

REVISTA

ACEA

*A Revista da Associação Comercial de Amparo
Fevereiro de 2022. Ano 19. Edição 218*

CADASTRO

POSITIVO AJUDOU

41% DOS CONSUMIDORES

A MELHORAREM

NOTA DE CRÉDITO

EDITORIAL

Editora Responsável: Karine Gallo

Publicidade: Departamento Comercial

Projeto Gráfico: Karine Gallo - Comunicação | Marketing

19 3807.3533 / 3808.6944 / 9 8257.6821





DIRETORIA

Triênio 2021/2022/2023

Presidente: Larissa Demate

Vice-Presidente: Cláudia Martins

1ª Tesoureira: Adriana Flaibam

2º Tesoureiro: José Geraldo Augusto

1º Secretário: Nilton Elias Camargo

2º Secretário: Luciano Marcos de Siqueira

Diretor de Patrimônio: Fernando Garcia da Silva

Diretor de Marketing e Promoções: Mara Guilardi de Oliveira

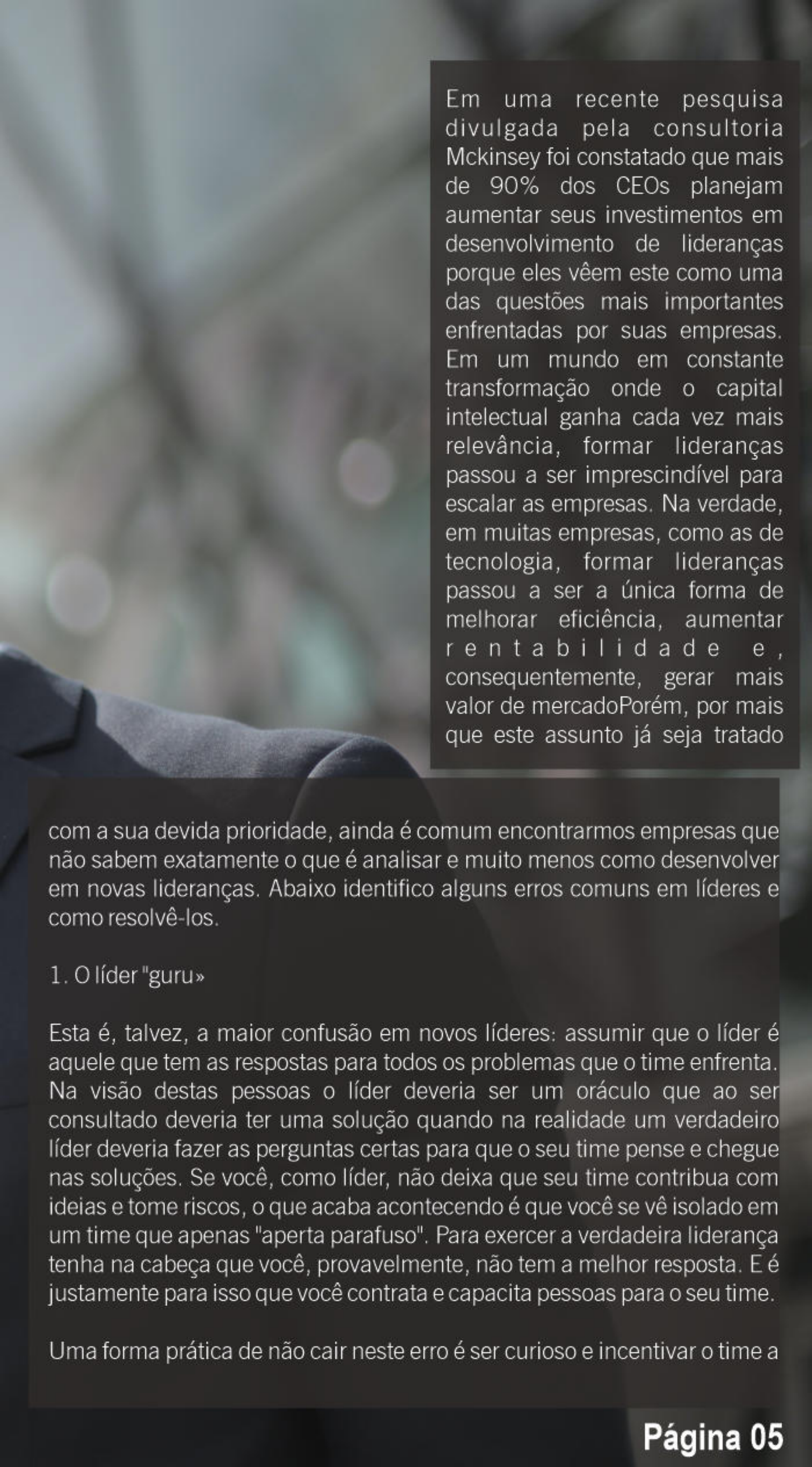
Diretor de SCPC: Délcio Barros Briozo

Diretores Adjuntos: Elvio Caleffi Júnior | Rodrigo Barbosa

Conselheiros Fiscais: Luciano Micai | Sérgio Antônio Carra | Carlos Benedito Polidoro Frare

OS MAIORES
ERROS DE UM
LÍDER E COMO
CONSERTÁ-LOS





Em uma recente pesquisa divulgada pela consultoria Mckinsey foi constatado que mais de 90% dos CEOs planejam aumentar seus investimentos em desenvolvimento de lideranças porque eles vêem este como uma das questões mais importantes enfrentadas por suas empresas. Em um mundo em constante transformação onde o capital intelectual ganha cada vez mais relevância, formar lideranças passou a ser imprescindível para escalar as empresas. Na verdade, em muitas empresas, como as de tecnologia, formar lideranças passou a ser a única forma de melhorar eficiência, aumentar rentabilidade e, conseqüentemente, gerar mais valor de mercado. Porém, por mais que este assunto já seja tratado

com a sua devida prioridade, ainda é comum encontrarmos empresas que não sabem exatamente o que é analisar e muito menos como desenvolver em novas lideranças. Abaixo identifiquei alguns erros comuns em líderes e como resolvê-los.

1. O líder "guru»

