



ADVISORY COUNCIL TEAM

O mais eficiente hub de networking para formação de conselheiros entra em sua segunda fase

Há dois anos, depois de um longo período de pesquisas e entrevistas, foi criado um programa de formação de conselheiros com características inovadoras que visava a atender uma antiga necessidade do mercado. Sua missão era criar um novo perfil de carreira profissional.

Inicialmente, em seu primeiro ano o conteúdo abrangia oito horas de instruções, ministrado por apenas dois professores. Mas, a rápida adesão de pessoas qualificadas e a disseminação da existência do programa, nos levou a ampliar sua estrutura para 25 horas de aulas, ministradas por cinco mestres.

E agora, a partir da edição que começou neste mês de setembro, terá uma estrutura ainda mais robusta com 40 horas de aulas e um conjunto de nove professores, todos com larga atuação prática no mercado de trabalho, além de invejável capacitação acadêmica.

Este programa, que não se restringe apenas às aulas, já formou 160 conselheiros, que participam também de atividades práticas relacionadas à atuação de conselhos consultivos, com 4 conselheiros cada um. Já foram atendidas 40 pequenas e médias empresas em projetos de aconselhamento, que adotam a Metodologia Ágil (4 a 5 reuniões que não ultrapassam 50 dias). Há outros 12 em andamento, com o envolvimento de 48 novos conselheiros certificados.

Por isso, temos segurança para afirmar que o **Advisory Council Team** já é uma realidade em um mercado carente de aconselhamento com fundamentação. No Brasil há cerca de 39 mil empresas que faturam mais de R\$ 100 milhões ao ano, das quais uma parcela ínfima possui um conselho ou mesmo um comitê. Enquanto isso, a crescente sofisticação do mercado exige que elas adotem práticas de governança mais transparentes se quiserem crescer e se perenizar.

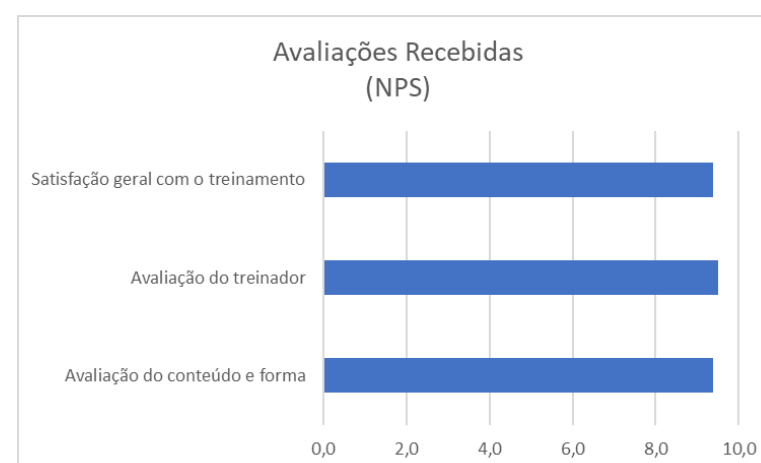
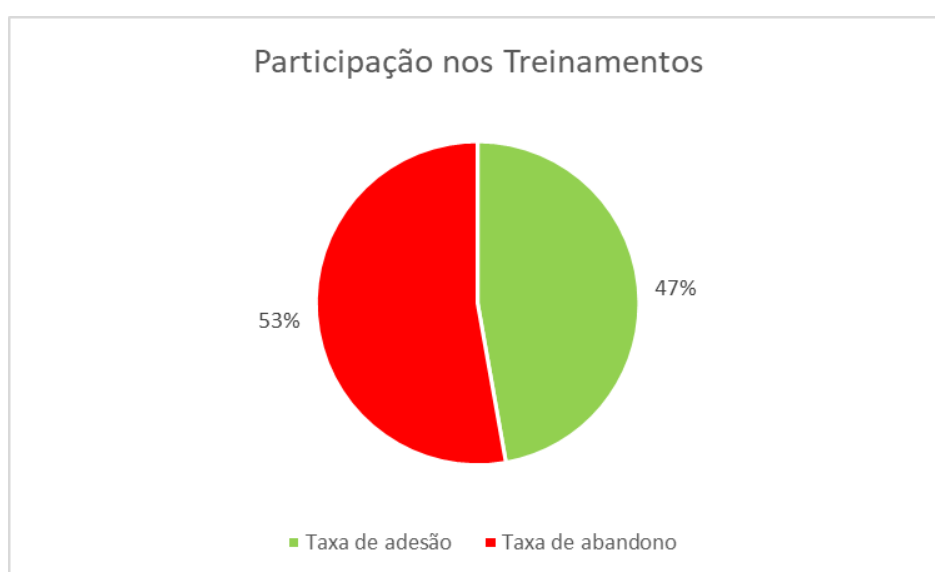
Boa leitura,

