



Revista Mineira de
Administração

RMA

Ano 01- Edição 02 - 1º Semestre 2022



Inovação

Administração Moderna

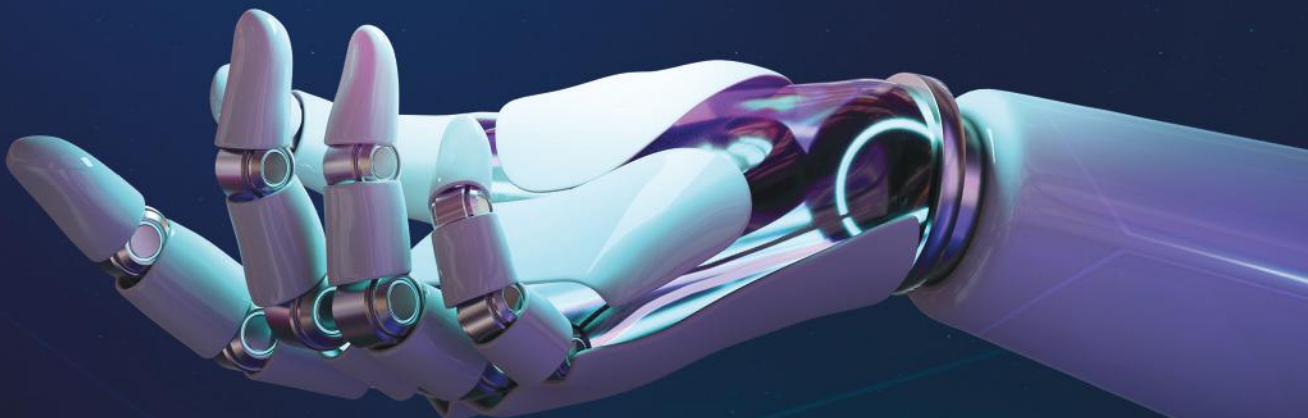
Startups

Cultura

Saúde & Bem-estar

Economia

Gestão





Mentoria?

Já imaginou você sendo capacitado por profissionais que possuem prática e conhecimento naquele determinado assunto que você ou seu negócio tanto necessitam?



Projeto Experimental de Mentoria

do Conselho Regional de Administração
de Minas Gerais - CRA-MG.

Exclusivo aos profissionais registrados e adimplentes.

Novidades em breve no site
www.cramg.org.br

Aguardem!

EDITORIAL

NOVOS TEMPOS,
NOVA FORMA
DE ADMINISTRAR

ADM. JEHU PINTO DE AGUILAR FILHO
PRESIDENTE DO CRA-MG

FOTO: ARQUIVO CRA-MG



Estamos vivendo novos tempos, com reflexões sobre a falta de planejamento, desorganização no orçamento, falta de análise do custo de vida, dentre outros comportamentos, que resultam em consequências graves. O Resultado é o endividamento, conflito nas relações e o desequilíbrio, que bateu recorde no ano de 2021, atingindo uma média de 70,9% das famílias brasileiras. Este cenário levamos a repensar, analisar e buscar abordagens inovadoras para atingirmos uma estabilidade social e econômica, que deve ser iniciada ainda na infância. Tal legado deve ser deixado por bons Administradores e gestores para aqueles que iniciam a vida.

O modelo de *startup* impulsiona o desempenho de novos negócios, contribui e cresce a cada ano na construção de um futuro, dentre eles, o agronegócio, com a participação, cada dia mais, da mulher brasileira. Cultura e administração moderna nos levam ao desempenho e tendências

de novos modelos de gestão que contribuem com a sociedade, tecnologia, novos negócios e, principalmente, na construção do futuro.

A Síndrome de Burnout demonstra a importância e a preocupação que devemos ter na influência e no comportamento das pessoas em relação homem x trabalho para um amadurecimento de forma equilibrada, positiva, sem impacto negativo para um convívio saudável nas organizações. Destacar profissionais que são exemplos de profissionalismo e determinação enaltece a profissão de Administração com a sua devida importância, em um cenário promissor. Eles impactam e enfrentam um mundo disruptivo das empresas na atualidade. Nesta segunda edição da *Revista Mineira de Administração - RMA*, levamos até você as constantes mudanças que impactam na maneira e no mundo que estamos vivendo.

BOA LEITURA!



INOVAÇÃO ÉTICA VALORIZAÇÃO TRANSPARÊNCIA

Habilitar, orientar, fiscalizar o exercício profissional e difundir a ciência e práticas da Administração, contribuindo para a valorização da profissão e sustentabilidade das organizações, em benefício da sociedade.



CRA-MG

Conselho Regional de
Administração de Minas Gerais



SUMÁRIO

08 Entrevista: Planejar, organizar, controlar e liderar

16 Artigo: Gestão esportiva

20 *Startups*: Da faculdade ao mercado

26 Caderno CRA: Cursos gratuitos e mais

32 Em alta: Pix impulsiona a economia

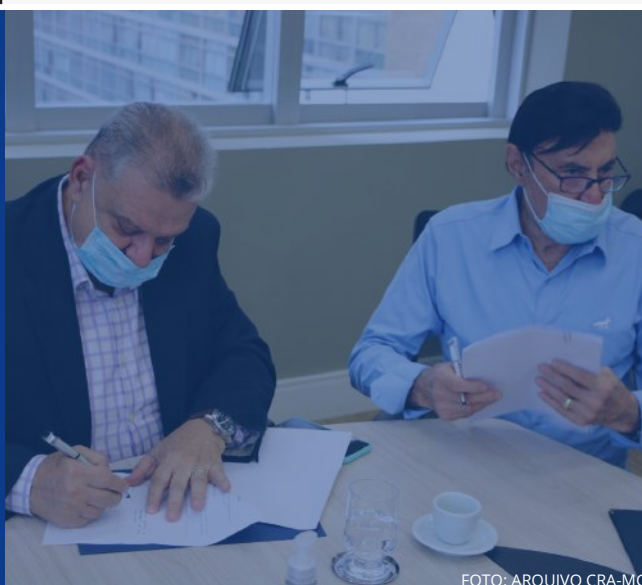


FOTO: ARQUIVO CRA-MG

36 Artigo: Gestão e Longevidade

38 Finanças: Dinheiro não é brincadeira

44 Saúde e bem-estar: Síndrome de Burnout

52 Entrevista: O Agro é dela

56 Cultura Pop: A vida e a História de Madam C.J. Walker

EXPEDIENTE

EDITOR

Conselho Regional de Administração de Minas Gerais

CONSELHEIROS REGIONAIS 2021/2022

Adm. Alexandre Miserani de Freitas
 Adm^a. Andreza Aparecida Barbosa
 Adm^a. Christiane Bara Paschoalino
 Adm^a. Denise Alves Santos
 Adm. Egmar Gonçalves da Silva
 Adm. Emerson Andrade Câmara
 Adm. Flávio Marcelo de Carvalho Silva
 Adm. Gilberto Barrouin Ribeiro
 Adm^a. Gisely Xavier da Silva
 Adm^a. Heloisa Maria Campos
 Adm^a. Iêda Lúcia Inácio Rosa
 Adm. Jefferson Thompson Pimenta
 Adm. Jehu Pinto de Aguiar Filho
 Adm. Joubert Roberto Ferreira Fidelis
 Adm. Lucas Amoni Leite Lemos
 Adm. Marcelo de Souza e Silva
 Adm. Marcos Eduardo Tanner
 Adm^a. Nádia Mauren Venuto Paxeco
 Adm. Nourival de Souza Resende Filho
 Adm. Ramon Alves de Oliveira
 Adm. Rogério Vidigal Paolucci
 Adm. Rômulo Larcher Filgueiras
 Adm. Rosendo Magela Reis
 Adm^a. Tânia Maria Zambelli de Almeida Costa

CONSELHEIROS FEDERAIS 2021/2022

Adm. Gilmar Camargo de Almeida
 Adm^a. Maria do Rosário Martins da Silva

DIRETORIA EXECUTIVA**Presidente**

Adm. Jehu Pinto de Aguiar Filho

Vice-presidenteAdm^a. Nadia Mauren Venuto Paxeco**Diretor de Formação e Orientação Profissional**

Adm. Gilberto Barrouin Ribeiro

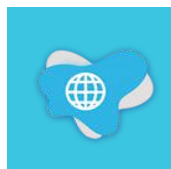
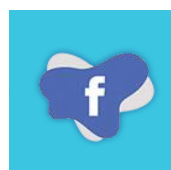
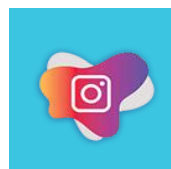
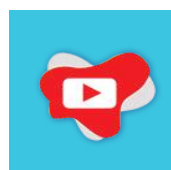
Diretor Administrativo e Financeiro

Adm. Joubert Roberto Ferreira Fidelis

Diretora de Fiscalização e Registro ProfissionalAdm^a. Ieda Lúcia Inácio Rosa**Diretora de Desenvolvimento Institucional**Adm^a. Christiane Bara Paschoalino**Diretora de Relações Institucionais**Adm^a. Tânia Maria Zambelli de Almeida Costa**PRODUÇÃO****Coordenação Geral:** Sílvia Pessoa**Editores:** Tamara Lima e Filipe Bedendo**Diagramação:** Claudio Felismino de Oliveira**Revisão:** Christian Catão

A RMA é uma publicação semestral do Conselho Regional de Administração de Minas Gerais sob a responsabilidade da Diretoria de Desenvolvimento Institucional.

As matérias não refletem, necessariamente, a opinião do CRA-MG.

cramg.org.brfacebook.com/cramgadminstagram.com/cramg_oficialyoutube.com/cramgoficiallinkedin.com/in/cramg

Ações integradas

CRA-MG

Ações conjuntas programadas para a sua região.

Interior de Minas, estamos chegando!



Fiscalização



Palestra



Encontro com Coordenadores de Cursos de Administração



Relacionamento



Atendimento

ENTREVISTA



PLANEJAR, ORGANIZAR, CONTROLAR E LIDERAR

RAMON PERES

PRESIDENTE DO SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO

POR FILIPE BEDENDO

Administrador por formação e convicção, o mineiro Ramon Peres iniciou a trajetória na área no ano de 2002, quando ingressou na Faculdade Newton Paiva, em Belo Horizonte. Na rotina de trabalho como caixa de uma agência do Unibanco - que mais tarde se fundiria ao Itaú para formar o conglomerado Itaú Unibanco -, no qual iniciou a carreira no setor, conheceu o trabalho do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte e Região. O Administrador, que já era entusiasta da Gestão de Pessoas, se encantou pelo poder que a entidade possui de ajudar os trabalhadores, que, muitas vezes, não conseguem resolver sozinhos os problemas do dia a dia.

Enquanto crescia no mercado de trabalho, o Adm. Ramon Peres também buscava mais conhecimento na área que, segundo ele, dá a possibilidade de atuar em diversas frentes dentro de uma empresa. Com MBA em Gestão de Pessoas, em Finanças Corporativas e Controladoria, em Planejamento Estratégico e em Ciência Política e mestrado em Administração, hoje, o estudante que admirava o trabalho do Sindicato, está à frente de sua presidência desde 2020, e ainda ocupa o cargo de supervisor operacional do Itaú Unibanco. Nas próximas páginas, o bancário nos conta como o conhecimento em Administração e a capacidade de negociação foram essenciais para lidar com os desafios que encontrou presidindo a entidade em um momento de pandemia e transformação digital.