Esta é, talvez, a maior confusão em novos líderes: assumir que o líder é aquele que tem as respostas para todos os problemas que o time enfrenta. Na visão destas pessoas o líder deveria ser um oráculo que ao ser consultado deveria ter uma solução quando na realidade um verdadeiro líder deveria fazer as perguntas certas para que o seu time pense e chegue nas soluções. Se você, como líder, não deixa que seu time contribua com ideias e tome riscos, o que acaba acontecendo é que você se vê isolado em um time que apenas "aperta parafuso". Para exercer a verdadeira liderança tenha na cabeça que você, provavelmente, não tem a melhor resposta. É justamente para isso que você contrata e capacita pessoas para o seu time.

Uma forma prática de não cair neste erro é ser curioso e incentivar o time a

compartilhar suas ideias. Além disso, deixar claro que as ideias que foram compartilhadas são importantes para você. O resultado que você vai observar é que ao invés de se tornar um líder mais fraco, isso vai fazer com que o time te admire e, conseqüentemente, você se torne um líder inspirador.

2. O líder "amigão»

Este tipo de líder é aquele que orienta todas as suas tomadas de decisões para um objetivo: satisfazer o lado pessoal dos integrantes do time. Este líder é muito preocupado em promover pessoas, deixá-las felizes, mas em contrapartida não entrega nenhum resultado. Sim, olhar para as pessoas do time é essencial, mas de nada adianta se o resultado não for entregue. Um líder deve otimizar para o coletivo e nunca para o indivíduo. Isso significa que as tomadas de decisões devem olhar para o bem do grupo, da empresa - sempre claro, respeitando os indivíduos. Se você olha apenas para agradar uma ou várias pessoas do grupo, é muito provável que o resultado seja prejudicado.

O líder com estas características deve garantir que os resultados sejam entregues. Para isso é importante absorver incertezas internas e manter o time focado em um objetivo específico. Acompanhar as metas e compartilhar informações com os liderados é essencial para garantir as entregas sem grandes surpresas.