Edilson Ramos e Pedro Carvalho



O Comitê Lifelong Learning, organismo da ACT que tem como missão o desenvolvimento de profissionais através da educação continuada, mantém-se firme em sua trajetória para a meta proposta de realizar entre 6 e 8 treinamentos este ano. O sexto treinamento da série, intitulado “**Métodos Ágeis**”, que ocorrerá no próximo dia 19 de outubro às 19hs, já está pronto e promete repetir o sucesso dos anteriores.

Conheça os resultados atingidos, através dos indicadores apurados pela Coordenação de Qualidade do Comitê:



IDENTIFICAÇÃO DO INDICADOR	OBJETIVO DO INDICADOR	COMO SE PREPARAR PARA AS DIVERSAS FASES DO NETWORKING	VOCÊ SE CONSIDERA UM BOM VENDEDOR?	COMO SE COMUNICAR, RELACIONAR E VENDER PARA AS NOVAS GERAÇÕES?	O QUE FAZER PARA ESTAR ADEQUADO À LGPD - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS	PLANEJAMENTO FINANCEIRO CORPORATIVO - COMO ASSEGURAR ESTABILIDADE FINANCEIRA PARA SUA EMPRESA	MÉDIA
Taxa de adesão	Inscritos x participantes	54%	41%	44%	48%	49%	47%
Taxa de abandono	% de desistentes	46%	59%	56%	52%	51%	53%
Avaliação do conteúdo e forma	Nota 1 a 10	9,5	9,3	9,3	9,4	9,4	9,4
Avaliação do treinador	Nota 1 a 11	9,7	9,6	9,4	9,3	9,5	9,5
Satisfação geral com o treinamento	Nota 1 a 12	9,4	9,6	9,3	9,1	9,5	9,4
Tempo médio de treinamento	Horas	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Tempo de preparação x duração do curso	Horas	53	17	19	8	29,1	25,2
Tempo de geração do conteúdo (apresentador)	Horas	8	8	8	8	8	8
Quantidade de respondentes/sobre os participantes	Unidades	77%	60%	76%	58%	68%	68%
Aderência do apresentador à estrutura LLL	ALTA/MÉDIA/BAIXA	ALTA	ALTA	MÉDIA	MÉDIA	+ALTA	ALTA

O Comitê Lifelong Learning é formado por Rogério Buldo, José Eduardo Costas, Urânio Bonoldi, Daniel Medina, Djalma Padovani, Robson, Esteves, Marcos Lilla, Quarthero Martim, Sidnei Giosa, Sidnei Petrin, Fabian Matteucci, Pedro Ivanow, Leandro de Paula Souza e Gabriel Umbelino.

Spoiler!!!

LIFELONG LEARNING TRAZ MAIS UM NOVO TREINAMENTO

Saiba mais nas páginas abaixo e aproveite para ampliar seu networking



Novidades no Comitê Business Builder



Estamos felizes em compartilhar com todos vocês uma atualização relacionada ao nosso **Comitê Business Builder**! Desde agosto de 2023, com a chegada de novos membros, temos uma nova organização que visa fortalecer e impulsionar nossa atuação em todas as frentes, sempre com uma abordagem colaborativa e propositiva.

Na **Coordenação Geral** se juntaram a **Augusto Vianna**, responsável pelo Comitê, **Heloisa Chaves** e **Paulo Abrantes**, com o objetivo de organizar e auxiliar o ACT a fortalecer e alavancar a rede de empresários que atendemos, além de coordenações internas do Comitê.

