

Decisão do STF impulsionará a criação de clusters produtivos no RS

Maurenio Storti

Advogado e consultor de empresas públicas e privadas

Por muitos anos, o percentual de participação do comércio exterior nacional esteve em níveis muito baixos se comparados com países como os integrantes do Brics, por exemplo. Esforços de incremento produtivo, comercial e legal foram propostos nesta direção ao longo do tempo sem sucesso.

Um destes instrumentos, e sobre o qual sempre se criou muita expectativa, foi a criação das Zonas de Processamento de Exportação (ZPEs). Todavia, o não impulsionamento das ZPEs

por parte das empresas, em especial os exportadores, está no fato das ZPEs permitirem apenas a instalação no seu território de empresas que exportassem seus produtos.

Agora, com a maioria de votos do Supremo Tribunal Federal (STF), em decisão do último dia 29 de novembro, autorizando as ZPEs a vender toda a produção no mercado interno retira essa vedação até então existente. A possibilidade das ZPEs exportarem e, também, venderem no mercado interno permitirá a alguns municípios com logística favorecida postularem processos de ZPEs baseadas no potencial de produto no seu entorno e logísti-

ca, não se restringindo assim a municípios localizados em zona de fronteira como via de regra foi pensado por muitos anos.

A restrição, entretanto, de acordo a decisão do relator Ministro Nunes Marques, não permitia que empresas já instaladas no país se transfiram para as ZPEs com este propósito. Isto não invalida sua utilização, pois estimulará em especial as joint ventures com empresas estrangeiras que podem vir ao Brasil para exportar e vender seus produtos em território nacional.

Além disso, este binômio ZPEs e potencial logístico permitirá a criação e estímulos de verdadeiros clusters empresariais, em especial,

os clusters industriais. No caso do RS, um dos setores que poderá se beneficiar destas ferramentas será o metal- mecânico, através das máquinas agrícolas, onde 70% da produção está aqui e que vende para o Exterior, mas muito a outros Estados. Esta prerrogativa pode se estender a regiões agrícolas, clusters na área de saúde e alimentos, entre outros.

De forma lenta, a legislação ou mesmo as correções de rumo através de decisões como esta pela suprema corte vão aos poucos tirando do caminho as travas do desenvolvimento, gerando mais riquezas às empresas, aos cidadãos e ao Estado como um todo.



ARQUIVO PESSOAL/DIVULGAÇÃO/JC

Esforços de incremento produtivo, comercial e legal foram propostos nesta direção ao longo do tempo sem sucesso

Sucessão de CEO: promover ou contratar?

Jordano Rischter

Headhunter e sócio da Wide Executive Search

A sucessão sempre é um tema em alta no mercado. Quando tratamos dele, especificamente, no caso de CEOs, acaba ganhando uma maior relevância e cuidado, uma vez que essa movimentação representará um marco estratégico para moldar o futuro da organização. Mas, a grande pergunta é: qual a melhor opção de proceder essa sucessão? Promovendo um talento internamente, ou contratando um externo?

Essa é uma questão extremamente delicada que deve envolver uma série de fatores e alinhamentos para que as empresas encontrem o seu ou a sua "CEO ideal", incluindo sua compatibilidade com os valores e cultura da marca, prioridades estratégicas do negócio e toda a dinâmica de mercado. Nesse sentido, tanto a promoção interna quanto a contratação externa apresentam seus prós e contras, que devem ser devidamente explorados a fim de compreender qual faz mais

sentido conforme a realidade corporativa.

Se tratando da promoção, essa costuma ser uma opção de menor risco à empresa. Afinal, o possível futuro CEO já estará integrado à cultura corporativa, compreendendo as singularidades das operações, tendo um relacionamento próximo com os times e stakeholders de forma geral. Sua integração ao ambiente empresarial, dessa forma, não demandaria tempo nem esforços, mitigando riscos de compatibilidade com esta cultura.

Aqueles que forem promovidos poderão, até mesmo, adquirirem um forte simbolismo dos valores do que o negócio se propõe a ser, personificando os valores e missões ao assumir este cargo. Um processo de sucessão mais simples, pelo menos em teoria.

Já aquelas que preferem contratar um CEO externamente, costumam buscar por esta opção pela não capacidade de encontrar este talento internamente, que não estejam 100% preparados para isso, mesmo tendo compatibilidade entre seu perfil e objeti-

vos corporativos.

A contratação externa deste C-Level visa uma renovação estratégica, sendo uma tremenda oportunidade de revitalizar, revigorar e inovar as operações internas. Afinal, este profissional trará perspectivas, abordagens e visões diferentes construídas ao longo de sua trajetória, capazes de transformar o modus operandi corporativo a favor da conquista de resultados melhores conforme o esperado no planejamento estratégico.

Essa renovação recebe maior importância por aquelas que almejam uma verdadeira transformação, enriquecendo suas práticas e construindo uma maior diversidade de visão, perspectivas e experiências. Isso, sem falar do networking que este talento pode trazer de suas passagens anteriores, algo que também é altamente valioso e ponderado nesta opção.

Todos os pontos mencionados podem tornar difícil escolher qual processo pode ser mais vantajoso para a chegada de um novo CEO. Para ajudar nesta seleção, é válido

questionar alguns pontos. Qual a finalidade da busca deste novo executivo? Em empresas familiares, como exemplo, a resposta pode ser perpetuar o legado construído pelos fundadores, mantendo um crescimento orgânico e sustentável. Multinacionais, por outro lado, costumam desejar melhores resultados e maior ganho de eficiência.

Questione, também, quais serão os entregáveis esperados a curto e longo prazo, e as funções que precisarão ser executadas. Essas visões, junto com um mapeamento interno, ajudarão a compreender se algum talento da própria empresa está pronto para assumir e atingir essas metas, ou se precisarão encontrar este CEO externamente.

No receio de tomar muito partidarismo nesta escolha, uma solução válida e benéfica é recorrer ao apoio de uma boutique de executive search aliada a um processo estruturado de assessment. Isso irá reforçar o encontro do CEO ideal ao negócio, uma vez que a consultoria poderá aplicar



WIDE/DIVULGAÇÃO/JC

um processo estruturado de entrevistas em todos os candidatos internos (da companhia) e externos (do mercado), maximizando as chances de contratarem um talento que contribua para este crescimento corporativo.

Ter um bom CEO à frente do negócio é essencial para a prosperidade das empresas. Independente se esta contratação vier através de uma promoção ou contratação, esta sucessão precisa ser devidamente planejada e conduzida, contando com o apoio de especialistas no ramo para que, juntos, consigam trazer um profissional que tenha match com os valores empresariais, alavancando a marca a patamares cada vez mais extraordinários.

Os artigos publicados nesta página são de inteira responsabilidade de seus autores e não traduzem a opinião do jornal

Jornal do Comércio 91
 O jornal da economia e negócios do RS

Informação confiável na palma da sua mão

Escaneie o QR Code e siga o canal do JC no WhatsApp para receber as principais notícias



Escaneie o QR Code e faça parte do Canal do JC.