3. O líder "carrasco»

Este tipo de líder é o oposto do líder "amigão". Aqui, o gestor está preocupado apenas com a entrega de resultados, não importando se para isso ele tenha que sacrificar os anseios e desejos das pessoas integrantes do time. Os resultados até podem vir no curto prazo, porém, no médio prazo os liderados perdem motivação e param de produzir.

Se você se vê nesta situação pense em como pode contribuir para desenvolver os membros do seu time profissionalmente e pessoalmente. Você está de fato dando autonomia para que eles aprendam a pensar e não apenas a executar? Você está orientando para que eles desenvolvam competências que os tornem mais eficientes? Além disso, você os inspira compartilhando o propósito (o motivo) pelo qual o time foi formado? Estas são questões essenciais para ter uma visão mais orientada a pessoas..

4. O líder que não está próximo ao time

Para estes líderes, há uma hierarquia a ser respeitada e por este motivo o líder não deveria estar próximo aos seus liderados. É uma relação muito mais de comando e controle do que de time. O pensamento é que caso ele fique muito próximo dos membros do time, o respeito será perdido. Este é um dos maiores erros que um líder pode cometer. Independente de qualquer teoria de liderança, é imprescindível que o gestor esteja próximo não apenas fisicamente como emocionalmente à todas as

pessoas que ele lidera.

Liderar não é um trabalho fácil. Muitos anseiam por se tornarem líderes em suas carreiras mas poucos conseguem ter a real dimensão da responsabilidade que isso trás. É praticamente impossível aprender sobre liderança lendo livros ou assistindo palestras. Liderança se aprende na prática, errando e aprendendo. Não se sinta culpado se você perder o time por algum momento. Não se sinta responsável se algum resultado não vier. O mais importante é o processo de aprendizagem que você e os membros do time estejam tendo. No final, liderar não é um fim. Deve ser encarado como uma jornada de evolução do gestor.

Fonte: Marcelo Furtado (administradores)





Segundo o Índice de Saúde Organizacional, recente pesquisa realizada e divulgada pela consultoria McKinsey, os brasileiros estão entre os mais desmotivados profissionalmente. O estudo com 82 empresas que somam 170 mil funcionários diz que a motivação profissional nem sempre está vinculada ao salário. Um dos maiores motivos para a falta de ânimo no trabalho é que a maioria dos colaboradores gosta de se sentir parte da empresa, estão buscando inovar, mas muitas vezes não recebem nenhum incentivo da liderança.

A pesquisa mostra também que **aumentar o senso de responsabilidade das pessoas, de uma forma que elas se sintam parte do negócio e acreditem que o que fazem tem valor e é reconhecido, é uma das principais maneiras para motivar os funcionários.**

"É importante desenvolver um certo grau de autonomia, quanto mais o trabalhador estiver envolvido, maior a probabilidade de atuar utilizando o mindset de crescimento e de trazer bons resultados para a empresa", afirma Solange Mata Machado, autora do livro "Desconstruindo o Mindset e Construindo Inovação", publicado pela editora Évora. Abaixo, ela explica como alterar a

programação mental para alavancar resultados tanto para os funcionários quanto para as empresas, fazendo com que se sintam mais motivados.

Mindset e a cultura organizacional

O conceito de mindset está centrado na crença de se poder ou não alterar os traços pessoais. "No mindset fixo, as pessoas acreditam que tais características são inatas e não podem ser alteradas. Já no mindset de crescimento, são aquelas que creem no controle e mudança dessas características, a partir do esforço", conta a autora. Ao utilizar os dois, é possível adquirir a capacidade de olhar para o presente enquanto se pensa no futuro.

As empresas tradicionais, criadas com base no comando-controle tendem a desenvolver o mindset fixo, pois privilegiam o status e a certeza em detrimento da autonomia. Por outro lado, as startups, por exemplo, desenvolvem culturas organizacionais que fomentam a inovação e a criatividade, incentivando a autonomia e os relacionamentos sociais. Essas dimensões incentivam o mindset de crescimento.