Em **Governança e Projetos** temos o **João Paulo Machado** liderando as atividades de como trabalhamos e nos estruturamos, coletando e distribuindo o conteúdo produzido em nossas reuniões semanais, além de planejar formas de engajamento contínuo dos membros. **Carolina Laboissiere** recém se integrou ao Comitê e atuará em conjunto com o João Paulo.

No comitê de **Marca Pessoal** seguem **Luiz Sacchetto** e **Sergio Kato** orientando empresários sobre marketing pessoal, inclusive nas apresentações de destaque nos eventos Premier Network.

Já em **Experiência do Cliente** continuamos contando com **Ricardo Freixo**, **Willian Jones**, e animados com a chegada do **Samuel Molina**, que juntos prestam mentoria a empresários, com o objetivo de entender a jornada deles com nossa organização, e continuar a implementar melhorias.

Em **Eventos** seguimos com a contribuição de **Teofilo Pereira**, responsável por coordenar e organizar as reuniões dos grupos Premier Network 1 e 2.

Com a nova organização, novos pontos focais foram também constituídos:

Capital Humano: Heloisa Chaves

Comunicação e Marketing: Paulo Abrantes

Planejamento Estratégico: Teofilo Pereira, Sergio Kato, Ricardo Freixo e Paulo Abrantes

TI: Heloisa Chaves

Essas mudanças foram planejadas visando otimizar nossas atividades, de modo que estejamos ainda mais alinhados com os objetivos estratégicos de nossa organização. Cada membro da nova equipe traz conhecimento e experiência para seus respectivos grupos.

Para quaisquer dúvidas ou mais informações sobre a nova estrutura, sinta-se à vontade para entrar em contato com qualquer um de nós.



Tema para reflexão de conselheiros: Mudança de paradigma



Como a geração Z está salvando os sindicatos



Jaz Brisack, 26 anos, foi um dos primeiros nomes a liderar as lutas sindicais na Starbucks em Buffalo, Nova York, em 2021

•Kate Morgan | Role, BBC Worklife

Os sindicatos nos Estados Unidos sofreram um declínio significativo desde o início da década de 1980. De acordo com dados da Secretaria de Estatísticas Trabalhistas, mais de 20% dos trabalhadores pertenciam a um sindicato em 1983 (o primeiro ano em que há dados disponíveis). Já em 2022, esse número havia caído pela metade.

Esse declínio é atribuído por muitos especialistas a questões como mudanças políticas que favorecem os empregadores, um aumento nas leis de direito ao trabalho que enfraquecem o poder de organização e de negociação coletiva dos trabalhadores, e uma tendência à subcontratação. Isso deixou os EUA com uma das densidades sindicais mais baixas entre as principais economias.

Mas mesmo com a redução do número de membros, o apoio dos trabalhadores aos sindicatos aumentou.

Em agosto de 2022, a empresa de pesquisa Gallup registou os níveis mais elevados de apoio aos sindicatos desde a década de 1960, 71% dos americanos aprovam os sindicatos e um em cada 10 trabalhadores não sindicalizados afirma estar “extremamente interessado” em aderir a um.

O contexto

A participação e o apoio da Geração Z aos sindicatos organizados faz sentido quando consideramos o contexto da sua experiência, explica Kate Bronfenbrenner, diretora de pesquisa em educação para o trabalho e professora da Escola de Relações Industriais e Sindicais da Universidade Cornell, nos Estados Unidos.

“Em primeiro lugar, eles cresceram ouvindo que estariam em melhor situação do que seus pais”, diz ela. “O fato é que acabaram tendo dificuldade para encontrar trabalho e os empregos que encontravam não eram tão bons como os dos seus pais.”

Quer ler a matéria completa?

<https://www.bbc.com/portuguese/articles/c72jknv5m45o>



Treinamento Lifelong Learning



ACTNEWS - SETEMBRO/OUTUBRO - 2023



METODOLOGIAS ÁGEIS: TRANSFORMANDO EMPRESAS E QUEBRANDO PARADIGMAS

TREINAMENTO ON-LINE

O Advisory Council Team ex GV realizará treinamento sobre um tema relevante para executivos e empreendedores.