A pandemia foi um enorme desafio para toda a humanidade e também foi um desafio enorme para a categoria bancária, que é considerada essencial no nosso país.



RMA: Qual foi o maior desafio encontrado na sua gestão à frente do Sindicato dos Bancários?

Adm. Ramon Peres: Melhorar a comunicação do Sindicato com a categoria. Nos últimos cinco anos, a categoria tem sofrido uma transformação muito significativa por conta do avanço tecnológico no sistema financeiro nacional, como a chegada das *fintechs*, Bancos Virtuais e aplicativos de celular. Hoje, o cliente praticamente consegue fazer tudo pela internet e não precisa nem ir até a agência. Dá para abrir e fechar uma conta bancária e fazer transações sem precisar ir

ao banco. Isso tem modificado significativamente a natureza do trabalho dos bancários no país todo. E com isso, o Sindicato também teve que se reinventar, principalmente porque, hoje, dentro das agências bancárias a gente tem um público - um perfil de trabalhador - que é muito jovem, é uma nova geração. E essa nova geração se comunica pelos meios virtuais, principalmente pelo *whatsapp* e pelas redes sociais. O Sindicato, por um bom tempo, não investiu muito nesse tipo de comunicação, portanto essa transição está sendo um desafio para nós. E também, um outro desafio que estamos tendo nessa gestão é o ataque que o Governo Federal tem feito aos



trabalhadores do país inteiro, como a reforma trabalhista que foi aprovada durante o Governo Michel Temer, que retirou muitos direitos dos bancários e dos trabalhadores brasileiros. É um desafio enorme lutar contra um governo que não valoriza os direitos dos trabalhadores.

Como a sua formação em Administração te auxiliou durante todos os desafios encontrados no Sindicato?

Eu tenho plena certeza de que, se eu não tivesse feito o curso de Administração, a minha atuação como presidente do Sindicato dos Bancários de BH e Região não teria tanto sucesso como tem agora. O que aprendi no curso me fez ter a minha capacidade de planejar, organizar, controlar e liderar, e essas habilidades são muito importantes para que eu execute o meu trabalho no dia a dia. Essa visão sistêmica que a gente ganha é essencial para afastar aquele problema pontual e enxergar a situação de

uma forma ampla para resolver. O curso me deu uma visão sistêmica, e as pós-graduações e o mestrado conseguiram fazer com que eu tivesse um foco maior em determinada área de atuação. Eu costumo dizer que a Administração é um curso no qual temos um conhecimento de mar aberto, e, quando fazemos uma pós-graduação, cavamos em um buraco para poder ter um conhecimento específico dentro desse mar aberto de conhecimentos.

Mesmo com o lockdown decretado durante a pandemia, os trabalhadores bancários continuaram atuando para atender a demanda da população. Quais ações foram realizadas para resguardar a saúde dos trabalhadores?

A pandemia foi um enorme desafio para toda a humanidade e também foi um desafio enorme para a categoria bancária, que é considerada uma categoria essencial do nosso país. Nós tivemos muitos profissionais que foram contaminados e outros que, infelizmente, vieram a óbito. Desde que a pandemia foi decretada no Brasil, o Sindicato de BH, junto com a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (ContraFUT), vem negociando sistematicamente com a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban), que é o braço sindical da Federação Brasileira de Bancos (Febraban). E a gente negociou, desde o início, para que as pessoas do grupo de risco fossem afastadas e colocadas em *home office*. Nós chegamos em um momento da pandemia, no qual tínhamos 55% da nossa categoria no país, em regime de teletrabalho, e eu tenho plena certeza de que isso foi resultado da negociação com a Fenaban que protegeu milhares de vidas. Porque isso não envolve só os bancários, engloba também seus familiares que poderiam ter sido contaminados caso eles pegassem a doença.

Nós também conseguimos, com muita negociação, que os bancos fizessem o contingenciamento de atendimento dentro das agências, limitando o número de clientes. Em alguns estados, conseguimos a vacinação prioritária para a categoria, por se tratar de um serviço essencial, feito por profissionais que estavam expostos à contaminação. Conseguimos, também, a obrigatoriedade do fornecimento dos EPIs (Equipamento de

QUEM É O ADM. RAMON PERES?

■ Administrador pela Faculdade Newton Paiva

■ Entusiasta da Gestão de Pessoas

■ Mestre em Administração com 4 MBAs

■ Presidente do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte e Região desde 2020

■ Supervisor operacional do Itaú Unibanco

Proteção Individual) por parte dos bancos, além dos protocolos de segurança em caso de contaminação dentro das agências, como fechamentos e afastamentos de pessoas contaminadas e pessoas que tiveram contato com o vírus. Foi um desafio enorme para o Sindicato, porque exigiu muita habilidade para negociar todas essas questões com a Fenaban. Tudo era muito novo e nós não tínhamos sofrido uma pandemia como esta no nosso país. No fim, o Sindicato mostrou sua capacidade de proteger a vida dos trabalhadores.

A categoria bancária está entre as que mais possuem afastamento no INSS, seja por doenças ou por outros problemas relacionados à saúde mental. Quais são as atuais iniciativas voltadas à saúde dos trabalhadores?

O Sindicato tem um departamento específico, chamado “Diretoria de Saúde”, que presta atendimento a todos os trabalhadores do setor bancário que são acometidos por doenças psíquicas. Infelizmente, é uma categoria que sofre muito com essa questão. A pressão dentro das agências bancárias ainda é muito grande e a cobrança abusiva de metas também contribui para o desenvolvimento dessas doenças. No Sindicato, o bancário encontra o atendimento

psicológico, o atendimento jurídico, que orienta para o caso de um afastamento pelo INSS, e também o incentivo à procura por médicos. Nós também temos uma mesa de negociação específica com a Fenaban, que conta com representantes do Sindicato dos Bancários do país inteiro. Nas reuniões discutimos protocolos de segurança e debatemos sobre os números relacionados à saúde do trabalhador bancário. Essa mesa é permanente e se reúne durante todo o ano. Além disso, nós do Sindicato mantemos relação de proximidade com a categoria. Nós conhecemos os bancários por nome e eles também nos conhecem. Fazemos questão de ir até as agências bancárias e conhecer os trabalhadores. Isso ajuda muito na defesa dos direitos dos bancários.

Com a vacinação em estado avançado e a retomada do trabalho presencial, quais são os novos desafios e as expectativas para o futuro?

O fato é que a pandemia mudou significativamente a vida de todos os brasileiros. Hoje, vivemos o que muitos chamam de “novo normal”. Dentro da categoria bancária acabou acontecendo, durante o período pandêmico, o que pensávamos que ia acontecer daqui a dez anos, que é o regime de teletrabalho. Nós temos acordos com vários bancos que definem o regramento do teletrabalho e isso transformou a vida dos funcionários. Hoje, nós conseguimos fazer reuniões virtuais com muita facilidade, por exemplo. Eu acredito que o uso da máscara também vai ser constante em nossas vidas, já estamos acostumados e vamos continuar usando. Então, a nossa vida mudou e nós precisamos nos adaptar a todas essas mudanças para continuarmos vivendo em paz e para que a pandemia não volte.



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

Nós do Sindicato mantemos relação de proximidade com a categoria. Nós conhecemos os bancários por nome e eles também nos conhecem.

ENTREVISTA

A pandemia de Covid-19 também impulsionou a transformação digital. Como você enxerga a recente ascensão dos Bancos Digitais no Brasil?

Desde os últimos três anos, os Bancos Digitais e *fintechs* são uma realidade no Brasil e vieram para ficar. Isso transformou todo o sistema financeiro e a natureza do trabalho bancário. Hoje, os Bancos Virtuais, como o Nubank, por exemplo, são enormes. Aqui em Minas, nós temos um banco virtual puramente mineiro, que é o Inter. Hoje, eles possuem cerca de 3 mil bancários em um prédio e não têm nenhuma agência. Esse é o avanço da tecnologia. Nós precisamos entender que essas mudanças vêm para ficar. Temos que utilizar a tecnologia para melhorar a nossa vida e torná-la mais confortável. Esse modelo de negócio tem crescido muito e vai continuar evoluindo. Novos Bancos Virtuais, com certeza, vão surgir e os bancos tradicionais também continuarão, cada vez mais, investindo nesse braço digital. Eu acredito que, nos próximos 15 anos, nós já vamos ter concluído essa transformação e a tendência é que as agências tradicionais tenham uma diminuição muito significativa, porque a tecnologia está na palma da nossa mão, pelo celular, e não vamos mais regressir.

Neste contexto dos Bancos Digitais, qual seria o futuro dos bancos? Acredita em um possível fim dos bancos tradicionais?

Eu penso que os bancos tradicionais não vão fechar as portas. Nós tivemos, nos últimos cinco anos, por conta do avanço dos bancos digitais e dos custos operacionais, uma diminuição significativa do número de agências bancárias tradicionais. Eu acredito que isso seja ruim para a população porque o atendimento humanizado é muito melhor, mais gostoso e mais eficiente do que o atendimento digital, então ele não será substituído em sua plenitude. Além disso, a população mais velha tem uma certa dificuldade de mexer com os canais digitais. Os bancos também possuem a necessidade de fazer negócios, que é a área comercial. Este setor tem uma atuação ativa, ou seja, não fica esperando os clientes irem à agência procurar os serviços. Os funcionários buscam os negócios e isso não vai acabar.



Com a migração para o digital, outras iniciativas também surgiram, como o Pix e a carteira digital, que facilitam o dia a dia da população. Mas, em muitos casos, a facilidade pode se tornar um caminho para golpes e furtos. Existem medidas que resguardam a segurança dos usuários?

A cada ano que passa, nós percebemos que os bancos, tanto virtuais quanto os tradicionais, possuem uma preocupação cada vez maior e investem altos valores em tecnologia e segurança bancária. Infelizmente, o Pix não oferece uma segurança para os usuários. É um tipo de transação que favorece pessoas de má índole. Esse meio de pagamento foi criado pelo Banco Central, e, inclusive, os bancos não ficaram satisfeitos. Mas, em contrapartida, esse investimento em segurança bancária tem sido analisado com carinho por parte dos bancos para assegurar os direitos dos usuários.



Nós precisamos entender que essas mudanças vêm para ficar. Temos que utilizar a tecnologia para melhorar a nossa vida e torná-la mais confortável.



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

ARTIGO



GESTÃO ESPORTIVA

POR ADM. ALEXEY M.R. DE CARVALHO
(Especialista em Gestão Esportiva pela *Lynn University, USA.*)



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

A Gestão ou Administração Esportiva cuida de uma empresa, clube ou federação, de uma maneira geral. Dessa forma, necessita entender profundamente de todas as áreas. O trabalho deve ser integrado, buscando sempre alcançar o mesmo objetivo. A Gestão tem o papel abrangente com o Marketing, o Financeiro, o Administrativo, o RH, o Departamento Técnico e de Rendimento, o Departamento Jurídico, Comunicação e demais áreas que possam compor toda a estrutura.