A autonomia é reconhecida pelo nosso cérebro como um processo de recompensa, que aumenta nossa atenção e impulsiona a vontade de transformar e colaborar. "Fazer um mapeamento das habilidades dos funcionários, determinando tarefas e responsabilidades, mas dando liberdade para a tomada de decisões é um passo importante para

incentivar essa autonomia. Compartilhar conhecimento e informações que melhorem o desempenho e demonstrar confiança no funcionário também ajuda nesse processo", explica Solange.

O que as empresas precisam se perguntar é como identificar os mindsets em seus funcionários para incentivá-los em um processo de aprendizado contínuo, demonstrando interesse naquilo que é pensado e realizado por esses trabalhadores. "Dessa maneira, eles se sentirão confortáveis e produtivos nas funções em que atuam", finaliza a autora.

Fonte: Solange Mata Machado





ÓTICAS
clara

Laboratório Próprio
Seus óculos prontos em 30 minutos!



**GANHE
OUTRO
VARILUX®**

NA COMPRA DE UM VARILUX®
COM CRIZAL E/OU TRANSITIONS®

WhatsApp (19) 3807-9973

Facebook Óticas Clara Instagram @oticasclaraof

Rua Treze de Maio, 303
Centro - Amparo/SP



**AS MELHORES
LENTES DO
MERCADO?
NÓS TEMOS.**

CHILLVISION

Crizal

Lentes KODAK

Transitions

VARILUX



CHILLI BEANS
AQUI TEM UMA

CADASTRO

POSITIVO AJUDOU

41% DOS CONSUMIDORES

A MELHORAREM

NOTA DE CRÉDITO







Uma pesquisa realizada pela empresa de inteligência analítica Boa Vista mostra que 80% dos consumidores já tiveram problemas ao tentar solicitar crédito, e que nos últimos dois anos o Cadastro Positivo, banco de dados com informações de pagamento, auxiliou 41% dos entrevistados a melhorarem sua nota de crédito (score) e reduziu, em média, 10,4% as taxas cobradas no crédito pessoal não consignado para novos tomadores de crédito. Outros 33% dos entrevistados contaram que o Cadastro Positivo ajudou a nota de crédito a ficar na mesma faixa de classificação e 26% alegam que tiveram queda no score.

Segundo a pesquisa, as principais causas apontadas pelos entrevistados como um dos problemas ao tentar solicitar crédito no mercado são: ter restrições no nome, mencionada por 51% dos respondentes, e possuir score de crédito baixo (31%). Em seguida, não ter como comprovar renda (12%), não ter carteira assinada (4%) e não ter conta em banco (2%). Esses fatores podem dificultar a tomada de crédito por parte do consumidor, já que as empresas levam em conta informações sobre

comportamento de pagamentos dos clientes, sejam pessoas físicas, sejam pessoas jurídicas, para realizar a análise e se decidir pela concessão.

A pesquisa também verificou o entendimento sobre o Cadastro Positivo. Em 2021, a Boa Vista constatou que aproximadamente dois terços dos consumidores afirmam saber do que se trata o Cadastro Positivo. O conhecimento espontâneo da iniciativa cresceu nos últimos três anos, com 78% dos consumidores que afirmaram ter ciência deste banco de dados, frente aos 61% registrados em 2018. Mas, entre as pessoas que dizem não conhecer o Cadastro Positivo, a maioria também não sabe como e onde consultar suas informações.

Cerca de 40% dos consumidores entendem que o Cadastro Positivo deve fazer com que sejam reconhecidos pelas contas pagas e não somente por dívidas. O estudo também aponta que seis em cada dez, ou 60% dos consumidores que conhecem o próprio score, atribuem grande importância da nota na vida financeira.

“Entendemos que o fornecimento de informações mais precisas para concessão de crédito pode proporcionar impactos positivos para a economia do país, através, por exemplo, de uma possível diminuição da taxa de juros médio e da inclusão de consumidores no mercado de crédito”, explica Flávio Calife, economista da Boa Vista.

Fonte: Boa Vista-SCPC

DÊ UM MATCH! COM A HTM

Uma experiência avançada na gestão de seus equipamentos por meio de tecnologia IoT. O HTM Match é um aplicativo que oferece uma série de benefícios que irão qualificar sua rotina de atendimentos.

