

10ª Edição do Conselho da Mulher Empresária de Belém 09/05/2021

## Mãe Exemplo de Afeto, Força e Ternura

### Edição Especial Dia das Mães



**Gestão de conflitos: 5 passos para a solução**



**Mantenha Viva a Galinha dos Ovos de Ouro!**



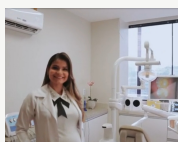
**As Habilidades do Mercado do Futuro!**



**Marketing de Experiência**



**O Acordo de Sócios e a Mitigação de Conflitos**



**Saúde e Disposição para Empreender!**

### QUEM SOMOS NÓS

O Conselho da Mulher Empresária de Belém, faz parte da estrutura associativista da Associação Comercial do Pará, a segunda associação mais antiga do Brasil. Temos como objetivo o associativismo com foco em resultados que beneficiem e fortaleçam a classe empresarial feminina, por isso nossas ações são direcionadas para o desenvolvimento pessoal e empresarial de nossas associadas.

Ficaremos muito felizes de receber sugestões de temas para artigos das próximas edições.

Outra coisa, se você tiver interesse, pode divulgar sua marca no rodapé das páginas. É só mandar um whatsapp para o número abaixo.

Há! Não esqueça, SIGA ESTE CONSELHO nas redes sociais.



(91) 98326-0050



cme@acp.com.br



@cme.para



conselho da mulher  
empresária-cme

## Atual Diretoria

Denise Araújo – Presidente

Suely Margalho – 1ª Vice Presidente

Kátia Regina Abou – 2ª Vice Presidente

Nayana Cunha Lima – Secretária

Elizabeth Couto – Secretária Adjunta

Regina Villanova – Diretora Financeira

Nazaré Silva Pinon – Diretora Financeira

Adjunta

Myrian Guimarães – Diretora de Planejamento e

Estratégia

Ivanete Ferreira da Silva – Diretora Adjunta de

Planejamento e Estratégia

Maria José Rodrigues Dias – Diretora Eventos

Sociais e Empresariais

Rita de Cassia de Oliveira – Diretora Adjunta de

Eventos Sociais e Empresariais

Renata Gean Sade – Diretora de Marketing

Vania Maria A. Moreira Oliveira – Diretora

Adjunta de Marketing

Rebeca Barbosa Lucas – Diretora de

Capacitação e Desenvolvimento Empresarial

Roseli Lopes Dias – Diretora Adjunta de

Capacitação e Desenvolvimento Empresarial

Ana Rosa Moreira Ferreira – Diretora de

Responsabilidade Social e Ações Culturais

Flavia Fonseca Leal Rayol – Diretora Adjunta de

Responsabilidade Social e Ações Culturais

Francisca Monteiro Uchôa – Diretora de

Relações Institucionais

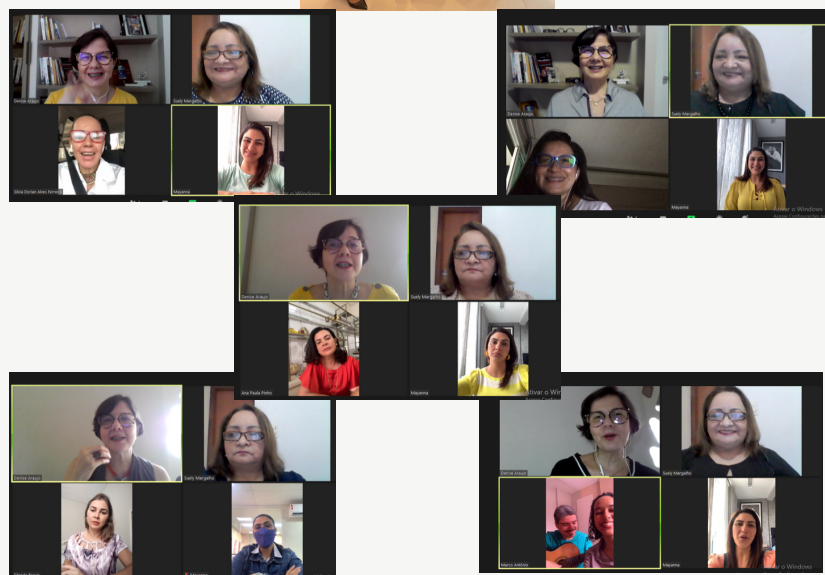
Izabela Araújo – Diretora Adjunta de Relações

Institucionais

Mayanna Beckman – Diretora de Negócios

Walda Cardoso – Diretora Adjunta de Negócios

## AGENDA:



No mês de abril nosso conselho visitou o CRA-PA para alinhamento de futuras parcerias. Mas, já confirmamos participação em Live no dia 11/05 pelo Facebook do CRA-Pa.