O Marketing merece uma atenção especial, pois o Marketing "olha" o Marketing. Ele faz a ponte com as áreas cujo foco é promover e divulgar. Logo, promove o produto ou serviço de uma empresa e busca a aproximação junto ao possível cliente. Enfim, unir as duas pontas. Mas Marketing Esportivo e Gestão Esportiva são a mesma coisa? Ou falamos de coisas diferentes? Precisamos entender algumas questões para melhor compreender as diferenças. O Marketing Esportivo é a aplicação do conceito de Marketing dentro do ambiente do esporte e da Educação Física. Por exemplo: clubes, associações esportivas, academias, secretarias de esporte, entidades que promovem essa prestação de serviço, podem e devem utilizar o Marketing para divulgar seus serviços e produtos. Por outro lado, temos as empresas de qualquer área, envolvidas ou não com o esporte, que utilizam a visibilidade do esporte como meio de divulgação do seu produto.

Faz-se necessário entender que Marketing Esportivo não se trata única e exclusivamente de patrocínio a uma equipe ou time de futebol. Isso é apenas um modelo de Marketing. Há uma imensa diferença no universo que envolve a palavra Marketing. Segundo Philip Kotler, temos os 4 P: "*Product* (Produto); *Price* (Preço); *Promotion* (Promoção) e *Place* (Praça)". Já quando se trata de falarmos do Marketing Esportivo, temos que considerar um elemento importante que se chama *Passion* (Paixão). Vejamos: O Administrativo e o Esportivo. Este último, por questões óbvias, é trabalhado em um ambiente de paixão, emoções, títulos, glórias e, por vezes,

frustrações, daí o motivo de dizermos que no ambiente esportivo, nós temos os 5 P. Já o Administrativo é executado em um ambiente em que o Administrador deve ter ausências e emoções para maior equilíbrio em seu desempenho.

Isso nos leva a pensar sobre a Gestão Esportiva no Brasil. Será que clubes, federações, confederações, secretarias de esporte ligadas ao Governo Federal, Governos Estaduais e Prefeituras já se deram conta do quanto é importante terem profissionais registrados junto aos CRAs? Percebe-se que com relação às demais profissões, o Administrador ainda perde muito espaço, já que cargos que seriam de sua competência na área do esporte são preenchidos por pessoas sem o mínimo conhecimento. Funções são oferecidas em troca de favores, indicações e amizades, sem levar em conta que a formação acadêmica nesses departamentos é de relevante importância. Embora já exista um pequeno e raro avanço, dentro de algumas organizações ainda é comum a prática de modelos ultrapassados e amadores, pequenos grupos ou feudos que tomam para si a incumbência de decisões pelo seu ponto de vista pessoal. Cargos de diretoria executiva, gerência, supervisão, pesquisa, análise, planejamento, coordenação e controle de processos, administração e finanças, seleção de pessoal, orçamentos, estudo de mercado etc. Como delegar tamanha responsabilidade a quem não preenche os atributos necessários que só uma sólida formação acadêmica pode oferecer? Como reverter a situação? Valorizando os Administradores, fazendo com que as entidades percebam os bons e relevantes serviços que o profissional na área da Administração Esportiva pode prestar e o quanto ele será importante para tornar uma instituição esportiva sustentável e rentável quando bem gerida. Seria auspicioso que as Universidades oferecessem formação de Bacharel em Administração Esportiva em quatro anos. Assim, quem sabe, dando ao esporte a importância que ele precisa e merece, tendo na linha de frente seriedade e competência, e dando ao nosso Administrador da área de esporte todo o valor que lhe é devido!

**CLUBE
LABAREDA**



**75%
OFF**

DESCONTO NA ADESÃO DA COTA

****PARA REGISTRADOS CRA-MG**



CRA-MG

Conselho Regional de
Administração de Minas Gerais

EM BREVE NO CLUBE DE VANTAGENS !!

SEJA UM ASSOCIADO DOS CLUBES DE LAZER DO CRUZEIRO!



CRA-MG

Conselho Regional de
Administração de Minas Gerais

PROFISSIONAL REGISTRADO
TEM ISENÇÃO DA TAXA DE ADMISSÃO



CLUBE CRUZEIRO BARRO PRETO



CLUBE CRUZEIRO PAMPULHA

**INFRAESTRUTURA COMPLETA. COM INÚMERAS ATIVIDADES VOLTADAS
PARA A DIVERSÃO E DESCANSO DOS PROFISSIONAIS REGISTRADOS***

*Adimplentes com o CRA-MG

INDIVIDUAL

ADMISSÃO (À VISTA): R\$425,00
ADMISSÃO (A PRAZO)* R\$480,00

*PAGAMENTO A PRAZO DA ADMISSÃO: ENTRADA DE R\$ 80,00 + 5 PARCELAS DE R\$ 80,00

TAXA DE ADMINISTRAÇÃO (MENSALIDADE): R\$ 150,00* CARTERINHA R\$ 6,00

*PRIMEIRA MENSALIDADE DEVE SER QUITADA JÁ NO ATO DE ADMISSÃO.

FAMILIAR

ADMISSÃO (À VISTA): R\$630,00
ADMISSÃO (A PRAZO)* R\$690,00

*PAGAMENTO A PRAZO DA ADMISSÃO: ENTRADA DE R\$ 115,00 + 5 PARCELAS DE R\$ 115,00

TAXA DE ADMINISTRAÇÃO (MENSALIDADE): R\$300,00* CARTERINHA R\$ 6,00

*PRIMEIRA MENSALIDADE DEVE SER QUITADA JÁ NO ATO DE ADMISSÃO.

Consulte condições completas em admclubedevantagens.com.br



Startups

Ideias que nascem nas instituições de ensino podem ser o pontapé inicial para uma carreira de sucesso

POR FILIPE BEDENDO



A lcançar o sucesso pode ser o sonho de muitos estudantes de Administração. Atualmente, as iniciativas voltadas para o empreendedorismo estão sendo incentivadas e muitos as veem como um possível caminho. Porém, se engana quem pensa que o diploma em mãos é o pontapé inicial para uma carreira bem-sucedida; o caminho começa bem antes, no momento em que o aluno escolhe a área de Administração e faz a matrícula na instituição de ensino (IES). Uma vez matriculado,

o engajamento com o curso faz toda a diferença. A relação entre o aluno e a instituição é extremamente importante para trilhar uma jornada de ascensão. O estudante que busca empreender deve estar sempre antenado às mudanças do mercado e aproveitar as oportunidades que as IES oferecem, como iniciações científicas, empresas juniores e, principalmente, os programas de aceleração de *startups*, oferecidos por diversas instituições.

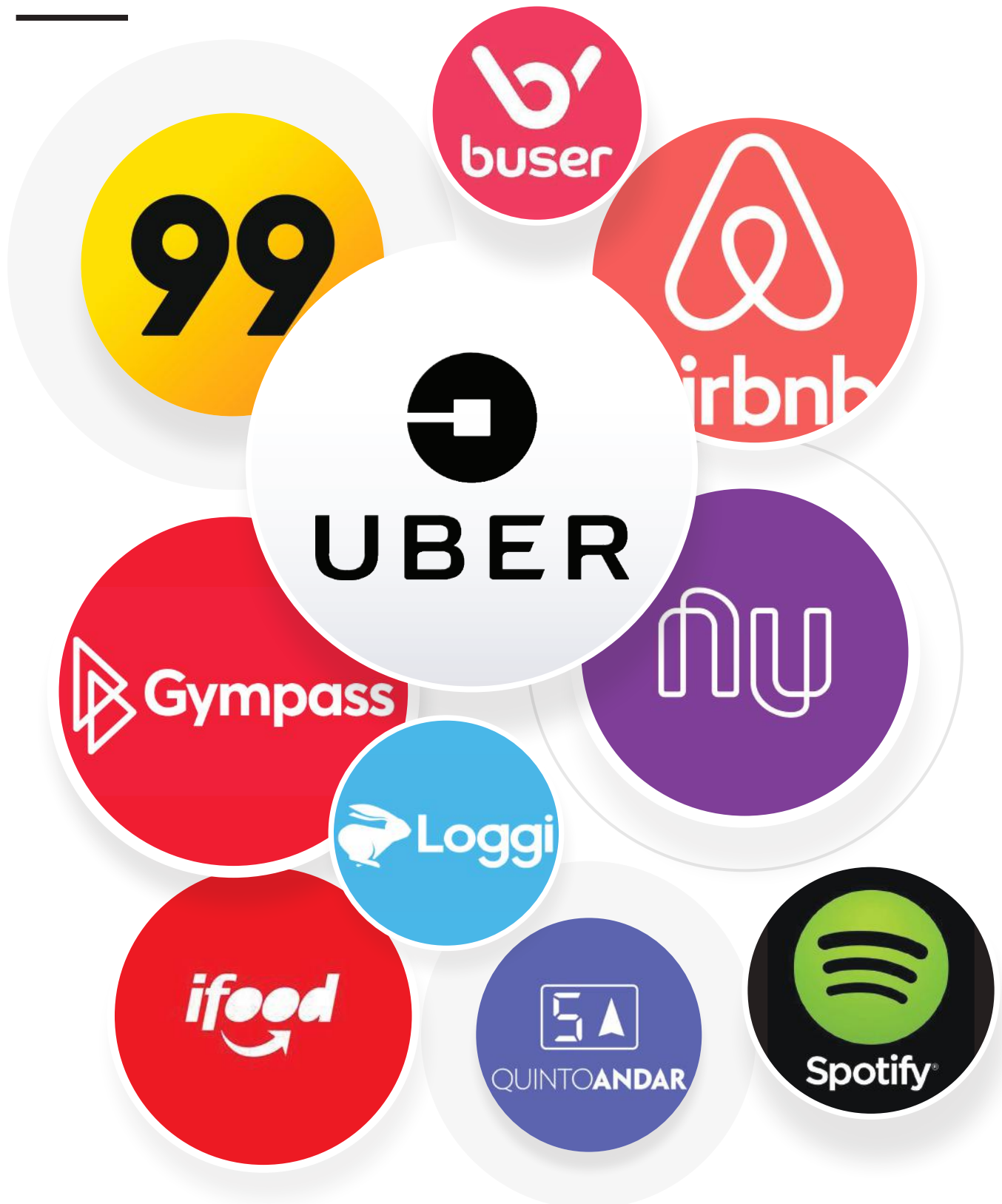


Afinal, o que é uma *startup*?

Apesar de ter se tornado abrangente, o conceito de *startup* se trata de uma empresa em fase de crescimento, que possui um modelo de negócios inovador. Pode atuar em qualquer ramo ou tipo de mercado, mas deve, imprescindivelmente,

possuir a inovação como base, portanto, as *startups* estão, na maioria das vezes, ligadas à tecnologia e trazem soluções como aplicativos, sites e *softwares* que se integram ao trabalho do cotidiano ou facilitam a rotina da população.