Baixe o aplicativo, cadastre seus equipamentos HTM

E CONCORRA A PRÊMIOS INCRÍVEIS!



HTM
TECNOLOGIA DE RESULTADO

@htmeletronica
/htmeletronica
/htmeletr
/htmeletronica

CERTIFICADO DIGITAL

é na Associação Comercial de Amparo

atendimento normal na Pandemia

Descontos Especiais para Associados

Adquira e agende seu horário: www.aceamparo.com.br





inaccreditável



Empréstimo rápido para empresas,
sem burocracia de banco.

Se é **ACCREDITO**, pode acreditar.

Cansado da burocracia e dos juros altos dos bancos? A ACCREDITO nasceu para auxiliar o desenvolvimento de microempreendedores individuais, micro e pequenas empresas associadas ao sistema FACESP, assim como a sua. Empréstimos sob medida, com taxas a partir de 1,62% ao mês, com até 6 meses de carência e muito mais.

Conheça as Vantagens

Fale com Adriana Oliveira (19) 3807-3533

**ASSOCIAÇÃO
COMERCIAL**

Amparo



A ACCREDITO tem o propósito de oferecer condições exclusivas para associados das Associações Comerciais do Estado de São Paulo. Todas as condições apresentadas e a aprovação das operações estão sujeitas à análise de crédito.

Ministério do Trabalho e Emprego



**CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL**

MERCADO

TAXA DE DESEMPREGO

VOLTOU A RECUAR

A taxa de desemprego no Brasil voltou a recuar no trimestre finalizado em novembro, indo ao nível mais baixo desde o início de 2020 em meio à sazonalidade de fim de ano, mas a renda real dos trabalhadores chegou à mínima da série histórica. A taxa calculada pela Pnad Contínua foi a 11,6% nos três meses até novembro, de 12,1% no trimestre até outubro, segundo os dados divulgados na sexta-feira (28) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Nos três meses imediatamente anteriores, entre junho e agosto, a taxa havia ficado em 13,1%, enquanto que no mesmo período de 2020 foi de 14,4%. O resultado mais baixo desde o trimestre encerrado em janeiro de 2020 (11,4%) indica que o mercado de trabalho segue em recuperação depois do ápice dos problemas causados pela pandemia de Covid-19.

Mas os trabalhadores ainda enfrentam corrosão da renda real em meio à inflação elevada no País, com a renda atingindo o menor patamar da série histórica, iniciada em 2012. Entre setembro e novembro, o rendimento real habitual foi de R\$ 2.444, queda de 4,5% sobre os três meses imediatamente anteriores e de 11,4% ante o mesmo período de 2020. “Isso significa que, apesar de haver um aumento expressivo na ocupação, as pessoas que estão sendo inseridas no mercado de trabalho ganham menos.

Além disso, há o efeito inflacionário, que influencia na queda do rendimento real recebido pelos trabalhadores”, explicou a coordenadora do IBGE, Adriana Beringuy.

No trimestre encerrado em novembro, o número de pessoas desempregadas no Brasil era de 12,405 milhões, o que representa queda de 10,6% sobre o trimestre imediatamente anterior e de 14,5% na comparação com o mesmo período de 2020.

Já o total de ocupados aumentou 3,5% ante os três meses encerrados em agosto, totalizando 94,930 milhões. Esse número ainda representa um aumento de 9,7% ante o ano anterior.

“Esse resultado acompanha a trajetória de recuperação da ocupação que podemos ver nos últimos trimestres da série histórica da pesquisa. Esse crescimento também já pode estar refletindo a sazonalidade dos meses do fim de ano, período em que as atividades relacionadas principalmente a comércio e serviços tendem a aumentar as contratações”, disse Adriana Beringuy.

Esse resultado levou o nível de ocupação, percentual de pessoas ocupadas na população em idade de trabalhar, a 55,1%, aumento de 1,7 ponto percentual frente ao trimestre anterior. O número de trabalhadores com carteira assinada no setor privado subiu 4,0% entre setembro e outubro sobre o trimestre imediatamente

4,0% entre setembro e outubro sobre o trimestre imediatamente anterior, ou 1,33 milhão de pessoas a mais, impulsionado segundo o IBGE pelos segmentos de comércio, indústria, saúde e educação e de tecnologia da informação e comunicação. Mas o contingente daqueles que não tinham carteira também aumentou, 7,4%, ou um acréscimo de 838 mil pessoas.