Lançamos o "Café com a Presidente" no qual nossa Presidente- Denise Araújo, 1ª Vice-Presidente- Suely Margalho e a Diretora de Negócios- Mayana Oliveira receberam virtualmente associadas para um bate-papo.

Em comemoração ao Dia do Trabalhador realizamos palestra sobre "Questões Legais do Home Office" com nossa Diretora Izabela Araújo. Afinal este modelo de trabalho incorporou em muitas empresas.

E como não poderíamos deixar de homenagear todas as Mães do CME, realizamos uma linda palestra sobre "Como Criar Filhos Emocionalmente Saudáveis" com nossa Diretora Rebeca Barbosa Lucas.

## ATUALIDADE

### MODA PARA “TELA” O QUE FALAR!



Em março de 2020, estávamos começando a entender o que era a COVID19. A doença tinha chegado há pouco no Brasil e os estados iniciavam a implementação de ações de distanciamento social para tentar evitar o contágio do vírus. Entre as medidas tomadas, estava a indicação do trabalho remoto em vários setores da indústria, comércio, no Brasil como um todo. Um ano depois e ainda estamos trabalhando das nossas casas - e sem uma previsão de quando retornaremos aos escritórios 100% de fato! Mas o que mudou, desde então, na nossa rotina? E, principalmente, como estamos nos vestindo depois de mais de 365 dias em casa.

Logo que o home office começou, choveram conteúdos com dicas de como deixar o trabalho em casa mais produtivo, e muitos deles se referiam a como nos vestir dentro de nossos lares. “Troque o pijama por uma roupa”, “use maquiagem” e “se vista como se fosse sair” eram algumas das máximas que bombaram na época.

Eu, empresária de varejo no ramo de Acessórios e semijoias tinha por obrigação, tomar uma atitude, precisava continuar a me arrumar! Porém confesso que minha vontade era “zero”. As preocupações e incertezas da pandemia eram tantas e surgiam a toda hora com uma avalanche de notícias no meu dia a dia.

Mas com o tempo voltei a sentir saudade de me arrumar, de usar peças que alegrassem a minha rotina em casa, cores, estanosa, texturas, acessórios diferentes, tudo que pudesse dar um “Up” na vida Home Office.

E foi me agarrando a esta vontade que comecei a estudar e verificar a tendência da “moda para tela” ou moda acima da cintura” ficava cada vez mais evidente a exposição das pessoas nas reuniões virtuais, nos vídeos, nas mídias sociais da cintura para cima, os looks adotados com conforto, porém de maneira inovadoras, cores, colares, pulseiras, braceletes invadiam as telas. Lancei mão então do que mais gosto de fazer e precisava, usar acessórios, me arrumo até hoje todos os dias, trabalhar on line ficou divertido, colorido e inovador. Me aliei a peças de designers, marcas que junto com a pandemia vieram se reinventando, inovando a moda para tela! Deixando a comunicação, a expressão mais atraente e divertida na hora de estar on line.

Uma coisa é certa: vestir-se para as mídias cada vez mais é tendência, essa moda veio para ficar, chego à conclusão que depois desse tempo de Home office de uma forma ou de outra, o período em casa já impactou e vai continuar impactando o nosso visual, seja ressinificando peças, descobrindo estilos, nos levando a descobrir cada vez mais maneiras de estarmos com auto estima em alta para nós mostrarmos da cintura para cima.

Estar on line é moda!



**Ana Paula Pinho**  
Empresária da Allure Acessórios e Semijoias



## RH CONECTADO

### GESTÃO DE CONFLITOS: 5 PASSOS PARA A SOLUÇÃO



As pessoas têm culturas, personalidades e opiniões diferentes, por isso, é comum haver situações divergentes na convivência, tanto em ambientes familiares quanto organizacionais.