Confira algumas empresas que começaram como *startups*:





O termo surgiu no famoso Vale do Silício - região da Califórnia (EUA) especializada em alta tecnologia e inovação. Em meados dos anos 90, passou a fazer parte da rotina das pessoas de outros países, inclusive do Brasil. No entanto, o que antes parecia uma realidade distante, hoje, cerca de 30 anos depois, já se tornou comum e criar uma *startup* é um sonho almejado por muitos aspirantes a empreendedor e estudantes de Administração. Além disso, diversas empresas que hoje são reconhecidas e consolidadas no mercado mundial começaram como *startups*.

Com a difusão da ideia, muitos investidores voltaram seus olhos para o mercado das *startups*. Mesmo durante a crise causada pela pandemia de Covid-19, elas continuaram crescendo. Em 2021, os investimentos no setor atingiram o valor recorde de 9,4 bilhões no

Brasil, de acordo com dados do levantamento feito pelo *Crunchbase*. Um número 170% maior do que o registrado em 2020.

O Administrador e mestre em Administração Rafael Gonçalves é gerente da Incubadora de Base Tecnológica do Centro Regional de Inovação e Transferência de Tecnologia - Critt, um órgão institucional da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), voltado para a transferência de tecnologia e soluções inovadoras. Ele afirma que o país só tem a ganhar com o crescimento das *startups*. "Essas empresas são vetores que trazem para o mercado de tecnologia ideias que estavam paradas dentro de laboratórios.

Por meio dos produtos, elas geram soluções inovadoras para as empresas de diversas áreas, ocasionando aumento da produtividade”.

Atuando desde 1995, o Critt possui uma incubadora de empresas de base tecnológica. Atualmente, oito empresas estão em fase de crescimento, mas cerca de 70 já passaram pelo laboratório, sendo que cerca de 30 delas se consolidaram no mercado. Rafael explica que o trabalho desenvolvido pelo Critt vai além do que apenas a criação de uma empresa. Atualmente, também possuem trabalho de formação voltado para a qualificação de novos negócios e programas que buscam sensibilizar a comunidade acadêmica sobre empreendedorismo e inovação.

Sobre o futuro do mercado, Rafael afirma que grandes mudanças podem acontecer, pois, cada vez mais, os alunos veem o empreendedorismo como uma opção de carreira e as instituições de ensino buscam incentivar essas iniciativas. “O cenário de hoje é muito diferente do que era visto há dez anos, por exemplo. Antes, as pessoas saíam da faculdade e tinham como objetivo trabalhar em uma grande empresa ou fazer um concurso público. Hoje, vemos programas em várias faculdades que incentivam o empreendedorismo, e muitos alunos se formam e depois vão empreender”.

Da faculdade ao mercado

Uma história parecida aconteceu em Belo Horizonte, Região Metropolitana de Minas Gerais. Enquanto trabalhava com carteira assinada em uma distribuidora de medicamentos, Felipe Araújo, na época estudante de Logística, percebeu uma grande demanda do setor farmacêutico e viu uma luz se acender em sua mente. Sem perder tempo, ele buscou por uma iniciativa que o apoiasse em seus planos. A ajuda foi concebida pela Faculdade Arnaldo, por meio do programa Acelera Arnaldo. Lá, o jovem empreendedor viu seu sonho ganhar forma.

A *startup* Remédio Já surgiu com uma proposta inovadora no mercado: unir drogarias para realizarem a compra de insumos em conjunto, diminuindo os custos para os clientes, aumentando a margem de lucro e otimizando



FELIPE ARAÚJO,
DIRETOR EXECUTIVO DA
REDE REMÉDIO JÁ

FOTO: ARQUIVO PESSOAL

o modelo de gestão. Mas, como toda história de sucesso, o caminho nem sempre foi fácil. Enquanto a empresa dava seus primeiros passos, Felipe continuou trabalhando com a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). “Quando eu comecei a desenvolver essa ideia, eu trabalhava e não podia ficar sem o emprego. Então, o que eu falo para as pessoas é para não desistirem, não deixarem o medo tomar conta. Desafios sempre vão existir, mas a gente precisa ter confiança. Eu acredito que a nossa liberdade vem por meio do empreendedorismo”, afirma.

Após ter passado pela experiência de começar uma empresa dentro da faculdade, o diretor executivo da Rede Remédio Já afirma que aproveitar a oportunidade que o programa da faculdade oferecia foi imprescindível para o sucesso da empresa. “Quando temos uma ideia, a gente pensa que já está pronta. Mas não é só isso. Nós temos a parte administrativa, a parte jurídica e diversas outras coisas que não são somente a ideia em si. Temos o produto pronto, mas temos que lapidar para inserir no mercado. Então, todo o apoio que tivemos dos professores e do programa foi essencial para a gente alavancar a ideia e começar a ofertar o serviço no mercado.”

O programa Acelera Arnaldo funciona de maneira semelhante ao serviço oferecido pela Federal juiz-forana. O objetivo principal é buscar ideias e projetos de alunos, independentemente do estágio, e transformá-los em negócios inovadores para chegarem ao mercado. Todo ano, o edital é aberto para a seleção de cinco projetos que passarão por diversas etapas de planejamento. No decorrer do processo, os alunos, com o auxílio dos professores, passam por mentorias, criam o Plano de Negócios e desenvolvem a ideia que pode ou não se consolidar. O coordenador do Núcleo Arnaldo de Inovação, Adm. Téo Scalioni afirma que o engajamento do estudante é essencial para o sucesso do projeto. “Muitos jovens possuem boas ideias, mas não sabem como e onde começar. Nós damos esse apoio para que possam empreender, sem contrapartida no negócio. No decorrer do Acelera, vale muito o engajamento do aluno para fazer sua *startup* se consolidar ou não. Alguns desistem e outros vão adiante, criam CNPJ e já começam a faturar.”

Téo, que também é mestre em Administração pela Universidade Fumec, afirma que incentivar as práticas inovadoras nas universidades é de extrema importância para o desenvolvimento da carreira dos estudantes. “Há muita inovação na faculdade. Eu costumo falar que se trata de um ambiente em que a inovação e o empreendedorismo estão efervescentes de tantas ideias. No entanto, muitas delas morrem sem chegar ao mercado. No nosso programa, nós damos esse combustível.”

Além disso, o professor destaca que aprender com pessoas mais experientes é um bom passo inicial para quem deseja criar uma *startup* e, claro, não ter medo de colocar a ideia em prática.

Essas pessoas mais experientes são chamadas de “mentores”. Essa prática tem se tornado cada vez mais comum, não somente na área da Administração, mas também em outros setores. “Ter um mentor é muito importante. Essa é uma prática muito utilizada nos Estados Unidos. Mas também é preciso se capacitar, ler muito a respeito e se cercar de pessoas competentes com habilidades diferentes. Mas o principal é fazer e colocar a ideia em prática. Só assim saberá se o seu negócio realmente resolveria um problema ou não”, afirma.

o engajamento do estudante é essencial para o sucesso do projeto. Muitos jovens possuem boas ideias, mas não sabem como e onde começar.

Adm. Téo Scalioni,
coordenador do Núcleo Arnaldo de Inovação

**CADERNO
CRA-MG**

**CRA-MG REALIZA
CURSOS GRATUITOS**

Em junho de 2021, o CRA-MG lançou o cronograma de cursos que foram oferecidos de forma gratuita aos registrados e adimplentes. A proposta era de conclusão em um ano, tarefa que foi alcançada com sucesso. O último curso, "Mediação e Arbitragem", começou no dia 28 de março e tem previsão para terminar no dia 29 de abril.

Em decorrência da pandemia de Covid-19, as aulas foram realizadas de maneira virtual, o que também expandiu a participação de profissionais de outras regiões. Até o fechamento desta edição, aproximadamente 700 profissionais tinham se formado pelos cursos e, agora, poderão atuar no mercado de forma capacitada.

Os temas dos cursos acompanharam as demandas atuais do mercado e englobam várias áreas da Administração. O primeiro curso ofertado, "Formação Inicial de Consultores", foi um grande sucesso. Com duração de 80 horas, as aulas se iniciaram no dia 29 de junho e terminaram em 21 de julho. Após o fim, o CRA-MG lançou um manual com os profissionais formados pelo curso. A cartilha reúne 55 consultores que atuam em diversas áreas, como Gestão de Pessoas, Finanças e Planejamento de Carreira.

Outro curso que obteve destaque foi "Mentoria". A área, popular nos Estados Unidos, é muito buscada por profissionais de Administração. De maneira geral, o mentor é uma pessoa com mais experiência em determinado assunto ou área de atuação que compartilha seus conhecimentos com novos profissionais para torná-los mais capacitados. O curso oferecido pelo CRA-MG teve início no dia 20 de outubro e terminou no dia 16 de novembro. Foram 80 horas de aula, com o objetivo de preparar os profissionais para atuarem no mercado.

Uma das profissionais formadas no curso, Adm^a. Andrea Almeida, que é *coach* de carreira e finanças, conta que o aprendizado foi essencial para sua transição profissional. "Desde que me formei em Administração, atuo como bancária e, apesar de trabalhar como gestora de agências, só hoje percebo que eu tenho a oportunidade de utilizar todos esses aprendizados que venho adquirindo para me ver como um negócio. O

curso me encorajou, então sou grata por essa visão que eu comecei a ter de que a gente sempre pode ampliar mais os conhecimentos e de que nunca é tarde para mudar de carreira".

O depoimento ressalta a importância e a relevância das ações do Conselho, que continuará firme na missão de fiscalizar o exercício da profissão e levar atualização e formação profissional para todos os registrados.

Cursos ofertados:



Formação Inicial de Consultores



Compliance



Mentoria para Profissionais de Administração



Iniciação à Perícia Judicial e Extrajudicial



Curso de Gestão de Condomínios



Responsabilidade Técnica dos Profissionais de Administração



Gestor na Recuperação de Empresas e Falência



Mediação e Arbitragem

Aconteceu no CRA-MG

Nova parceria do Clube de Vantagens



O Conselho Regional de Administração de Minas Gerais está celebrando parceria inédita com os dois principais times de futebol do estado, o Clube Atlético Mineiro e o Cruzeiro Esporte Clube, por meio dos Clubes de Lazer. A partir da assinatura dos convênios, os registrados (cônjuge e filhos) e colaboradores (cônjuge e filhos) do CRA-MG poderão usufruir dos clubes dos dois times, com vantagens especiais na adesão. O convênio com o Cruzeiro já está vigente, já o convênio com o Atlético será assinado em breve. Fique atento aos nossos meios de comunicação para mais informações sobre as parcerias.

Accesse o Clube de Vantagens aqui, ou copie a URL: admclubedevantagens.com.br



Inovação no atendimento



Olá!
posso
ajudar?

No dia 25 de fevereiro, o CRA-MG implantou um chatbot para atendimento automático. A plataforma é multicanal e está disponível no *Instagram*, *Facebook* e no site do Conselho. A nova integração irá auxiliar a demanda de atendimento aos registrados por meio de respostas instantâneas sobre os principais serviços prestados pelo Regional Mineiro, como registro, cursos, financeiro, jurídico, licitações e outros. É mais agilidade, modernidade e eficiência para o seu atendimento!

