

A força da liderança feminina no mercado de tecnologia

Quando iniciei minha carreira no segmento de tecnologia e internet, em 2010, ainda via poucas mulheres à frente de áreas estratégicas das grandes empresas com as quais trabalhei

Sandya Coelho (*)

Onze anos depois, vemos um incentivo forte para que mais mulheres tenham oportunidades em posições de liderança, e esse movimento vem sendo puxado justamente pelas empresas do setor de tecnologia e servido de modelo para os demais setores.

E esse movimento pró-liderança feminina não fica restrito apenas aos cargos diretivos. Uma pesquisa realizada pela consultoria de gestão, Korn Ferry, mostra que nos conselhos de administração de empresas brasileiras, a presença de mulheres subiu 14% em 2020, contra 7% em 2014. E no mercado de tecnologia, ao qual estou diretamente envolvida, o estudo mostra que o setor também está ganhando destaque.

Historicamente, muitas mulheres foram brilhantes ao conquistarem, com muita luta, seus espaços na sociedade. E são importantes inspirações para as atuais gerações, ainda mais para quem busca oportunidades em posições de liderança. Nos dias atuais, acompanhamos mulheres como Whitney



Nos conselhos de administração de empresas brasileiras, a presença de mulheres subiu 14% em 2020, contra 7% em 2014.

Wolfe Herd, fundadora do app de relacionamento Bumble, e a cantora Anitta, que recentemente foi contratada para integrar o conselho administrativo do Nubank, impulsionando cada vez mais a representatividade feminina nos diferentes segmentos do mercado.

Mas, ainda hoje, ser mulher num cargo de liderança não é tarefa fácil, sobretudo no mercado mais tradicional, é muito desafiador ser mulher à frente das negociações.

Nas minhas experiências profissionais, já precisei demonstrar firmeza para fazer outra pessoa entender que

não era necessário buscar um homem posicionado hierarquicamente acima de mim, que poderia falar diretamente comigo.

Por outro lado, também tive a oportunidade de descobrir no mundo da tecnologia, onde passei a atuar nos últimos 11 anos, um ambiente menos desigual. Faço parte de uma empresa que está listada no novo mercado da B3, em um momento crucial para as empresas de tecnologia. Estar na liderança e acompanhar todo esse processo, que é um grande marco na história de qualquer empresa, está sendo

não só um grande desafio, mas também uma grande oportunidade.

Como mulher na liderança, tenho a oportunidade de inspirar outras mulheres a buscarem e alcancarem esses lugares que sempre foram ocupados majoritariamente por homens, além de abrir caminho para que ações efetivas sejam realizadas e tornem o mercado cada vez mais inclusivo.

Apesar de ter uma percepção sobre a evidente evolução da presença feminina no mercado de tecnologia, em especial em cargos de liderança, ainda há um longo caminho a ser percorrido em relação à representatividade das mulheres em cargos mais estratégicos.

Os desafios ainda são muitos e complexos, com raízes históricas que permeiam a sociedade, mas ao olhar para o futuro e graças ao crescimento gradual da força feminina não só no mercado tech, mas nos mais diversos segmentos, tenho a convicção de que juntas podemos propiciar um cenário cada vez mais igualitário.

(*) - É Diretora de Comunicação e Novos Negócios no GetNinjas.

Compliance em prática: repensando suas estruturas organizacionais

Régis Lima (*)

O termo compliance tem ganhado cada vez mais destaque no meio corporativo

Vindo do verbo em inglês "to comply", tem como significado "estar em conformidade". Deste modo, quando pensamos em sua definição na prática, o compliance está associado, de modo geral, a estar em conformidade com as leis, padrões éticos e regulamentos internos e externos de uma empresa. Seu objetivo é minimizar riscos, guiando as companhias de acordo com as normas do país. Para evitar que esses problemas aconteçam, como, por exemplo, uma briga judicial por conta de uma lei trabalhista descumprida, ou o pagamento de multas para a Receita Federal por falhas na prestação de contas, é preciso que as empresas desenvolvam mecanismos que coloquem em prática ações de responsabilidade ética e transparência. Nesse processo, para iniciar um programa de compliance efetivo, algumas questões são fundamentais, como:

- Elaborar um código de conduta;
- Conscientizar os colaboradores sobre a importância de seguir as exigências estabelecidas no código de conduta;
- Criar canais internos (e seguros) de denúncia.
- Monitoramento do programa de compliance - Sem dúvida, criar uma rotina de monitoramento pode ser a tarefa mais complexa ao desenvolver um programa de compliance. Isso porque acompanhar todos os setores internos de uma empresa e suas demandas exige tempo e a mobilização de várias equipes para revisões periódicas de análise de riscos jurídicos e socioambientais, adequação de treinamentos internos e análises específicas para as áreas mais sensíveis e de alto risco. Vale reforçar que um programa de compliance é diferente de uma auditoria interna, visto que a auditoria acontece de tempos em tempos, de maneira esporádica, enquanto o compliance passa a ser parte de toda a operação da empresa, de forma regular.
- Compliance x BPO (Business Process Out-

sourcing) - Certamente, você já cogitou contratar um serviço de BPO para operar algum processo secundário dentro da empresa, não é mesmo? Sim, o Business Process Outsourcing (BPO) ou Terceirização de Processo de Negócios, em tradução livre, tem sido uma estratégia recorrente entre as organizações.

Isso porque, com uma demanda específica sendo realizada por uma equipe externa, todo o time da organização passa a ter mais tempo, dedicando novos esforços ao core business da organização. Além disso, contar com um time de BPO para demandas das áreas contábil ou fiscal, por exemplo, traz mais otimização e eficiência às operações, uma vez que essas atividades passam a ser realizadas por profissionais especialistas no assunto.

Outro ponto importante do outsourcing é a redução de custos. Empresas de BPO contam com sistemas e tecnologias de ponta que, muitas vezes, para implementar de forma interna na organização, demandaria mais gastos, seja pelo valor da solução ou pelo fato de ter que mobilizar e treinar uma equipe específica. Além dos benefícios citados anteriormente, o BPO tem uma relação muito próxima com o compliance.

Uma vez que a equipe é formada por profissionais devidamente especializados, que são encarregados de cuidar de determinadas atividades para manter o bom funcionamento da empresa continuamente, esses especialistas têm maior conhecimento sobre questões burocráticas, como as leis e regulamentos interno e externos que a empresa deve seguir.

Dessa maneira, o acompanhamento acaba sendo mais próximo e contínuo, sem a necessidade de estabelecer que outros times acompanhem essa mesma demanda.

Toda estratégia que almeje deixar a empresa em conformidade é sempre bem-vinda. Existem uma série de situações que podem enfraquecer a imagem da empresa perante o mercado, retirando sua credibilidade. Sendo assim, ter o comprometimento em buscar por soluções antes que os problemas aconteçam é imprescindível.

(*) - Com experiência em Gestão de Equipes e atuação em cargos executivos de empresas nacionais e multinacionais do mercado de TI, é Diretor Executivo e de Operações na Lumen IT (www.lumenit.com.br).

Monitoramento de funcionários: até que ponto o chefe pode ir?

Hendrik Machado (*)

Monitorar os funcionários é sempre uma controvérsia. Por um lado, está a demanda por controles internos e, por outro, a privacidade dos colaboradores. Por essa razão, o gestor deve refletir sobre e identificar quais são os limites do monitoramento. De uma forma ou de outra, o monitoramento vai existir. Há casos definidos por lei e que precisam ser obedecidos.

Cabe aos líderes, e à administração contar com o bom senso e entender o que faz sentido para a empresa. Hoje, mais do que nunca, há uma série de mecanismos que permitem acompanhar os talentos, desde câmeras de filmagem até softwares de localização em tempo real e reconhecimento facial, passando pelos sistemas de ponto eletrônico. Mas, a pergunta permanece: "até que ponto o chefe pode ir?"

• **O que é monitorar o funcionário?** - Em resumo, o monitoramento refere-se a uma série de mecanismos que permitem ter uma visão sistêmica dos funcionários e de suas atitudes no trabalho, gerando dados confiáveis. Isso agrega maior segurança à empresa e aos próprios talentos, mas existem alguns limites. O ponto eletrônico é um bom exemplo de mecanismo de monitoramento, afinal, permite registrar os horários de entrada e saída dos colaboradores.