O problema é que um conflito mal gerido dentro de uma empresa pode provocar consequências indesejáveis – como sentimentos de frustração, hostilidade e tensão entre as pessoas envolvidas – e afetar a produtividade dos demais colaboradores e fornecedores, repercutindo na qualidade do produto ou serviço que chega ao cliente.

A boa notícia é que se o gestor souber administrar esses conflitos com habilidade, as divergências de opiniões não só serão resolvidas, como também poderão se transformar em um fio condutor de crescimento e mudança para a organização.

Para isso, o gestor precisa se atentar para alguns detalhes:

#### 1. O poder do exemplo:

Um gestor não pode pedir, aos berros, para que alguém fale baixo. Atitudes valem mais que palavras. Por isso, sua função exige um compromisso com a coerência e o bom exemplo.

#### 2. Escuta atenta

A dica aqui é: ouça mais e fale menos! Para a resolução de conflitos, é de suma importância que o gestor saiba escutar com atenção, interpretando e assimilando as ideias que foram apresentadas. Essa habilidade é fundamental para que ele seja capaz de lidar com múltiplas culturas e personalidades.

#### 3. Foque no fato

Uma boa parte dos conflitos entre os colaboradores é causada por disputas de opiniões, o que desvirtua a discussão dos fatos. Diante disso, o gestor precisa conduzir a conversa para que todos atenham-se aos fatos, fugindo de pontos de vista pessoais.

#### 4. Busque soluções e não culpados

Ao invés de fazer acusações, o gestor deve procurar esclarecer a real situação para que, juntos, possam buscar por soluções, gerando o aprimoramento das ações praticadas e contribuindo para o desenvolvimento da empresa.

#### 5. Peça ajuda!

Em algumas situações, os envolvidos não darão conta de resolver os problemas. Talvez seja a hora de buscar ajuda de um especialista que, com experiência e um ponto de vista diferente, poderá encontrar saídas que os envolvidos no conflito não conseguiram enxergar.

**Myrian Guimarães**  
Empresária do Instituto  
Myrian Guimarães e Administradora



INSTITUTO  
MYRIAN GUIMARÃES

Consultoria e Desenvolvimento  
Humano e Organizacional

 Village Empresarial - Domingos Marreiros, 49, Sala 403  
Umarizal, Belém - PA, 66060-162

 (91) 3347-2301  @institutomyrianguimaraes

## SAÚDE FINANCEIRA

### MANTENHA VIVA A GALINHA DOS OVOS DE OURO!



Você deve conhecer a fábula da galinha dos ovos de ouro. A fábula é o pano de fundo para nossa reflexão sobre a prática na gestão de pequenos negócios e a importância de conscientização da necessidade de **“comer os ovos de ouro e não a galinha”**.

No mundo dos negócios existe duas formas de remuneração dos empreendedores (proprietários ou sócios de negócios empresariais).

**A primeira forma** é remuneração do tempo e dos serviços dedicado à empresa como gestor do negócio, caso exerça essa função. A remuneração deve ser mensal, fixa e de acordo com a

função exercida. Ocorre que nas pequenas e médias empresas, comumente, o valor de retirada de prolabore é definido com base na necessidade de manter um padrão de vida familiar que nem sempre está adequado a condição financeira atual do negócio. Lembre-se que em tempo de crise financeira é necessário avaliar a necessidade de reduzir sua retirada pelo menos enquanto a empresa está com dificuldade de pagar o valor maior pelos seus serviços.

Outro ponto importante é a necessidade da **separação das despesas pessoais dos sócios das despesas do negócio**. A ausência do adequado controle, vai impedir que você conheça o **verdadeiro resultado** do negócio, se está gerando lucro ou prejuízo e/ou se existe um descontrole nas despesas pessoais.

**A segunda forma** de remuneração dos proprietários/sócios parte da premissa que todo negócio é um **negócio de risco** e por assumir o risco em abrir e manter o negócio você pode ser **remunerado com base no resultado apurado** em um determinado período, que pode ser anual, semestral ou trimestral. A remuneração com base em **retiradas de lucro, por óbvio requer a existência do lucro. Assim o valor da remuneração é variável**. O seu negócio é lucrativo?

Lembre-se que o lucro é da empresa e serve para criar reservas financeiras, permitir novos investimentos e assegurar a continuidade e o crescimento do negócio, remunerar melhor os colaboradores por meio da participação nos lucros como uma forma de bonificação e **inclusive, para remunerar melhor os sócios**.

