

Por que a geração Z está fugindo dos cargos de liderança?

Nos últimos meses, uma tendência tem vindo à tona, não apenas no Brasil, mas em todo o mundo

A Quiet Ambition (Ambição Silenciosa), termo que apareceu pela primeira vez em uma reportagem da revista americana Fortune, publicada no ano passado, representa o fenômeno que descreve um comportamento presente, principalmente entre jovens da Geração Z (nascidos entre 1996 e 2010), a falta de ambição em assumir novos cargos, especialmente se isso envolve liderar equipes.



Muitos profissionais que entram no mercado de trabalho parecem estar se afastando da tradicional busca por liderança dentro das carreiras empresariais. Para Leila Santos, coach e especialista em comportamento humano, a geração Z não está disposta a assumir os altos custos que vêm junto com a posição de gestão tais como: sobrecarga de trabalho, pressão, responsabilidades e liderar equipes.

“Infelizmente, o modelo de liderança vigente e sustentado pelas gerações anteriores nas maiorias das empresas, não consegue seduzir a nova geração que enxerga no papel de liderança mais prejuízos do que benefícios. De acordo com um relatório da plataforma de people analytics canadense Visier – com 1000 entrevistados, a maioria dos profissionais está evitando cargos de gestão para ter mais tempo livre. Dos entrevistados, 38% estão interessados em se tornar gestores

de equipes na empresa em que trabalham e 62% preferem permanecer como estão”.

Embora a geração Z lidere esse movimento, a valorização do equilíbrio entre vida pessoal e profissional passou a ser objeto de desejo de muitos profissionais no mundo pós-pandemia. A mesma pesquisa cita ainda que dentre as principais ambições desse público estão: passar tempo com a família e amigos (67%), ter saúde física e mental (64%) e viajar (58%). Apenas 9% colocam como prioridade se tornar um gerente de pessoas e 4% afirmam se tornar um executivo de alto escalão.

É improvável que o quiet ambition leve a um futuro totalmente sem líderes. A ambição é uma força poderosa que pode ser usada para alcançar grandes objetivos. Mesmo que as pessoas com ambição silen-

ciosa sejam mais inclinadas a cumprir suas metas de forma discreta e reservada, elas ainda poderão se tornar líderes. “Essa é uma questão crucial para as organizações e por isso, o planejamento do pipeline da liderança deve ser incluído na pauta estratégica da alta direção uma vez que os processos de sucessão interna e atração de novos talentos tendem a ficar cada vez mais comprometidos com a baixa ambição na nova geração. Uma pergunta que todo líder deveria se fazer é: o meu sucessor já está na minha equipe ou na minha empresa? Se a sua resposta for não, você já vive uma crise de gap de liderança”, reforça Leila.

O universo corporativo já começou a sentir os desafios que essa tendência traz. Grandes empresas, que costumam atrair talentos jovens ansiosos

por liderar, estão sentindo os efeitos, o que levanta uma questão fundamental: o que as empresas podem fazer para se adaptar a essa nova realidade?

“O RH deve desenvolver e apoiar a estratégia da empresa na construção do pipeline de liderança que garanta a sustentabilidade da liderança no futuro da organização. Tornar a posição de liderança atrativa, não apenas pelos benefícios materiais e financeiros, mas também por estar imbuída de senso de propósito.

Além disso, cultivar uma cultura que priorize o bem estar, a diversidade, inclusão e que seja vivenciada na prática, especialmente pela liderança, desenvolver líderes de líderes e capacitá-los para identificar e mentorar talentos internos e por fim, apoiar novos líderes na construção das competências essenciais de liderança”, indica Santos.

É claro que nem todas as pessoas com ambição silenciosa serão líderes. No entanto, a quiet ambition pode ser uma força positiva e se bem aproveitada, pode fortalecer as empresas que possuem culturas mais cooperativas e menos verticalizadas. “As novas gerações precisam enxergar que a empresa ou a nova posição proposta estão em congruência com os valores que pregam e com os valores que buscam” finaliza. - Fonte: (assessoria@leilasantos.com.br).