De olho na LGPD

Por meio do Pregão Eletrônico nº 7/2021, o Conselho Regional de Administração de Minas Gerais implantou serviço de assessoria especializada na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A empresa atuará na consultoria e desenvolvimento de um programa de proteção de dados para o Regional Mineiro, trazendo mais segurança para os registrados e usuários dos meios virtuais do CRA-MG, além dos funcionários. A LGPD regula as atividades de coleta, processamento e armazenamento de dados pessoais de pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado.



Comissão da RMA

Com a finalidade de dar pluralidade e preservar a imparcialidade do conteúdo, foi nomeada a Comissão Especial para Revisão da *Revista Mineira de Administração*, pela Portaria CRA-MG nº54, composta por profissionais de diferentes áreas do conhecimento. Conheça os integrantes!



Adm. Jehu Pinto de Aguiar Filho
Presidente do CRA-MG



Adm.ª Christiane Bara Paschoalino
Diretora de Desenvolvimento Institucional do CRA-MG



Adm. Emerson Andrade Câmara
Conselheiro do CRA-MG



Adm.ª Denise Alves dos Santos
Conselheira do CRA-MG



RP Maria Alice Mendes Arcebispo
Professora Universitária



Adv. Emerson Luiz de Castro
Conselheiro do Conselho Estadual de Educação de Minas Gerais

Fiscalização



- **A Prefeitura de Salto da Divisa (MG)** retificou o edital N° 006/2022, cujo objeto é a “Contratação de empresa para prestação de serviços de Apoio Administrativo no acompanhamento de prestação de contas de convênios firmados pelo Município de Salto da Divisa nas esferas Estadual e Federal”. Com a mudança, as empresas participantes deverão ser registradas e ativas junto ao CRA-MG, além de apresentar o atestado de capacidade técnica, também registrado no Conselho.
- **O Conselho Regional de Biologia da 4ª Região-CRBio-04** retificou o edital do Concurso Público que será realizado neste ano. O CRA-MG argumentou que as funções descritas para o cargo de analista administrativo são privativas aos Profissionais de Administração devidamente registrados. Em resposta ao ofício, o CRBio-04 informou que defende precipuamente o respeito aos requisitos legais de atuação profissional, acatando a orientação do CRA-MG.
- **A Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes** retificou o edital N° 001/2022 do Departamento de Ciências da Administração, que dispõe sobre o Processo Seletivo Simplificado para Convocação Temporária de Professor de Educação Superior e formação de cadastro de reserva. A partir do entendimento de que as vagas ofertadas fazem parte da ciência da Administração, a fiscalização do Regional Mineiro orientou a instituição e solicitou a retificação do edital, que foi aceita e realizada. Agora, o edital publicado no dia 22 de março, passou a exigir a Graduação em Administração e o Mestrado em áreas da Administração para todas as 17 vagas relacionadas.

Fiscalização em números

Acumulado



FÁCIL E RÁPIDO: Cada vez mais, pequenos negócios utilizam o Pix como meio de pagamento

POR FILIPE BEDENDO

Launched in September 2020 by Banco Central, Pix had rapid growth and good acceptance in the Brazilian market. What once seemed a problem, ended up becoming the main reason for success: ease. In a few seconds, users from all banks can perform transactions that arrive instantaneously in accounts. Besides practicality, the system is free for natural persons. However, for legal persons, the system is a bit different and can have taxes in line with the bank accounts of the business, but, even so, the payment method has a good adoption in commerce.

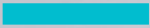
The 13th edition of the Impact Research of the Pandemic of Coronavirus in Small Businesses, conducted by the Brazilian Service of Support to Micro and Small Enterprises - Sebrae in partnership with the Fundação Getúlio Vargas, shows that nine out of ten small businesses have Pix as a payment option. About 86% of the interviewees reported using the payment method, a percentage higher than in the previous edition of the research, which was conducted in August 2021. On the occasion, 77% of the interviewees affirmed using Pix.

Already among the sectors that use the modality most, in first place are academies and food services, with 94% of the companies accepting Pix. Next are workshops and companies that provide services in the beauty sector, both with 93%. Among the activities that have the lowest adoption, are

companies linked to business services, with 71% adoption, and energy service providers, with 79%.

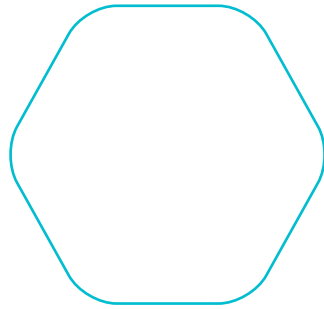
The process of change in payment methods was already a trend, but, due to the crisis caused by the COVID-19 pandemic, this transformation was accelerated. It is what explains the analyst from the Articulation Unit for Economic Development of Sebrae, Igor Robert Martins. "As people started making transactions from a distance, Pix, with its ease and low adoption cost for those who use it, whether natural or legal person, ended up being essential at the moment. There was also the growth of *mobile banking*, so all these structural factors helped Pix to be the success that it is."

The old phrase "who is not seen, is not remembered", fits well within the pandemic context. Just as large companies, small entrepreneurs also need to be where people are, following the new market trends. According to Igor, this change to digital was an important step for small businesses and that, even the most resistant, had to adapt to meet the new demands. Besides the form of payment, there was also a change in business models. Companies that were abandoning the idea of selling through virtual means, started counting on this type of service. All these factors, linked to the visibility that the internet gives, helped to boost small businesses.



powered by Banco Central
pix

EM ALTA



Fique atento às fraudes!

A facilidade do Pix também atraiu a atenção de fraudadores, que buscam aplicar golpes em empresas e pessoas.

Confira algumas dicas:

- Evite fazer transferências em sites de terceiros, use apenas o aplicativo do seu banco de relacionamento.
- Desconfie de pedidos de Pix e cobranças recebidas por *Whats App* e outras redes sociais.
- Coloque limites nas suas transações.
- Evite receber pagamentos por Pix agendado.
- Não clique em links recebidos por SMS.

Apesar de toda a facilidade, o Analista do Sebrae destaca que existem fatores que as empresas devem considerar na hora de adotar o Pix como uma forma de pagamento. “É sempre importante que os pequenos negócios verifiquem as condições oferecidas pela sua instituição financeira de relacionamento e procurem na concorrência outras opções, porque existem tanto bancos que não cobram por esse tipo de serviço, quanto os que cobram, e cobram taxas reduzidas. O empreendedor precisa analisar a situação e escolher a opção que será mais viável para o negócio.”

Para o empreendedor juiz-forano Arthur Moraes, o Pix foi uma ótima opção de pagamento no seu negócio. No início de 2020, ele decidiu investir no que antes era apenas um *hobbie* compartilhado com a família e os amigos. Com o apoio de seu irmão, Igor Moraes, e da família, nasceu a hamburgueria Los Hermanos, especializada em sanduíches artesanais.

Arthur conta que passou por muitas dificuldades enquanto a empresa dava os primeiros passos, vendendo apenas por *delivery* e, em muitos casos, contando com os meios de pagamento virtuais. “Uma grande dificuldade foi tornar a nossa marca conhecida e consolidada. Ainda não estamos 100%, obviamente, mas, de um ano para cá crescemos muito e expandimos nosso negócio. Hoje, posso dizer que nosso número de clientes aumentou bastante, mais que o dobro. Esse foi o resultado de muitos estudos, disciplina e um pouco também da gente se jogar sem medo no projeto.”

Agora, quem passa pelas ruas do bairro São Mateus, em Juiz de Fora, pode encontrar a sede física da hamburgueria, inaugurada no início do mês de fevereiro. Apesar do ponto de negócio, o *delivery* ainda continua sendo o ponto forte das vendas, e o Pix, um dos meios de pagamento mais usados, junto com cartões de crédito e débito. Arthur afirma que cerca de 60% dos clientes preferem usar o Pix e a facilidade ajuda no dia a dia. “As inovações estão aí para serem implantadas. Seria um ‘tiro no pé da nossa parte’ não estar sempre em constante adaptação. O Pix tem aumentado e isso é muito bom, principalmente para agilizar nosso atendimento. É prático para nós e para os clientes”.

Chatbot CRA-MG

O futuro chegou!

O chatbot é um chat multicanal (*Instagram, Facebook e Site*) de atendimento e relacionamento com respostas instantâneas sobre os principais serviços do CRA-MG.



Agilidade

Segurança
da informação

Modernidade

Aproximação

Eficiência



CRA-MG

Conselho Regional de
Administração de Minas Gerais

ARTIGO



GESTÃO E LONGEVIDADE

Por Michelle Queiroz,
professora associada da Fundação Dom Cabral



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

A Revolução da Longevidade tem promovido uma transformação mundial. O aumento da expectativa de vida de forma significativa nas últimas décadas traz um cenário de intensas mudanças e, claro, impactos na gestão. Neste contexto, nasceu o FDC Longevidade, iniciativa da Fundação Dom Cabral, que oferece uma plataforma de gestão pioneira na geração e disseminação de conhecimento qualificado e relevante. Os destaques que apresentaremos neste artigo integram uma ampla sequência de estudos que está disponível gratuitamente

Clique aqui e confira.

Um dos desafios que marcam o cenário é a importância de compreendermos, de forma mais integrada e equilibrada, os impactos que a gestão da longevidade traz para as pessoas, os negócios e a sociedade. Na relação entre pessoas e longevidade, as reflexões vão desde a preparação pessoal para a maratona de uma vida mais longa, até o campo da Gestão de Pessoas na relação com a diversidade geracional, o perfil dos profissionais maduros e as mudanças no mundo do trabalho.

Na conexão com os negócios, como compreender o que representa essa nova economia trilionária da longevidade? Como podemos avaliar as oportunidades de empreender, pensar em novos produtos e serviços, inovando neste oceano de possibilidades?

FINALMENTE, COMO ATUAMOS NO IMPACTO SOCIAL DESTA REVOLUÇÃO?

Conhecer e integrar-se a esse ecossistema, com atores e organizações que fomentam soluções para os desafios postos, torna-se fundamental para toda a sociedade.

Fica o desejo de que este artigo possa ampliar a busca de nossos Administradores por reflexões e práticas pró-longevidade no campo individual e organizacional. Gosto de dizer que a longevidade deveria ser a causa das causas, mas isso só será possível se for uma causa de todos nós!

“

Na relação entre pessoas e longevidade, as reflexões vão desde a preparação pessoal para a maratona de uma vida mais longa, até o campo da Gestão de Pessoas.

”

Dinheiro não é brincadeira

Crianças têm educação financeira em escolas e levam o aprendizado para dentro de casa

POR TAMARA LIMA

Falar sobre dinheiro está cada vez mais importante e urgente. Com a inflação em 10,06%, maior alta em seis anos, e diminuição da renda com a pandemia de Covid-19, o poder financeiro do brasileiro está decrescendo rapidamente.

No entanto, abordar o assunto é tabu para a maioria da população. Segundo pesquisa do Instituto *Mindminers* e encomendada pelo Banco BV, 61% dos brasileiros têm sentimentos negativos ao conversarem sobre dinheiro. Para quebrar este paradigma, pelo menos no futuro, a educação financeira infantil vem se tornando realidade em algumas escolas do país.

Em 2020, o Ministério da Educação (MEC) tornou obrigatório o ensino de educação financeira nas escolas, dentro das novas diretrizes da Base Nacional Comum Curricular (BNCC), como um dos temas a serem abordados nas disciplinas já existentes, porém muitas instituições de ensino particulares priorizaram o tema, conferindo *status* de disciplina.