Adotando essas boas práticas você vai evitar colocar a empresa em risco, caso contrário, com o tempo, a fonte de recursos estará aniquilada, sobrarão apenas dívidas.

A máxima é deve-se comer os ovos de ouro e não a galinha. Mantenha a empresa viva. **Assegurar a continuidade do negócio**. Se o negócio tem potencial, injete mais capital próprio ou de terceiros (investidores).

Muitos gestores empresariais, especialmente os de pequenas e média empresa, tem dificuldade com a gestão financeira e contábil, desconhecem os custos e despesas do negócio e conseqüentemente o preço de venda é calculado de forma inadequada. É importante conhecer se o resultado do negócio é positivo(lucro) ou negativo(prejuízo). Se prejuízo é necessário identificar as causas e tratá-las, se positivo identificar ações para **otimizar o lucro**.

**Regina VillaNova**  
Diretora de Negócios da Villanova  
Ass. e Consultoria Empresarial



## MERCADO

### AS HABILIDADES DO MERCADO DO FUTURO!



A pandemia do novo coronavírus tem causado modificações significativas no cenário econômico com aumento do número de demissões. E para se manter no mercado, as aptidões mentais, emocionais e sociais, também chamadas soft skills, que são habilidades relacionadas a personalidade e o comportamento do profissional, desenvolvidas por conta das experiências, da cultura ou da criação e educação de cada um, influenciando a capacidade de se relacionar e interagir com as pessoas. Além disso, afetam os relacionamentos no ambiente corporativo e, refletem na produtividade da equipe.

Assim, a Organização das Nações Unidas (ONU), define que as 10 habilidades do mercado do futuro mais desejadas:

- 1. Flexibilidade Cognitiva**, com criatividade e mente ampliada para que possa imaginar diversos caminhos a serem percorridos para chegar na solução de um problema.
- 2. Negociação**, é uma habilidade social e interpessoal, necessária para lidar com outras pessoas da equipe.
- 3. Orientação de serviço**, mais do que servir, o profissional deve conhecer bem o seu público e adaptar seus produtos e serviços à sua realidade e um profundo estudo sobre o cliente e suas necessidades.
- 4. Julgamento e tomada de decisões**, por mais que as máquinas calculem e analisem dados, o julgamento e a tomada de decisões deve ser feita pelo profissional, de ser crítico e saber ler e interpretar esses dados.
- 5. Inteligência Emocional**, para ter empatia e conseguir se relacionar com outras pessoas e administrar os próprios sentimentos.
- 6. Coordenação com os outros**, saber se relacionar com pessoas diferentes, com personalidades distintas e acolher divergências entre si, com respeito e empatia. Saber trabalhar em grupo dificilmente são trocados por máquinas, já que elas não conseguem substituir esse tipo de ação,
- 7. Gestão de pessoas**, pessoas ainda são o recurso mais valioso que as empresas possuem. Porém, pessoas são imprevisíveis, e com diversos comportamentos, muito mais difíceis de administrar do que máquinas que tem um comportamento previsível. Essa habilidade, pode aumentar a produtividade e motivar equipes.
- 8. Criatividade**, um profissional criativo pode construir ideias inovadoras. Além disso, por mais que as máquinas possam resolver muitos problemas, aqueles que precisam de uma solução criativa dependem totalmente do ser humano.
- 9. Pensamento Crítico**, requer raciocínio e lógica, com mente aberta para as mudanças.
- 10. Resolução de problemas complexos**, no futuro, é esperado que os problemas fiquem cada vez mais difíceis de se resolver. Contarão muito com a tecnologia, mas dependerão da capacidade dos profissionais de resolvê-los.

Dentro dessa perspectiva, nas empresas já são esperadas mudanças nos processos de trabalho e para que os profissionais não sejam substituídos pela automação, é preciso desenvolver ainda mais essas habilidades para se manter no mercado do futuro.

**Suely Margalho**  
Administradora e  
Master Executive & Business Coach



**Suely Margalho**

MASTER COACH BUSINESS DA FEBRACIS  
(SISTEMA DE COACHING INTEGRAL SISTÊMICO)

 **SCIS**  
SISTEMA DE COACHING INTEGRAL SISTÊMICO

 @SUELYMARGALHO

 91 98288 8364

 SUELYMARGALHO@GMAIL.COM



# MARKETING

## MARKETING DE EXPERIÊNCIA



Sabemos que ter um bom produto ou serviço é apenas parte do sucesso de uma empresa. Outro ponto essencial para o verdadeiro sucesso é manter um bom relacionamento com os clientes.