A taxa de informalidade foi de 40,6%, repetindo o resultado do trimestre anterior, porém, o IBGE destacou que houve aumento no número de trabalhadores informais. “Do crescimento de 3,2 milhões de trabalhadores no número de pessoas ocupadas, 43% vieram do trabalho informal. Então, embora a informalidade continue se destacando na expansão da ocupação, a participação do trabalho formal no setor privado vem aumentando e contribuindo também para a recuperação da ocupação no País”, completou Adriana.

Fonte: Diário do Comércio



Ou você se atualiza ou a concorrência te engole

A **CONSULTA ACERTA** não existe mais.

Conheça a sua evolução **ACERTA ESSENCIAL**. ✓



ASSOCIAÇÃO
COMERCIAL

Amparo

FEEDBACK
HUMANIZADO
GANHA RELEVÂNCIA
NA PANDEMIA



Você já parou para analisar como tem dado o feedback às pessoas? Enobrece os pontos positivos ou só foca os erros? Em um cenário de incertezas e de rápidas transformações, após os desafios impostos pela pandemia, especialmente dentro das empresas, a resposta a essa questão pode ser decisiva para os resultados, tanto individuais quanto coletivos. No meio corporativo, resumidamente, o feedback é o ato de avaliar o desempenho dos colaboradores, positiva ou negativamente, por meio do fornecimento de informações a um indivíduo ou a um grupo, de modo a reforçar um posicionamento ou favorecer uma possível mudança de comportamento, considerando que a atuação não esteja adequada.

Em ambos os casos, a comunicação deve ser feita de maneira construtiva e com empatia, visto que pode impactar a autoestima dos profissionais, o engajamento das equipes, a produtividade e os resultados da corporação, além da retenção de talentos. De acordo com o CEO, board advisor e headhunter da Prime Talent, David Braga, é fundamental que exista uma humanização na forma de falar e de tratar o outro, mesmo que o profissional discorde da atitude a ser avaliada.

“Usualmente, somos ágeis em criticar o que não está certo, apontando erros. Porém, nem sempre, temos a mesma postura e damos o retorno positivo, quando algo bom é feito. Dessa forma, o máximo que conseguimos é distanciar as pessoas. No âmbito corporativo, isso é péssimo, uma vez que impacta no processo evolutivo, de inovação e de engajamento, afetando, inclusive, o clima organizacional e a retenção dos melhores profissionais”, destaca.

Assim, nesse processo, é importante sabedoria, tanto para quem dá o feedback, quanto para quem recebe. Um retorno eficaz ajuda o indivíduo ou o grupo a melhorar seu desempenho e, conseqüentemente, alcançar seus objetivos. Já a pessoa que recebe o feedback tem a oportunidade de entender qual a visão do seu superior e também de se conhecer, por meio da ótica de alguém que acompanha seu dia a dia ou avalia a sua entrega.

“Por isso, comunicação clara e transparente, olhar positivo e sensibilidade ao outro são características fundamentais, seja no contato presencial, seja na conversa com aqueles que estão em home office. Se falamos tanto em legado, é relevante entender qual o impacto temos gerado nos demais com o nosso feedback”, completa Braga.

Aqui, portanto, a empatia – definida como a habilidade de compreender as outras pessoas – é primordial. O headhunter explica que um indivíduo empático consegue lidar melhor com muitas situações, porque tem a capacidade de se colocar no lugar do outro e tentar entender o ponto de vista alheio, mesmo que não concorde com ele.

Nas empresas, exercer a empatia é uma maneira de lidar, com diplomacia, com todos os níveis hierárquicos (superiores, pares, liderados) e estabelecer uma conexão verdadeira, reduzindo, então, os conflitos. Isso não significa concordar com tudo, mas, sim, ter escuta ativa, entender e respeitar os pontos de vista divergentes, para, então, expor as próprias opiniões.