Redução da jornada de trabalho, é possível no Brasil?

Diogo Ferri Chamun (*)

A redução da jornada de trabalho é um assunto polêmico e que retorna ao debate no Brasil

Isso não ocorre só porque o brasileiro é menos preparado. Tecnologia atrasada e mal administrada nas empresas, baixo investimento, infraestrutura, alta burocracia e o complexo sistema tributário, também contribuem. Também é importante que se dê uma atenção especial às micro e pequenas empresas, que possuem uma capacidade menor de investimento e não é justo que aumentem seu custo com pessoal por perderem horas de trabalho numa “canetada”.

A discussão não é nova, já que em 1995 foi apresentado o primeiro projeto de lei sobre o tema, mas recentemente o assunto ganhou força e passou a ser visto como uma aprovação possível no congresso.

Praticado, estudado e testado em alguns países pelo mundo, o objetivo é promover o bem-estar e melhorar a qualidade de vida dos funcionários, com o consequente aumento da produtividade. O debate é válido, mas no Brasil temos algumas dificuldades adicionais que precisam ser consideradas.

O debate sobre o tema está sendo através do projeto de lei 1.105/2023, aprovado na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado em dezembro. O projeto inclui na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a possibilidade de redução da jornada de trabalho, diária ou semanal, sem redução da remuneração, desde que feita mediante acordo ou convenção coletiva. A proposta seguirá para a Câmara dos Deputados, exceto se no mínimo nove senadores apresentarem recurso para análise em Plenário.

Uma medida como essa, acentua ainda mais a improdutiva dicotomia entre empregados e empregadores. Não era para ser assim, pois o objetivo deveria ser comum, buscar o desenvolvimento, no qual todos se beneficiam. Não existe emprego sem empresa e não existem empresas sem os trabalhadores.

É fundamental aprofundar esse debate, pois o Brasil precisa evoluir muito na relação de trabalho. Apesar da reforma trabalhista, sancionada em 2017, a legislação ainda precisa ser modernizada. Mas não há como falar em redução de jornada de uma maneira isolada, sem tratarmos do controle e acompanhamento da produtividade e no tratamento diferenciado às micro e pequenas empresas.

No entanto, o ponto crucial é a questão da baixa produtividade. Países com altos níveis de produtividade tendem a oferecer melhores salários, melhores condições de vida e maior desenvolvimento social, que no Brasil é muito baixo, se comparado a outros países. Para se ter uma ideia, o trabalhador brasileiro consome quatro vezes mais tempo que um norte-americano para entregar a mesma tarefa e três vezes mais que um alemão.

(*) - É Diretor de Políticas Estratégicas e Legislativas.

Venture Capital: tendências e desafios no mercado de startups e inovação

Nilio Portella (*)

O mercado de Venture Capital deve continuar aquecido com investimentos em startups de tecnologia crescendo em ritmo acelerado, apesar de enfrentar alguns desafios, como a inflação e a volatilidade do mercado. Segundo dados divulgados pelo Latam Tech Report, 88,9% dos investidores estão otimistas para 2024.

O Gartner, uma das mais conceituadas consultorias de tecnologia do mundo, publicou uma pesquisa com a previsão de que o mercado de VC global deve atingir US\$ 1,2 trilhão em 2024 e o Brasil deverá ter um volume de investimentos superior a R\$ 100 bilhões.

Confira tópicos que estarão nos debates sobre o tema:

1) Olhar atento nos diferentes estágios das startups early stage - Os investimentos em early stage, ou seja, em startups em estágio inicial, devem crescer, pois é uma oportunidade de se posicionar em empresas com grande potencial. Relatório de 2023 do Crunchbase, plataforma de dados sobre startups, aponta que os investimentos em startups brasileiras em estágio inicial cresceram 110% em 2022.

A pesquisa também mostra que as scale-ups brasileiras, ou seja, startups que já passaram do estágio inicial e estão em fase de crescimento acelerado, estão se valorizando cada vez mais, e com isso não podem sair do foco.