FABIAN MATTEUCCI

Não deixe de se inscrever.

Vagas Limitadas.

PARTICIPE!

Empresário, Graduado em Computação, com especialização em Sistemas e Pós-Graduação em Data Science. Mais de 45 anos ajudando empresas na transformação digital, melhoria contínua e inovação. Larga experiência em trabalhar com equipes multidisciplinares. Mentor e Conselheiro de empresas de diversos portes e segmentos.

Saiba como se adaptar a estas e outras mudanças participando do treinamento on-line que o ACT-exGV irá proporcionar seus para membros no próximo dia 25/10, às 19:00h. Não há custo nenhum e, você que é um Advisor da ACT, pode convidar quantas pessoas quiser. Além da oportunidade de ter acesso a um assunto extremamente atual, diretamente de um palestrante com larga experiência e alta qualificação, você tem a chance de exercitar seu networking.

Para aqueles que ainda não o fizeram, façam suas inscrições no LinkedIn, deem aquele "like" e comentem. Importante: Também repostem o anúncio ao lado, isso amplia a abrangência de seu networking para este tema relevante e atual. Estes treinamentos são um dos canais de comunicação em que apresentamos o ACT-exGV para o público externo e divulgamos nosso trabalho como advisors de alto nível de conhecimento e experiência. Aguardamos todos vocês! Até lá!"

Comitê Lifelong Learning



Tema para reflexão de conselheiros: Trabalho remoto X presencial - O que você pensa sobre isso?



As razões das empresas que decidiram manter trabalho 100% remoto

•Alex Christian | Role, BBC Worklife

Os dias de trabalho totalmente remoto já passaram para a maioria dos trabalhadores. De acordo com dados do LinkedIn de julho de 2023, compilados pela BBC Worklife, houve uma diminuição de 50% em relação ao mesmo mês do ano anterior nas vagas remotas anunciadas na plataforma nos Estados Unidos, e uma queda de 21,5% no Reino Unido.

No entanto, mesmo com muitas empresas passando a adotar exigências mais rígidas de retorno aos locais de trabalho, há algumas que ainda permanecem ou fazem a migração para o sistema remoto.

A tendência é mais comum em empresas tecnológicas, especialmente as startups, que são fortemente capacitadas para a tecnologia e que investiram para manter uma força de trabalho remota.

O site de negociação de imóveis Zillow mudou para uma política permanente de trabalho em qualquer lugar em 2020, anunciando posteriormente que pagaria o mesmo salário aos funcionários que se mudassem de sua sede em Seattle.

Ou seja, há algumas empresas – tanto multinacionais como startups – que ainda adotam o emprego remoto.

Podem ser as últimas de uma "espécie em extinção". No entanto, a recusa das empresas em ceder à tendência do regresso ao escritório também pode servir como prova de conceito de que amarrar os trabalhadores ao modelo presencial como faziam antes da pandemia não é a única forma – nem mesmo a melhor forma – de trabalho.

'Forma melhor de trabalhar'

Durante o confinamento na pandemia de covid-19, algumas empresas consideraram a mudança para o trabalho remoto como algo relativamente simples.

Fundada em 1995, a Vista produz itens de marketing físico e digital para pequenas empresas.

A sua força de trabalho de 6,7 mil pessoas inclui funcionários presenciais em fábricas de impressão na América do Norte e na Europa, assim como equipes espalhadas por vários departamentos financeiros, RH e design de produtos em 15 países. Com sede em Venlo, na Holanda, a Vista adotou o modelo remoto para seus funcionários de escritório em agosto de 2020.

"Trabalhar em casa era inicialmente uma necessidade, mas não vimos isso como uma solução provisória", diz Dawn Flannigan, de Massachusetts, vice-presidente da Cimpress, empresa que controla a Vista.

"Em vez disso, pensamos que era uma oportunidade de adotar uma forma melhor de trabalhar e repensar a nossa estratégia de captação de talentos."