Nesse contexto, Braga ressalta que uma coisa é certa: a grande maioria das pessoas sempre espera pelo retorno positivo daquilo que faz, em todas as esferas da vida. “Queremos ser reconhecidos quanto ao nosso esforço e à nossa criatividade, para qualquer tipo de assunto, o que impacta, inclusive, na autoestima. Mas é preciso lembrar que, nem sempre, iremos agradar à outra pessoa. Expectativas podem se frustrar nesse momento, sendo necessário ter maturidade emocional e jogo de cintura para sair dessas situações”, afirma. O líder empático deve ser capaz de manter a calma nessas circunstâncias complicadas, emotivas ou estressantes, tentando entender o que o outro sente e pensa, para fornecer respostas assertivas. Braga acrescenta que as pessoas são diversas, e o ambiente de trabalho reflete diretamente isso. Logo, ajustes serão permanentemente necessários, envolvendo todos da empresa. E o processo de feedback, mesmo que informal, pode apoiar nessa questão.

“Quando o líder respeita as individualidades e sabe somar cada um dos talentos, dentro da diversidade da organização, todo mundo sai ganhando, e a produtividade aumenta de modo considerável”, conclui. Além disso, para que a companhia evolua de forma positiva, não apenas o líder precisa ser empático e saber dar feedbacks eficientes, mas todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico que ocupem.

Fonte: Diário do Comércio



CONSULTORIA

JURÍDICA

GRATUITA

NA PANDEMIA

ACEA informa aos seus associados que possui contrato de consultoria jurídica extrajudicial com o escritório de advocacia do Dr. Adib Kassouf Sad para atendimento de suas demandas.

O contrato firmado com o escritório prevê, ainda, a pedido de nossa diretoria, o atendimento de até 4 consultas por mês para nossos associados, que serão encaminhados pela nossa entidade, sem qualquer custo na primeira consulta para os mesmos.

Para utilização do benefício fornecido por nós e para agendamento das consultas contratadas pela ACEA, entre em contato conosco pelo telefone 19-3807.3533.





UNiVERSO
CONTABILIDADE

GESTÃO CONTÁBIL
E EMPRESARIAL

www.universoconsult.com.br

(19) 3808.8890



Conectando empresas e candidatos.



AMPARO
EMPREGA

Uma iniciativa da Associação Comercial de Amparo.

Anuncie suas vagas de emprego
gratuitamente!

SOLICITE SEU LOGIN E SENHA:

 **193807.3533**

www.amparoemprega.com.br





DIRETORIA

Triênio 2021/2022/2023

Presidente: Larissa Demate

Vice-Presidente: Cláudia Martins

1ª Tesoureira: Adriana Flaibam

2º Tesoureiro: José Geraldo Augusto

1º Secretário: Nilton Elias Camargo

2º Secretário: Luciano Marcos de Siqueira

Diretor de Patrimônio: Fernando Garcia da Silva

Diretor de Marketing e Promoções: Mara Guilardi de Oliveira

Diretor de SCPC: Délcio Barros Briozo

Diretores Adjuntos: Elvio Caleffi Júnior | Rodrigo Barbosa

Conselheiros Fiscais: Luciano Micai | Sérgio Antônio Carra | Carlos Benedito Polidoro Frare

EDITORIAL

Editores Responsáveis: Karine Gallo

Publicidade: Departamento Comercial

Projeto Gráfico: Karine Gallo - Comunicação | Marketing

19 3807.3533 / 3808.6944 / 9 8257.6821



**REVELANDO MOMENTOS,
REGISTRANDO SENTIMENTOS!**

**FASHION
CASAMENTOS
RETRATOS
FAMÍLIA
EVENTOS
CORPORATIVOS**



**GUSTAVO SUZUKI
FOTOGRAFIA**

**(19) 98305-1930 / www.gustavosuzuki.com.br
[instagram.com/GustavoSuzukiFotografia](https://www.instagram.com/GustavoSuzukiFotografia)
[facebook.com/GustavoSuzukiFotografia](https://www.facebook.com/GustavoSuzukiFotografia)**