Conquistar clientes tem exigido cada vez mais estratégia das ações de marketing, e um dos principais pontos é mostrar ao consumidor que ele é importante, solucionando suas dúvidas, resolvendo problemas e atendendo-o com todo o cuidado que ele merece. E um dos modos de chegar a essa conquista dos clientes é usando o Marketing de Experiência. Mas, você sabe o que é Marketing de Experiência?

De forma geral, é usar algumas emoções, pensamentos e sentidos dos clientes para conquistá-los, engajá-los e fidelizá-los. Essa lógica se baseia no fato de que o processo de compra desencadeia estímulos que criam respostas emocionais que ficam relacionadas à experiência de compra. Assim, as marcas têm percebido que determinadas ações para além do produto e/ou serviço podem levar a experiências positivas e satisfazer os clientes.

Agora como fazer?

### 1. Inicie dentro da empresa

Mostre a seus funcionários e advogados de marca a importância de investir nesse tipo de marketing. Faça com que as pessoas abracem essa ideia e crie experiências intencionalmente para que todos saibam como essas ações podem atrair, conquistar e fidelizar mais pessoas.

### 2. Seja inovador

É preciso pensar "fora da caixa" para que sua empresa se diferencie dos concorrentes e chegue ao seu público-alvo. Isso não significa que você precisa "reinventar a roda", mas é necessário que seja uma visão diferente em abordagem e conceitos.

### 3. Não se atenha apenas ao seu ponto de vendas

Você deve refletir sobre como usa seu ponto de vendas, e deve-se tentar sua atuação para além dele, focando-se em seu site, e-commerce e até mesmo em eventos, apresentações, pontos móveis de venda, quiosques e lugares que vendam seu produto ou serviço.

### 4. Explore ferramentas de relacionamento

Uma boa experiência do cliente começa quando o primeiro contato com o cliente é feito com a empresa e até depois da compra. E quanto maior for sua habilidade em se relacionar com sua audiência, melhor você se sairá.

**Marianne Villegas**

Estrategista Digital e Sócia Fundadora  
da KONPHIA Inteligência Executiva



A KONPHIA Vai Mudar Profundamente  
A Forma Como Você Faz Negócios  
E Como Gera Resultados.

#konphiaemmim

 a.mariviilegas

 +55 91 99344-7015

 villegas@konphia.com.br



## DE OLHO NA LEI

### O ACORDO DE SÓCIOS E A MITIGAÇÃO DE CONFLITOS



A decisão quanto à constituição de uma sociedade empresária precisa sempre ter como premissa critérios objetos de muita racionalidade, sob pena até de fechamento do empreendimento, que vinha ascendendo ou já era de sucesso.

E é neste momento de decisão que sempre aconselho visitar o art. 981 do CC, que de modo - muito racional - sintetiza esse desejo com o seguinte apontamento: “Celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados.”

Vejam que aí é possível observar vários indicativos, dentre os quais chamo atenção para “reciprocamente se obrigam a contribuir” e “partilha dos resultados”.

Assim, o acordo de sócios surge da necessidade de compor e registrar regras na condução dos negócios da sociedade.

Importa observar que o contrato social, comumente, traz apenas as características básicas de uma sociedade empresária limitada, deixando de mencionar regras de condução do empreendimento e possíveis alterações na sua estrutura societária.

Deste modo, o acordo prévio sobre questões – que poderão se tornar controvertidas - permite que as partes tratem de forma amigável possíveis conflitos e tragam soluções muito mais racionais e equilibradas.

Assim, o acordo de sócios tem como principal finalidade o alívio de conflitos, na medida em que, nem sempre, o relacionamento entre os sócios é algo fácil de se administrar, especialmente quando há diferença nas quotas.

Neste sentido, é possível tratar e regular questões como: sucessão dos sócios em caso de falecimento, onde são estabelecidas as regras prevendo, por exemplo, a permissão, ou não, de entrada dos herdeiros, regras e formas de indenização. Concorrência destes em caso de saída voluntária ou exclusão, distribuição de lucros. Sendo, este portanto, norteador de parâmetros claros para basear suas atitudes e tomadas de decisão, mitigando eventuais conflitos.