Abraham Feliciano, seis anos, cursa o primeiro ano do ensino fundamental e está tendo o primeiro contato com aulas de Educação Financeira e Empreendedorismo. O pai, Thalles, tem boas expectativas, e percebeu o quanto as aulas poderiam ser benéficas, quando o filho quis saber mais sobre as instituições bancárias. “Uma vez, o Abraham perguntou para quê servia o banco, e ele mesmo respondeu que era para ladrão roubar, como ele vê na TV. A partir deste dia, minha preocupação em explicar para ele (sobre finanças) aumentou”, conta.

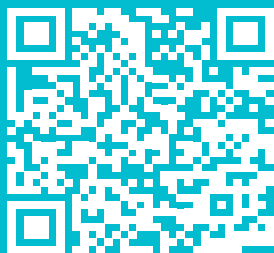


ABRAHAM FELICIANO, SEIS ANOS

FOTO: ARQUIVO PESSOAL



A mesma preocupação teve o Adm. Antônio Dias. Professor de Administração Financeira da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), começou a escrever sobre o tema para colaborar com a educação da filha mais velha. A prática resultou em uma série de livros voltados para a educação financeira infanto-juvenil e no projeto Educação Financeira para Todos, que ministra, gratuitamente, palestras sobre o assunto para o ensino fundamental de escolas públicas e privadas em Minas Gerais.



SAIBA MAIS:
ACESSE O QR CODE.



ADM. ANTÔNIO DIAS
E SUAS PUBLICAÇÕES

FOTO: ARQUIVO PESSOAL

FINANÇAS

O projeto já realizou mais de 50 palestras desde 2018 e tem o objetivo de “sensibilizar, despertar a criança para o tema, introduzir questões de finanças no dia a dia das crianças, e, conseqüentemente, no dia a dia dos pais e familiares”, segundo o professor. Essa conscientização é o que a especialista em Metodologia do Ensino Fundamental e Médio, Andréa das Chagas, espera alcançar com seus alunos: “Trabalhar o ensino da educação financeira e do empreendedorismo nas escolas vem favorecer a formação de seres humanos e cidadãos mais atuantes. Que eles ajam não só com a mente, mas também com o coração, em prol da sustentabilidade do mundo e da suficiência. Ser mais e ter aquilo que a gente precisa para sobrevivência”, destaca.

A aluna do quarto ano do ensino fundamental, Júlia Pereira, nove anos, absorveu bem o ensino. Apaixonada por objetos de papelaria, Júlia doou muitos materiais escolares a quem precisava, no último ano, e, ao iniciar o atual ano letivo, decidiu não renovar todo o material, mas reaproveitar o do ano anterior. “Estou tendo mais consciência das coisas, que tem que poupar, não gastar tanto. Sempre que eu ia ao shopping, eu pedia muita coisa. Agora estou pedindo só o que estou precisando”, reconhece a estudante.

Mas se falar sobre dinheiro já é difícil para os adultos, imagina para as crianças! O professor Adm. Antônio Dias ressalta que o envolvimento dos alunos durante o ensino é fundamental na abordagem da disciplina. O cofrinho, grande amigo de muitos pequenos na hora de guardar o dinheirinho, faz parte do dia a dia dos alunos do primeiro ano do colégio onde Andréa é coordenadora. “Tem o cofrinho da turma, para poupar um pouquinho, e no final do ano, a gente conseguir comprar alguma coisa para a nossa sala, ou nos divertir com alguma coisa, ou ajudar alguma instituição... Então, as crianças vão traçando as metas”, explica. Enquanto o cofrinho da sala do Abraham não fica cheio, ele espera, enfim, descobrir, nas aulas de educação financeira, para quem servem os bancos: “Eu quero aprender como paga banco, como juntar dinheiro, e como que paga as coisas, água, comida”, conta o menino.

Dicas de como falar com as crianças sobre dinheiro

Envolver as crianças:

Participação nas questões financeiras/decisões

Dar bons hábitos/exemplos:

As crianças tendem a repetir o comportamento dos pais

Ser transparente:

Abrir a renda, os gastos, a real situação financeira da família, e abordar a importância de poupar



Introduzir conceitos básicos:

De forma didática, trazendo para a realidade da criança

FONTE: ADM. ANTÔNIO DIAS PEREIRA, COORDENADOR DO PROJETO DA UFMG, ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA PARA TODOS.



Trabalhar o ensino da educação financeira e do empreendedorismo nas escolas vem favorecer a formação de seres humanos e cidadãos mais atuantes.



ANDRÉA DAS CHAGAS,
COORDENADORA ESCOLAR



Educação Financeira nas Escolas Públicas

Em agosto do ano passado, o Ministério da Educação (MEC), em parceria com a Comissão de Valores Mobiliários, lançou o Programa Educação Financeira nas Escolas, com o objetivo de oferecer aos professores cursos gratuitos de formação em educação financeira. Segundo publicação no site do MEC, “a expectativa inicial é a de capacitar, em três anos, 500 mil professores, que poderão levar o tema a mais de 25 milhões de estudantes brasileiros”. Capacitação esta que, para o professor da UFMG, Adm. Antônio Dias, se faz urgente, uma vez que há muita desigualdade entre o ensino público e o privado. “Não há ainda muitos professores qualificados para isso, além das desigualdades. As capitais têm um potencial maior de desenvolvimento dessas ações. Pelo Brasil afora, a dificuldade fica ainda maior, com redução de pessoal para trabalhar esse material. Nas escolas públicas, muitas haviam começado o programa e desistido por falta de professor, principalmente, e de material. Então, ainda há dificuldades de tornar operacional o programa nacional de educação financeira”, relatou.

Em 2019, a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), em parceria com a Universidade Federal de Itajubá e a Associação de Educação Financeira do Brasil, realizou o Curso de Capacitação em Extensão de Educação Financeira para alguns professores da rede estadual. A ideia do curso foi de capacitar os educadores a serem multiplicadores da educação financeira nas escolas onde atuam. De acordo com a SEE/MG, a Secretaria estuda dar continuidade à formação dos professores já em 2022, e informou, ainda,

que a educação financeira “pode ser abordada por meio de projetos interdisciplinares nas escolas da rede estadual, e adaptada de acordo com a realidade e as necessidades de cada região”. O Adm. Antônio Dias acredita que esta individualização é indispensável. “Muitos têm a renda baixíssima, vão à escola para merendar. Então, como chegar lá e falar de educação financeira, poupança e investimento, sendo que o básico é conseguir o pão de cada dia? Isso não faz parte do cotidiano deles, então tem que adaptar para a realidade, não adianta vir com um programa nacional e universal aplicado a todos indistintamente”, conclui.

Já no âmbito Municipal, podemos citar a iniciativa da Prefeitura de Belo Horizonte que sancionou o Projeto de Lei 157/21, na forma da Lei 11.328/2021, que acrescenta a Educação Financeira aos temas extracurriculares a serem abordados no contra turno das escolas integradas do Município, mas desde 2015, por meio da Secretaria Municipal de Educação (SMED), oferece o projeto “Sonhar, Planejar, Alcançar e Fortalecimento Financeiro para Famílias”. Em parceria com *Sésame Workshop*, *Metlife Foundation* e DSOP, o projeto “objetiva trabalhar a compreensão sobre o planejamento financeiro na perspectiva de definir sonhos/metras (materiais ou imateriais), construir estratégias para alcançá-los e modificar a realidade das famílias, mudando hábitos e comportamentos, com as crianças da educação infantil matriculadas nas redes municipal e parceira”, informa a Secretaria.

Família deve ser parceira da escola

No projeto implantado pela Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte, as famílias são convidadas a conhecer e participar das ações, e essa integração já vem dando resultado, de acordo com a SMED: “Observa-se, nas instituições que já participaram deste projeto, uma mudança significativa na relação com as famílias e na conscientização da necessidade de comportamentos que auxiliem na melhoria da qualidade de vida e na construção de uma sociedade mais justa e sustentável”.

O Adm. Antônio Dias enfatiza a importância dessa colaboração entre escola e família para a absorção do conteúdo pelas crianças e a sua implantação prática. “Muitos acham que a educação financeira é só questão de escola, de governo, mas os pais têm papel fundamental, principalmente em introduzir no cotidiano das crianças bons hábitos, dando bons exemplos, boas práticas e decisões, para que a criança incorpore isso e leve para a vida adulta”. É o que vem acontecendo na família da Valentina Melo, seis anos. O pai André costuma conversar com a garota sobre desperdício e, unindo a educação recebida em casa com o aprendizado da escola, ela tem se saído muito bem na tarefa de economizar: “A gente abre a torneira, e ela fica pingando, aí o que a gente vai fazer? A gente vai fechar ela direito, para não gastar água”, ensina Valentina, que sempre ganha “moedinhas” quando ajuda nas tarefas de casa.

Este sistema de recompensa financeira pelas tarefas e pelo comportamento também é utilizado na família da Júlia Pereira. A mãe Déborah considera muito importante vincular a questão financeira com o esforço e o auxílio que ela dá em casa, e a cada tarefa não realizada, é descontado um valor da mesada da criança.

VALENTINA MELO,
SEIS ANOS, ESTUDA
EDUCAÇÃO FINANCEIRA.



FOTOS: ARQUIVO PESSOAL



JÚLIA PEREIRA,
NOVE ANOS,
COM SEU
PRIMEIRO
CARTÃO DE
CRÉDITO.

“Para tudo que eles precisavam na viagem, tinham que usar o meu cartão, mas eu falava com eles: Pode usar, mas não pode ficar usando, usando, sem limite, não”.

JÚLIA PEREIRA

Hoje, Júlia possui um cartão de crédito em seu nome, vinculado ao de Déborah, que utiliza para a compra do lanche escolar e outras emergências, e a mãe garante que não há excessos da filha na utilização do meio de pagamento. O cartão de Júlia, inclusive, já salvou a família durante uma viagem de férias, quando Déborah esqueceu o seu cartão de crédito em casa. E se engana quem pensa que a “dona do dinheiro” liberou o uso do seu cartão tão facilmente para os pais. “Para tudo que eles precisavam na viagem, tinham que usar o meu cartão, mas eu falava com eles: Pode usar, mas não pode ficar usando, usando, sem limite, não”, conta Júlia.

Envolver as crianças nas decisões financeiras é uma das maneiras de abordar o assunto com os pequenos, mas, para o escritor e professor Adm. Antônio Dias, o equilíbrio das contas no lar é o melhor exemplo para que os futuros adultos não tenham medo ao se falar de finanças. “Filhos que crescem em um ambiente familiar mais estruturado financeiramente tenderão a ser pessoas, cidadãos mais conscientes. Isso é bom para o indivíduo, para a família, para a sociedade e para a economia como um todo”, conclui.

Orçamento cada vez mais apertado, nível de renda menor, despesas crescentes e custo de vida cada vez mais elevado: Clique aqui e saiba o que fazer neste momento de crise.

