É necessário um esforço conjunto para educar e treinar todos os agentes envolvidos na segurança pública, incluindo as polícias Civil e Militar, além dos profissionais da justiça, como advogados e promotores. As vítimas precisam de proteção efetiva, que garanta seus direitos à vida e à dignidade.

Além do setor público, empresas e outros atores privados também têm responsabilidades na resposta às múltiplas formas de violência contra mulheres e meninas, especialmente no ambiente online, onde a misoginia, o discurso de ódio e a violência sexual são cada vez mais frequentes. Plataformas digitais, redes sociais e aplicativos de mensagem se tornaram espaços onde essas violências são amplificadas.

A violência contra mulheres e meninas não se limita ao ambiente privado ou doméstico; ela está presente em espaços públicos, locais de trabalho, na política, nos esportes e no ambiente online. Para combater essa realidade, é fundamental implementar formas de prevenção e eliminação da violência, seguindo as diretrizes da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS número 5, que visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas até 2030.

Conclui-se que a violência contra a mulher é uma das principais formas de violação dos direitos humanos no Brasil e representa um desafio significativo para as políticas públicas e as forças de segurança. Para enfrentar essa crise, é essencial um esforço coordenado que envolva todos os setores da sociedade.

(*) - É Delegada de Polícia, Secretária de Segurança Pública de Santos e Diretora da Associação dos Delegados de Polícia do Brasil.

Maioria dos executivos da América Latina tem salário atrelado ao desempenho

Quase 80% (79,8%) dos executivos em cargos de liderança na América Latina recebem seus salários baseados em uma combinação de remuneração fixa e variável, de acordo com um estudo realizado pela consultoria Michael Page. Apenas 20,2% têm seus recebimentos totais independentes do desempenho corporativo. No Brasil, a média de salário variável costuma circular entre 20% e 60% do total recebido pelos executivos do chamado C-Level, que ocupam as posições mais elevadas na hierarquia corporativa.

“O salário fixo é o valor garantido e pago regularmente, independentemente do desempenho corporativo, incluindo benefícios como plano de saúde, vale-refeição, combustível, entre outros. Já o salário variável, especialmente o de longo prazo, são incentivos que requerem uma boa performance empresarial para serem recebidos”, explica Dr. Jorge Coutinho, advogado especialista em Direito Tributário do escritório Jorge Ponsoni Anoroza & Advogados Associados.

Na América Latina, a pesquisa da Michael Page indica que 42% dos executivos do C-Level recebem incentivos de longo prazo. Entre eles, os mais comuns são as stock options, que representam 51,5% dessas iniciativas de desempenho, e as ações restritas, com 18,5%. No caso das stock options, o executivo pode comprar ações por um valor pré-fixado, incentivando-o a aumentar o valor percebido da empresa no mercado.

Já as ações restritas são específicas para certos tipos de investidores e requerem um investimento inicial. Se forem cumpridas as exigências estabelecidas em contrato, as ações são transferidas para a conta do profissional sem qualquer pagamento.

“Na remuneração para executivos no Brasil, as empresas buscam montar um pacote atrativo, que inclui o salário fixo e os incentivos baseados na performance. Alguns são de curto prazo, como bônus, participação nos lucros, resultados (PLR) e comissões. No caso dos incentivos de longo prazo, há uma demanda maior de tempo nesta relação, além de um risco maior envolvido para o profissional, que precisa se comprometer por um período mais longo e entregar resultados”, ressalta Coutinho.

• A importância dos cargos de confiança - A oferta de stock options ou ações restritas, por exemplo, são formas que as empresas encontraram para aumentar



a competitividade de seus salários e incentivar os profissionais a cumprirem suas metas. Quanto melhor for a performance do negócio, maior será o recebimento desses profissionais. Por isso, é importante que os contratos sejam firmados com bases quantitativas e de fácil mensuração, garantindo clareza para ambas as partes envolvidas.

“É uma maneira de alinhar os interesses dos acionistas aos dos colaboradores, otimizando os resultados. Além disso, para as empresas, torna-se uma espécie de planejamento tributário, visto que, em recente decisão do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), decidiu-se que os incentivos de longo prazo não estão sujeitos à contribuição previdenciária de um salário normal”, analisa Coutinho.

Recentemente, a Hering conseguiu cancelar uma autuação fiscal devido ao não recolhimento de contribuição previdenciária sobre valores distribuídos por meio de stock options. No entendimento do judiciário brasileiro, esse tipo de investimento de longo prazo apresenta uma relação mercantil entre a empresa e o executivo. Ao aceitar as condições do negócio, os gestores sabem que esses valores estarão sujeitos às oscilações do mercado.

“Nesse caso, a contraprestação do trabalho não tem conexão com o desempenho das ações em si, como ocorre no salário fixo”, ensina o advogado especialista em Direito Tributário, ao acrescentar que outras empresas de grande porte já obtiveram decisões semelhantes favoráveis, mas a discussão ainda não é totalmente pacificada no STJ. “É importante que as empresas procurem auxílio para identificar o caminho mais seguro e eficiente de incentivarem os executivos do C-level, reduzindo os riscos aos quais estão expostas”, conclui. - Fonte e mais informações: (<https://www.instagram.com/jpanoroza.adv/>).