2) Fusões & Aquisições (M&A) ou inovação aberta - As empresas usam ambas as estratégias para acessar inovação e buscar talentos e o VC pode auxiliar nesta conexão, identificar e avaliar oportunidades, estruturar parcerias e gerenciar relações. Ao adquirir uma startup, uma empresa maior pode obter acesso a novas tecnologias, talentos e conhecimentos ou ajudar uma empresa a expandir sua presença em um novo mercado ou setor.

No entanto, pode ser uma estratégia arriscada. Se a empresa adquirida não for bem integrada à empresa maior. A open innovation oferece uma maneira mais flexível e colaborativa de acessar inovação. A melhor estratégia para uma companhia depende de seus objetivos específicos e de sua cultura corporativa. As empresas podem usar ambas as estratégias para acessar a inovação.

3) Maturidade do ecossistema de startups - O ecossistema de startups continuará a amadurecer, com aprimoramentos na infraestrutura de apoio, incluindo incubadoras, aceleradoras, programas de mentoria e financiamento. Esse amadurecimento é positivo para o PE e VC, pois apresenta bons indicadores de crescimento, um trabalho consistente de um movimento de rede funcionando para o sistema como um todo evoluir.

4) Setores merecem atenção - Fintechs, e-commerce e agronegócio são segmentos de startups que devem continuar a crescer. Entretanto, o setor de saúde e bem-estar ganhou muita relevância nos últimos anos, devido à pandemia da COVID-19, e os investimentos em telemedicina, biotecnologia e soluções inovadoras para o cuidado devem continuar atraindo interesse.

A transição para uma economia mais verde e sustentável está impulsionando investimentos nas startups verdes, em energias renováveis, tecnologias limpas, mobilidade sustentável e empresas que buscam reduzir seu impacto ambiental. Fundos de PE e VC consideram esses aspectos em suas estratégias e podem encontrar oportunidades em empresas que se destacam por suas práticas sustentáveis e responsabilidade social.

5) Investimentos em tecnologias emergentes - A KPMG, empresa de auditoria e consultoria, publicou uma pesquisa (Global Venture Capital Trends 2023-2024) que aponta que os investimentos em tecnologias emergentes, como inteligência artificial, blockchain e metaverso, devem crescer significativamente. Essas áreas continuam a oferecer oportunidades para investimentos em empresas inovadoras que estão impulsionando a transformação digital em diversos setores.

O metaverso, que engloba ambientes virtuais e experiências digitais imersivas, ganhou destaque em 2023. Investimentos em empresas relacionadas à realidade virtual, jogos online, NFTs e outras tecnologias de economia digital chamaram a atenção do mercado e continuam sendo áreas de interesse.

Essas tendências refletem áreas nas quais os fundos de Private Equity e Venture Capital podem concentrar seus investimentos e esforços devido ao potencial de crescimento, inovação e oportunidades de mercado que oferecem. É importante ressaltar que as tendências podem evoluir ao longo do tempo, e os investidores precisam estar preparados para se adaptar a mudanças no ambiente econômico e tecnológico.

O mercado deve ter um novo fôlego. 2023 foi de retração, de observação com uma certa estabilidade ao longo do ano. Tivemos grandes eventos globais que impactaram na economia e consequentemente nos negócios. Entretanto, já há uma previsão de melhora, mesmo com um cenário internacional complexo. Vale acompanhar os desdobramentos da reforma da tributária recém aprovada, os reflexos fora do país da melhora do crédito internacional do Brasil de BB- para BB, a queda da taxa de juros, entre outros fatores.

Quando o mercado respira, a tendência é que todo o ecossistema respire junto. E o Venture Capital seguirá atento. - Fonte e mais informações M&P Group.

O JORNAL CERTIFICA AS PUBLICAÇÕES LEGAIS COM PONTUALIDADE E TRANSPARÊNCIA, GARANTINDO A SEGURANÇA JURÍDICA.