SAÚDE E
BEM-ESTAR

Síndrome
de

Burnout

Empresas e funcionários juntos contra o mal da atualidade

POR TAMARA LIMA

Com uma rotina estafante no trabalho, a jornalista L.C (iniciais adotadas nesta matéria para preservar a identidade), vinha convivendo com o estresse. Aquele sentimento comum a muitos profissionais, no entanto, começou a apresentar na jornalista grandes alterações físicas e mentais, como esgotamento, perda de rendimento físico, imunidade baixa, crise cervical aguda, ansiedade, aperto no peito, tontura e atenção difusa. Os sintomas eram um alerta de que algo não ia bem, mas foi com um formigamento no corpo, que L.C percebeu que o que sentia ia muito além do cansaço, e tinha nome: Síndrome de Burnout.

Conhecida como a síndrome do esgotamento profissional, o Burnout acontece quando o estresse crônico no trabalho não é bem administrado. Segundo a psicóloga especialista em Neurociência, Shana Wajntraub, o estresse é positivo até determinado grau. “Para se movimentar, você precisa ter estresse. O estresse mediano é ideal para você lidar com os problemas do dia a dia. Já o excesso de estresse sobrecarrega o seu corpo, a ponto de virar uma doença”, alerta. Mas como conseguir este equilíbrio em um mercado cada vez mais exigente e imediatista? Autoconhecimento é a resposta. Para a consultora em gestão de pessoas, Adm^a. Carol Fernandes, esta é a melhor ferramenta para administrar o nível de estresse, além de respeitar o próprio ritmo: “É importante estabelecer limites para suas atividades ocupacionais, evitando que se sobreponham às horas de lazer e descanso”. Ou seja, aprender a dizer “não”, mesmo aos líderes mais incisivos, pode ser a melhor prevenção contra a Síndrome de Burnout.

Foi assim que L.C começou a se curar. Além da ajuda profissional com terapia, exercício físico e melhorias na alimentação, a jornalista negociou alterações na sua rotina de trabalho com a empresa. “Conversei no meu trabalho e fizemos algumas mudanças.



Shana Wajntraub, psicóloga especialista em Neurociência.

“

O excesso de estresse sobrecarrega o seu corpo, a ponto de virar uma doença

”

SAÚDE E BEM-ESTAR



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

Admª. Carol Fernandes

Parei de ir toda sexta-feira, comecei a ficar menos no celular, não respondendo as pessoas em tempo real, comecei a gerar as coisas mais no horário comercial, por e-mail, e o que não era emergência, eu passei a não fazer na mesma hora, fazendo mais um policiamento mesmo”, relata.

Atualmente, L.C é sócia-diretora de uma agência de comunicação, e mesmo se considerando

perfeccionista e com a responsabilidade exigida pelo cargo, se monitora para estar sempre atenta aos gatilhos que podem desencadear novamente a Síndrome de Burnout, ou, até mesmo, outras doenças. Shana Wajntraub corrobora que este autocuidado é fundamental: “As pessoas delegam muito o seu bem-estar para o outro, elas devem ter mais autoconsciência e mais protagonismo. Se cuidar é importante, não delegue isso para o outro”.

“

É importante estabelecer limites para suas atividades ocupacionais, evitando que se sobreponham às horas de lazer e descanso.

Admª. Carol Fernandes
consultora em gestão de pessoas

”

Doença do trabalho

A Síndrome de Burnout não é algo novo, foi mencionada pela primeira vez na literatura médica em 1974, porém, ficou mais conhecida nos últimos anos. Os casos aumentaram durante a pandemia de Covid-19, o Brasil se tornou o segundo país com maior número de trabalhadores afetados, de acordo com a *International Stress Management Association* (ISMA-BR), e, em janeiro, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a Síndrome como doença ocupacional. Com a nova classificação, empregadores que ainda não se preocupavam com a saúde mental de seus funcionários devem começar a agir, e aqueles que já investiam nesse quesito devem ficar ainda mais atentos.



pelo INSS, e quando tiver alta do INSS, retornando para a empresa, terá estabilidade provisória por 12 meses, período em que não poderá ser demitido sem justa causa.” A psicóloga Shana Wajntraub trabalha com programas de saúde mental em diversas empresas, e garante que muitas delas já estão à frente no cuidado com os funcionários. “Algumas empresas contratam nutricionistas, médicos, neurocientistas para conscientizar as pessoas, informando sobre como cuidar da própria saúde mental, e instruir líderes sobre como lidar com seus colaboradores, como falar, como se dirigir, dar *feedback*. A palavra é segurança psicológica: dar tranquilidade para que as pessoas possam compartilhar ideias, errar e aprender sem sofrer punição por isso”, relata.

De acordo com o advogado trabalhista Thiago Loures, o empregador já tem, pela Constituição, a obrigatoriedade de promover a constante redução dos riscos no trabalho, tanto quanto à integridade física quanto à psíquica, e algumas ações, como exigências irreais, rigor excessivo e prolongamento da jornada de trabalho, por exemplo, são passíveis de responsabilidade. “Se este conjunto de ações causa danos à integridade psíquica do funcionário, sendo diagnosticado com a Síndrome de Burnout, este empregador deverá ser responsabilizado para indenizar o funcionário em duas esferas: reparação por danos materiais, tendo, por exemplo, que arcar com todo custo derivado do tratamento, bem como reparação por danos morais, sendo que o valor da indenização por dano moral é arbitrado pelo juiz, diante das circunstâncias do caso concreto”, exemplifica o advogado, que completa: “caso exista um atestado médico, de afastamento do serviço, por mais de 15 dias para o tratamento, a partir do décimo sexto dia, o empregado receberá auxílio-doença acidentário, pago



FOTO: ARQUIVO PESSOAL

Thiago Loures, advogado trabalhista

“ Sendo (o funcionário) diagnosticado com a Síndrome de Burnout, o empregador deverá ser responsabilizado para indenizá-lo ”

SAÚDE E BEM-ESTAR



O RH é o setor chave para o combate à Síndrome de Burnout dentro das empresas

Programas como estes ajudam a proporcionar um ambiente mais saudável e acolhedor, mas nem sempre são necessárias grandes ações para cuidar do corpo funcional. O cumprimento dos deveres e a garantia dos direitos trabalhistas (não só no papel), além de obrigação das empresas, contribuem para que o estresse não chegue ao nível de esgotamento. Com a tecnologia conectando tudo a todos, o tempo todo, o direito ao descanso, por exemplo, parece um desejo utópico, principalmente nos cargos de liderança, e, nisso, o setor de Recursos Humanos é parte fundamental. Para a Adm^a. Carol Fernandes, o RH pode auxiliar os demais gestores “na garantia de que as férias sejam fruídas em sua totalidade, evitando que eles chequem os e-mails corporativos, ou estejam disponíveis para tarefas sem um *staff* treinado adequadamente, isto é, que durante as férias desliguem-se completamente do ambiente corporativo”, conclui. Fato é que cada um (empregadores, líderes, RH e funcionários) deve fazer a sua parte se não quisermos ocupar o primeiro lugar entre os países mais afetados pela síndrome mais falada nos últimos anos.



ERGONOMIA

Como se posicionar corretamente em frente ao computador

O fisioterapeuta Emerson Ferreira, da Ativa Ocupacional, conversou com a RMA e passou dicas simples e importantes para preservar a saúde física e mental para quem passa um longo período do trabalho assentado.

1
Altura da cadeira ajustada para que os pés se apoiem no chão, ou no descanso de pés.

2
Alinhe bem a coluna vertebral no encosto da cadeira.

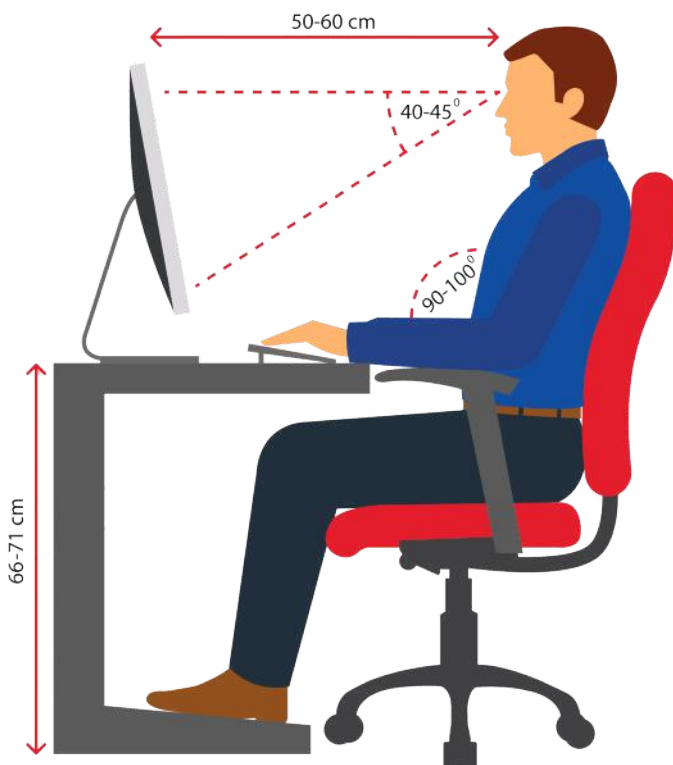
3
Não se deitar na cadeira. (Sentar-se sobre os glúteos).

4
Alinhar a tela do computador / notebook à altura dos olhos (Usar suporte para o equipamento, se necessário).

5
Cotovelos próximos ao corpo, em ângulo de 90°.

6
Pulsos retos.

7
Ombros e quadris alinhados.





**Estudante
registrado
também tem**

vantagens

Conheça o portal
Clube de Vantagens
dos Profissionais
de Administração.

Acesse:
admclubedevantagens.com.br



Clube de
VANTAGENS



CFA/CRA

Conselho Federal de Administração
Conselho Regional de Administração



CRA-MG

Conselho Regional de
Administração de Minas Gerais



Unimed-BH é na Quali.

Opções a partir de

R\$ 109**

Através da parceria Qualicorp e
CRA-MG, os Profissionais da
Administração tem mais benefícios
e vantagens para cuidar da saúde.

Ligue agora e fale com um de nossos consultores:

 (31)3048-2800

 (31)99808-5699



CRA-MG

Conselho Regional de
Administração de Minas Gerais

Unimed 
Belo Horizonte

Operadora de
ANS nº 243889



quali
corp

Qualificação
ANS nº 417273

****Plano Unifácil Flex**, Regional Adesão, ambulatorial + hospitalar com obstetrícia, enfermaria, com coparticipação, até 18 anos.
(comercialização na área de atuação da Unimed-BH). Publicação/vigência Abril 2022.

Disponibilidade e as características da rede médica, cobertura e/ou dos benefícios podem variar conforme a operadora e as condições contratuais do plano

ENTREVISTA



O AGRO É DELA

POR TAMARA LIMA

FOTO: ARQUIVO PESSOAL

Um negócio familiar, criado por um homem, com descendentes homens, em uma atividade tradicionalmente masculina: a agropecuária. Um cenário totalmente adverso para a mulher, que ocupa, hoje, somente 19% da administração do agronegócio, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Agora, imagine essa situação em 2005, quando, aos 24 anos, a Adm^a. Daniella Bruzzi assumiu a Agropeva, fundada em 1971 pelo seu avô, o engenheiro civil Ney Moreira Bruzzi!