A mudança para o trabalho virtual significou revisar décadas de práticas presenciais, diz Flannigan.

"Queríamos seguir o caminho dos dias de trabalho não lineares, para que as equipes pudessem trabalhar com mais flexibilidade. Isso significava confiar mais na documentação, treinar os funcionários em ferramentas colaborativas e definir agendas melhores para que houvesse menos reuniões e formar novas equipes responsáveis por tornar as pessoas eficazes no trabalho remoto."

Ao fazer isso, a Vista avalia que conseguiu desenvolver melhor o talento da equipe de funcionários, melhorar os resultados e aumentar o envolvimento dos trabalhadores, diz Flannigan. Ela cita uma pesquisa interna de junho de 2023 sobre a força de trabalho, na qual 87% dos funcionários disseram que a política remota da empresa melhorou a "harmonia entre vida profissional e pessoal".

Sem dias fixos de trabalho presencial, a Vista também alterou a sua integração.

Seus antigos escritórios em todo o mundo foram transformados em centros de colaboração com mesas compartilhadas, permitindo que as equipes optem por ocasionalmente trabalhar pessoalmente e fazer reuniões.

A matéria completa está disponível aqui:

<https://www.bbc.com/portuguese/articles/cyd9zd8q1d0o>



Inteligência Artificial Generativa: mais perto do que você imaginava



Esta newsletter marca a introdução de uma importante novidade: ela foi produzida com a ajuda de uma ferramenta de Inteligência Artificial Generativa – uma tecnologia que, apesar de todas as polêmicas que tem provocado (ou talvez por causa delas) – entendemos ser um tema necessário para ser abordado aqui.

Mas, antes, queremos anunciar que o Comitê de Comunicação agora tem a contribuição de mais dois advisers: a Heloisa Bomfim e o Paulo Abrantes, que chegam para trazer mais conteúdo e ampliar a nossa capacidade de compartilhar informações sobre as atividades do ACT.

Já sobre a I.A., começamos com algo mais simples que é a criação do novo layout das páginas, que a Heloisa Bomfim explica como fez e qual ferramenta utilizou:

"Tenho explorado diversas ferramentas de Inteligência Artificial (IA) e escolhi algumas delas para tornar o processo de criação do layout da nossa Newsletter do ACT mais ágil e simples. Quando se trata da composição de apresentações e do design de uma newsletter, algumas opções recomendáveis incluem o Tome, Gamma, Presentation.ai e Design.ai, entre outras. Neste contexto, optei pelo Tome, mas é importante destacar que, em conjunto com essas ferramentas também podemos gerar imagens exclusivas que se alinham aos temas abordados em cada edição mensal.

Isso é viável por meio do uso de geradores de imagens como o Midjourney, Leonardo.ai e até mesmo o Canvas, que recentemente lançou uma ferramenta gratuita de geração de imagens. O segredo para tirar o máximo proveito da Inteligência Artificial está na formulação precisa dos comandos. A título de ilustração, conduzi um teste com o Canvas, solicitando a criação de uma imagem retratando uma executiva mulher utilizando inteligência artificial na participação de uma reunião de conselho. Como resultado, foram automaticamente geradas as imagens apresentadas ao lado:



Este é apenas um exemplo que destaca como a Inteligência Artificial pode acelerar algumas das tarefas cotidianas que realizamos."

Naturalmente esse é apenas um exemplo básico de aplicação desta nova tecnologia, sobre a qual pretendemos trazer mais conhecimento e conteúdo para compreensão e discussões por parte dos nossos advisers. Afinal, uma das nossas linhas de atuação é justamente produzir conhecimento para quem irá, inevitavelmente, conviver com as inovações tendo que entendê-las para melhor aconselhar sua utilização pelas empresas aconselhadas.

Expediente: ACTNews é uma newsletter produzida pelo Comitê de Comunicação & Marketing da Advisory Council Team da ex-GV, formado pelos advisers Ricardo Muza, Luiz Tomiato, Ricardo Cirillo, Heloisa Bomfim e Paulo Abrantes, e destinada a compartilhar informações sobre as atividades de todos os grupos que formam esta organização.