AFINAL, O JORNAL É LEGAL.

Empresas & Negócios

Publicidade Legal

Digigraf Distribuidora Comércio e Serviços S.A.

NIRE: 35.300.337.326
CNPJ/MF: 54.472.956/0001-15

Aviso aos Acionistas

Encontram-se à disposição dos Acionistas, na sede social da Companhia, localizada na Rua Carneiro da Cunha, nº 167, Sala 58, bairro Vila da Saúde, São Paulo/SP, CEP 04.144-901, os documentos previstos no Artigo 133, da Lei 6.404/76, relativos ao exercício social encerrado em 31/12/2023. São Paulo, 20 de fevereiro de 2024.
Diretor Presidente: Wilson Matheus.

Edital de Intimação prazo 20 dias. Proc. 0001039-88/2023.8.26.0337 A Drª. Carla Carlini Catuzzo, Juíza de Direito da 2ªVC do Foro de Mairinque S/P, Faz Saber a Priscila Aparecida dos Santos CPF Nº 295.893.268-03 que União Social Camiliana, alegando em síntese: foi deferida a sua Intimação por edital para que efetue o pagamento do valor de R\$ 10.971,75, que deverá ser devidamente atualizado até a data do efetivo pagamento, no prazo de 15 dias, (art.513,§2º, IV, CPC) a fluir após os 20 dias supra, sob pena de multa e Honorários de 10 % (art.523, §1º, CPC), podendo oferecer impugnação, no prazo de 15 dias, (art. 525, do CPC). Será o edital afixado e publicado na forma da lei. Nada Mais. Mairinque, 06 de fevereiro de 2024.

Edital de Citação Prazo de 30 dias. Processo Nº 1035623-17.2014.8.26.0100 O(A) MM. Juíza(a) de Direito da 23ªVC, do Foro Central Cível, Estado de SP, Dr(a) Marcos Duque Gadelho Junior, na forma da Lei, etc. Faz Saber aos corréus YONGQIN ZHOU-ME, CNPJ Nº 08.933.856/0001-21, SIMONE FERREIRA BAZAR-ME, CNPJ/MF Nº 13.503.036/0001-30, ALRIVAN PEREIRA DE PAIVA-ME, CNPJ/MF Nº 147.316.014.118, FRANCISCA DOS SANTOS ALBUQUERQUE ESILVA - ME CNPJ/MF Nº 13.524.633/0001-40 e EDIVALDO DA HORA DA SILVA FIKHO EPP CNPJ/MF Nº 13.263.296/0001-85, a respeito da ação de busca e apreensão, como modalidade de tutela provisória de urgência com pedido de indenização, pois os requeridos estão reproduzindo suas marcas ADIDAS (e respectivas variações), para assinalar produtos falsificados. Objetiva indenização por danos materiais e morais pelos prejuízos. E, estando em termos, foi deferida a citação dos requeridos por edital, para que contestem a presente ação no prazo supra, ficando advertido de que será nomeado curador especial em caso de revelia. Será este edital afixado e publicado na forma da lei. NADA MAIS. Dado e passado nesta cidade de São Paulo, aos 09 de fevereiro de 2024.

PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi proposto para assinatura digital na plataforma IziSign. Para verificar as assinaturas clique no link: <https://izisign.com.br/Verificar/CA47-3C3A-0D27-8CFF> ou vá até o site <https://izisign.com.br:443> e utilize o código abaixo para verificar se este documento é válido.

Código para verificação: CA47-3C3A-0D27-8CFF



Hash do Documento

4B63FD78B06230E4CE4780DAA2883FFB7B3E9C1314111ECB9F9EC526C1A20314

O(s) nome(s) indicado(s) para assinatura, bem como seu(s) status em 19/02/2024 é(são) :

- Lilian Regina Mancuso - 008.007.358-11 em 19/02/2024 20:04
UTC-03:00
Tipo: Certificado Digital - JORNAL EMPRESAS E NEGOCIOS
LTDA - 05.687.343/0001-90