Graduada pela UFMG, com MBA em Gestão na *Ecole des Ponts ParisTech* (ENPC), Paris/França, onde estagiou em uma empresa imobiliária, Daniella deixou a cidade luz para atuar na construtora da família, até chegar à diretoria do braço agropecuário do grupo, cujas fazendas estão localizadas em Jaíba, Norte de Minas. A trajetória, segundo ela, teve o avô como grande incentivador.

Em entrevista à RMA, essa Administradora apaixonada por esportes e mãe de três filhos conta, nas próximas linhas, como “pôs ordem na casa”, ao profissionalizar a empresa agropecuária que, até aquele momento, não tinha nem mesmo a definição de funções e processos, além de outras ferramentas de gestão.



RMA: Conte-nos sobre sua trajetória profissional.

Adm^a.Daniella Bruzzi: Em Paris, para concluir meu MBA, fiz estágio numa empresa imobiliária, *Auguste Thouard*. Ao retornar para o Brasil, em 1999, iniciei como trainee na Construtora Caparaó, que pertencia ao meu avô e a um sócio. Coordenei a implantação da ISO 9000 e era gerente de qualidade. Mas já nessa época, iniciei na Agropeva, braço agropecuário do grupo. Em 2005, comecei a me dedicar mais intensamente à atividade. Fiz diversos cursos para entender melhor do negócio, e contratamos uma consultoria especializada que, até hoje, é nossa parceira.

A Agropeva foi fundada em 1971, em Jaíba, Norte de Minas. Conte um pouco sobre a história da fazenda nestes 51 anos.

A Agropeva foi fundada em 1971 pelo eng. civil Ney Moreira Bruzzi, que desbravou o Norte de Minas para, lá, implantar seu projeto de pecuária com a criação, recria e engorda de gado Nelore comercial e elite*. O trabalho exigiu persistência e dedicação, devido, principalmente, ao grande desafio dos baixos índices pluvio-

métricos da região. Esse desafio resultou num gado com grande diferencial de rusticidade e adaptabilidade ao semiárido brasileiro. Ao longo desses 51 anos, a Agropeva procurou ser referência em produção de carne e genética aliada à sustentabilidade ambiental, com foco no desenvolvimento da pecuária brasileira.

Quais as principais mudanças e feitos da sua gestão à frente da Agropeva, já que você administra a empresa há 23 anos?

Foram feitas muitas mudanças na Agropeva desde que assumi a gestão, nos profissionalizamos. Promovemos muitos treinamentos, sendo um período com o apoio do Senar (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural). Foi introduzida uma consultoria especializada na área gerencial e de zootécnica, com a qual iniciamos um trabalho de melhoramento genético no rebanho Nelore PO*.

Você disse que quando assumiu a gestão, houve uma profissionalização. Como você descreve essa transição?

A partir do momento em que contamos com o apoio de uma consultoria especializada, foram



Como você vê o protagonismo da mulher no agronegócio?

Acho que hoje a mulher tem um papel significativo no agronegócio, conheço muitas profissionais e consultoras de sucesso e, hoje, ainda temos nossa ministra (Tereza Cristina Correa da Costa Dias – Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA) que era uma profissional do mercado, como um bom exemplo desse protagonismo.

Qual dica você pode dar para a mulher que queira seguir no agronegócio?

A dica é se especializar na área de interesse, e há uma grande diversidade de áreas, o que torna a atividade muito interessante. Vale ressaltar que é uma atividade de grande potencial, devido às boas perspectivas no Brasil para o futuro do agronegócio.

*Gado Nelore Comercial: gado destinado ao abate.

Gado Nelore Elite e PO: registrados na Associação Brasileira dos Criadores de Zebu (ABCZ), cujos machos são reprodutores e as fêmeas matrizes. Não são destinados à engorda para abate e consumo de carne.

criados processos, definidas melhor as funções, elaboração e acompanhamento de planejamento orçamentário e zootécnico e programa de premiação por índices de produtividade. Antes, não existia nada disso. Acho que o principal que posso destacar foi a introdução do planejamento, o acompanhamento orçamentário por atividade, e o programa de metas e premiação.

Uma fazenda familiar, criada por um homem, com descendentes homens, em uma atividade tradicionalmente masculina. Como você chegou à gestão dos negócios? Enfrentou algum tipo de preconceito?

Apesar de a empresa ter sido criada por um homem, meu avô, ele foi o maior incentivador para eu assumir a gestão da Agropeva. E, apesar de os funcionários serem homens, na maioria, sempre houve muito respeito e comprometimento.

Como a sua formação contribuiu para estar à frente da Agropeva?

Acredito que minha formação e os cursos que agreguei me ajudaram a entender a dinâmica do negócio, a pensar estratégias, definir planejamento e, principalmente, gerir as pessoas.



A close-up portrait of a woman with dark hair, looking slightly upwards and to the right. She is wearing a green jacket with a floral pattern of pink roses. The background is a light green wall with a repeating pattern of pink roses and green leaves. A blue banner is in the top left corner, and a white banner is in the top right corner.

**CULTURA
POP**

Madam C. J. Walker

o que podemos
aprender com a primeira
milionária dos EUA?

CRÉDITO: DIVULGAÇÃO/NETFLIX

No ano de 1867, apenas dois anos após a abolição da escravidão nos Estados Unidos, o casal Owen e Minerva Breedlove deram à luz a sua primeira filha não escravizada. Batizada como Sarah Breedlove, a menina teve uma vida difícil desde cedo, além de todo o preconceito e complicações que existiam na rotina dos afro-americanos na época. Mas Sarah tinha um sonho e, mais tarde, viria a se tornar a primeira mulher milionária dos Estados Unidos, conforme registrado no *Guinness Book of World Records*, o livro dos records mundiais. Ela também adotaria o sobrenome do terceiro marido e se tornaria conhecida como Madame C. J. Walker.

Toda a história da empreendedora é contada na série “A vida e História de Madam C. J. Walker”, disponível em um serviço de *streaming*. A protagonista é representada pela vencedora do Oscar de melhor atriz coadjuvante, Octavia Spencer. O seriado aborda a trajetória de sucesso da estadunidense e sua controvérsia com a antiga colega de trabalho, Anne Malone. Mas, além de uma incrível história de superação, existem pontos que merecem ser destacados e que podemos aprender com Madame C.J. Walker.

Resiliência

Sarah Breedlove perdeu os pais aos sete anos e, desde criança, precisou trabalhar para ajudar a família. Aos 14 anos, se casou para poder escapar dos abusos de seu cunhado. Aos 20, ficou viúva. Seu marido, Mose McWilliams faleceu apenas dois anos após o nascimento de sua única filha. Mais tarde, se casou novamente e passou por uma relação conturbada que a levou à separação em 1903. Enquanto ainda estava casada, se mudou para St. Louis e passou a trabalhar como lavadeira numa empresa na qual ganhava cerca de US\$1,00 por dia. A rotina dura de trabalho e as más condições, associadas ao sofrimento psicológico de Sarah, resultaram em uma alergia que a fez perder grande parte de seu cabelo.

Visão empreendedora

Com a autoestima abalada, ela passou a buscar mais informações sobre cuidados capilares, algo ainda pouco falado na época. Foi nessa rotina de estudos que ela conheceu Anne Malone, que havia desenvolvido uma fórmula para melhorar o aspecto do cabelo das mulheres afro-americanas. Sarah começou a usar o produto e gostou tanto que passou a atuar

como representante de vendas. Ao ver que os problemas capilares eram uma questão para diversas mulheres negras, enxergou no mercado um grande potencial e passou a pesquisar fórmulas para desenvolver seu próprio produto.

Na mesma época, Sarah se casou com um homem chamado Charles Walker e passou a se apresentar como Madame C.J. Walker. Ao lado do novo marido, ela montou uma fábrica e começou a comercializar o "*Walker's Wonderful Hair Grower*", que em tradução livre seria "O maravilhoso produto de crescimento capilar da Walker". A venda de porta em porta evoluiu para um salão de beleza. Seu marido passou a cuidar da publicidade e a filha ajudava a mãe no pequeno empreendimento.

Sempre pensando no crescimento de seu negócio e reinvestindo seus lucros, Madame C.J. Walker viu sua empresa crescer rapidamente. Ela decidiu deixar o controle das operações nas mãos de sua filha e passou a viajar pelos Estados Unidos para comercializar seu produto e recrutar novas revendedoras. Em 1908, um novo salão foi aberto em Pittsburgh, na Pensilvânia, cidade que passava por uma crise econômica, mas que possuía uma boa infraestrutura, com boas vias terrestres e marítimas. O conjunto acabou sendo oportuno para a instalação da nova base de operações. Além de expandir suas clientes, Walker também



Crédito: Wikimedia Commons / National Museum of African American History and Culture

montou uma escola profissionalizante que habilitava mulheres negras para trabalharem em seu negócio.

Com o tempo, novas bases de operações foram surgindo e o negócio tornou-se cada vez mais lucrativo. Além da expansão dos negócios, Sarah também soube chegar ao seu público-alvo. Em 1913, por influência da filha, C.J. Walker criou um salão de beleza completo no bairro do Harlem, em Nova York, região que estava se tornando um importante centro da cultura afro-americana, posto que mantém até hoje. Em Indianápolis, estabeleceu a sede da *Madam C.J. Walker Manufacturing Company*, que contava com uma fábrica, um salão e

uma escola. Com toda a estrutura sólida, uma linha completa de cuidados para cabelos crespos foi criada pela empresa.

Humildade

Apesar de ter estudado muito e ter se tornado pioneira na criação de um produto, Madame C.J. Walker sempre manteve os pés no chão, entendendo suas limitações. Este foi um traço marcante em sua jornada como empreendedora. A partir desta visão, sempre buscou pessoas que entendiam mais de determinadas áreas para trabalhar com ela, sem deixar de ser a força-motriz do empreendimento. A parceria com executivos foi essencial para que o negócio se tornasse mais capacitado para atender a demanda.

Autoconfiança

Mesmo com todas as adversidades, o racismo e a pobreza, Madame C. J. Walker nunca desistiu de seu sonho. Ela costumava dizer: “não importa o que aconteça, me recuso a desistir de lutar.” A frase resume bem a trajetória da mulher que nasceu filha de pessoas escravizadas e morreu milionária, tendo construído seu império do zero. Em seu ápice, a empresa passou a empregar direta e indiretamente milhares de mulheres negras em todo os Estados Unidos. Todo o conjunto de estratégias e perseverança de Madame C.J. Walker fez com que ela se tornasse a primeira



Crédito: Wikimedia Commons

mulher estadunidense a conquistar uma fortuna de um milhão de dólares, em valores da época. Tendo começado literalmente do zero, Sarah Breedlove ou Madame C.J. Walker inspira mulheres de todo o mundo a lutarem pelos seus objetivos e, o mais importante, a nunca limitarem seus sonhos.

dê um **start** na sua **recolocação.**

O sistema gratuito de **recrutamento**
para talentos que querem se
destacar no mercado.



CFA
talentos



CFA
Conselho Federal de
Administração



CRA-MG
Conselho Regional de
Administração de Minas Gerais







CRA-MG
Conselho Regional de
Administração de Minas Gerais