**Izabela Araujo**  
Advogada e Sócia Fundadora do  
ODCA Advogados



*Feliz dia das Mães*





## SAÚDE E BEM-ESTAR



### SAÚDE E DISPOSIÇÃO PARA EMPREENDER !

Olá, neste mês das mães fui convidada a falar um pouquinho da relação da minha vida de mãe, com a minha vida profissional.

Logo no início, a vida adulta me trouxe a responsabilidade de uma gravidez no início da faculdade. Aos 21 anos já dividia minha rotina em ser mãe de gêmeas e as aulas na UFPA. Na própria faculdade tiveram aqueles que apoiaram

muito e aqueles que me instigavam a provar que eu poderia sim, ser as duas coisas ao mesmo tempo. A família sempre foi a minha base para tudo. Sorte a minha.

Formada, comecei oferecendo minha mão de obra, e nesse período, tinha mais tempo de qualidade com as minhas filhas. Ao longo de 2 anos amadureci profissionalmente e aventurei voos mais altos, passando a dividir consultório com outras dentistas. Apesar de toda ajuda, não foi fácil, pois passei a ficar mais tempo longe das crianças. Entretanto as demandas das crianças, de casa e da vida conjugal não paravam!

Anos se passaram, para ser mais exata 8 anos, e veio a segunda gravidez. Um momento mais maduro, a maternidade com outro olhar, mas com muito mais responsabilidades. O mesmo tempo corrido de antes, teria que ser dividido com mais um amor. A cobrança vai ficando maior, pois queremos trabalhar como se não tivéssemos filhos e queremos ser mães como se não trabalhássemos.

Sim, ainda engravidei mais uma vez e a aventura ficou completa. Somando tudo isso, com a inquietude da mulher, além da clínica odontológica, ainda aventurei uma sociedade em loja de moda praia.

Acredito que a correria do dia a dia de uma mãe empreendedora possa muitas vezes afetar a saúde. Por isso não podemos esquecer de nos cuidar, a saúde é parte muito importante dessa rotina! Ter hábitos saudáveis nos mantém fortes nessa aventura e não deve ser subestimado! Alimentação, exercícios físicos e lazer nos sustentam.

E hoje aos 32 anos, ainda busco o equilíbrio entre tudo isso, mas tenho uma família linda e cheia de amor para provar que tudo vale a pena. E não desistirei por eles e por minha realização pessoal.

**Anastacia Almeida**

Proprietária Anástacia Almeida Odontologia  
Sócia I AM Store Beachwear



## SEGURO DE VIDA E UM SÉRIE DE BENEFÍCIOS:

- DESCONTO DE ATÉ 50% EM CONSULTAS E EXAMES MÉDICOS; <sup>(1)</sup>
- 09 CONSULTAS MÉDICAS/ODONTOLÓGICAS PAGAS PELA ASPEB; <sup>(1)</sup>
- CRÉDITO EM SUPERMERCADOS, FARMÁCIAS E DEPÓSITOS DE GÁS; <sup>(2)</sup>
- ASSISTÊNCIA FUNERAL E MUITO MAIS. <sup>(3)</sup>



30 ANOS

**(91) 4009-7600** **(91) 4009-7602**

#### OBSERVAÇÕES

1) OS CONVÊNIOS DE SAÚDE E ODONTOLÓGICOS SÃO OPERADOS SOB LIMITES E CONDIÇÕES PRÉ-ESTABELECIDAS E NÃO SE VINCULAM A OPERADORAS E/OU PLANOS DE SAÚDE, EXCLUINDO-SE ATENDIMENTOS MÉDICO/HOSPITALARES SOB A RESPONSABILIDADE DA ASPEB MESMO QUE DELES DECORRENTES. 2) SERVIÇOS PRESTADOS POR EMPRESAS E/OU PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS POR FORÇA DE CONVÊNIO COM A ASPEB, PODENDO SER SUSPENSOS OU SUBSTITUÍDOS POR CIRCUNSTÂNCIAS COMERCIAIS QUE INVABILIZEM SUA MANUTENÇÃO. 3) O SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA FUNERAL É VÁLIDO PARA SEGURADO, CÔNJUGE E FILHOS DE ATÉ 21 ANOS.