Há outros exemplos, como históricos de sites acessados, registros de ligações no celular corporativo e logins em sistemas ERP. Esses mecanismos geram uma enorme quantidade de dados acerca do empregado. Onde esteve, com quem falou, como se comportou, quando entrou e saiu — quase tudo pode ser fiscalizado. A tendência é de que, nos próximos anos, o número de controles seja ainda maior.

• **Até que ponto o chefe pode monitorar?** - É muito difícil estabelecer um ponto, afinal, os próprios funcionários têm níveis diferentes de acesso e responsabilidade dentro da empresa. Para um gerente financeiro, por exemplo, é natural que o número de controles seja maior — isso, inclusive, garante sua segurança. Há casos em que a própria legislação estabelece a necessidade de monitoramento.



Monitorar pode trazer benefícios, mas é preciso ter limites.

À luz da lei trabalhista, o registro de entradas e saídas no expediente é crucial.

Porém, sem dúvida, há limites — escutar as ligações dos vendedores, por exemplo, é muito desconfortável. A questão central é: por que monitorar? Se é por desconfiança dos colaboradores, é um péssimo sinal. Agora, se é para manter controles saudáveis e que até beneficiam os empregados, é um bom sinal.

De uma forma ou de outra, o monitoramento vai existir. Todavia, a própria forma como esse monitoramento é feito pode dizer muito sobre a empresa e evitar fofocas e conflitos no local de trabalho. Todo monitoramento deve ser cauteloso. Os dados devem ser acessados por um número muito restrito de pessoas e arquivados em segurança.

Por outro lado, é preciso que se tenha uma boa comunicação com os empregados, explicando o que é feito, como e o porquê e, antes de tudo, certificar-se de que a sua equipe está informada e de acordo com os dados e informações coletadas.

Enfim, monitorar os funcionários pode trazer benefícios à empresa e aos talentos, mas é preciso ter limites. O monitoramento deve servir para otimizar os controles internos, elevar a qualidade do que é feito e garantir a segurança dos próprios profissionais.

(*) - É CEO da Pontomais.

Banco Induscred de Investimento S/A

CNPJ/MF Nº 33.588.252/0001-32 - NIRE Nº 35300055888

Aviso aos Acionistas

Banco Induscred de Investimento S/A informa que os documentos relacionados no artigo 133, da Lei nº 6.404/76, referentes às demonstrações financeiras relativas ao exercício social encerrado em 31/12/2021, encontram-se à disposição dos Srs. Acionistas, em sua sede social, na Alameda Santos, nº 960, 19º andar, Conjunto 1902, Cerqueira César, Capital-SP, São Paulo, 03 de fevereiro de 2022 - A Diretoria. (05, 08 e 09)

Yerant S/A - Empreendimentos Imobiliários

CNPJ/MF Nº 01.924.030/0001-57 - NIRE Nº 35300150104

Aviso aos Acionistas

Yerant S/A - Empreendimentos Imobiliários informa que os documentos relacionados no artigo 133, da Lei nº 6.404/76, referentes às demonstrações financeiras relativas ao exercício social encerrado em 31/12/2021, encontram-se à disposição dos Srs. Acionistas, na sede social da Companhia, na Alameda Santos, nº 960, 19º andar, Conjunto 1900, Cerqueira César, Capital-SP, São Paulo, 03 de fevereiro de 2022 - A Diretoria. (05, 08 e 09)

COOPERBRAC - Cooperativa Agrícola do Brasil Central

CNPJ/MF 15.759.617/0001-62 - NIRE 3540016062-4

Edital de Convocação - Assembleia Geral Ordinária

Ficam convocados os Cooperados da COOPERBRAC - Cooperativa Agrícola do Brasil Central, a se reunirem em sua sede social à Rua Roberto Koch nº 502 Vila Independência - São Paulo - SP, CEP: 04221-060 a realizar-se no dia 21.02.2022, em 1ª convocação às 8:00 horas, 2ª convocação às 9:00 horas e em 3ª convocação às 10:00 horas, em Assembleia Geral Ordinária para deliberarem sobre as seguintes ordens do dia: a) Aprovação do Balanço Patrimonial e demais demonstrativos financeiros, fiscais e contábeis, encerrados em 31.12.2021; b) Eleição dos membros do conselho fiscal e suplentes. São Paulo, 07 de fevereiro de 2022. Diretor Presidente: Sylla Burani Junior.