

## Blade Runner 2049, futuro das cooperativas e startups

**Alexandre Garcia**

Speaker, consultor, professor e autor do livro "Entendendo o mindset do Futuro"

Em um futuro distópico retratado pelo filme Blade Runner 2049, no qual a sociedade e a tecnologia evoluíram de maneiras imprevisíveis, há uma mensagem oculta que ressoa além das paisagens cinematográficas e da narrativa. O símbolo de um carro aparece bastante - claro que é um merchandising - e nos remete à persistência das marcas, mesmo em meio a transformações radicais. Essa ideia pode ser extrapolada para o mundo do cooperativismo, onde a adaptação e a inovação são essenciais para garantir não apenas a sobrevivência, mas a relevância contínua das cooperativas até o ano de 2049 e além.

O primeiro fator crucial para a longevidade das cooperativas é a sua conexão contínua com os princípios fundamentais do cooperativismo. Esses princípios

- como adesão voluntária e aberta, gestão democrática, interesse pela comunidade e educação - não são apenas ideais abstratos, mas sim o alicerce sobre o qual as cooperativas são construídas e sustentadas ao longo do tempo. Cooperativas que se mantêm fiéis a esses princípios não apenas mantêm a confiança de seus membros, mas também fortalecem seus laços com a comunidade, garantindo relevância social e econômica a longo prazo.

No mundo corporativo atual, em que a inovação é a moeda mais valiosa, as cooperativas devem abraçar a cultura startup. Isso significa não apenas adotar novas tecnologias e métodos de operação eficientes, mas também cultivar um ambiente onde a criatividade e o espírito empreendedor possam prosperar. A colaboração com startups e a integração com hubs de inovação e centros tecnológicos são estratégias es-

senciais. As startups não apenas trazem novas ideias e soluções para os desafios enfrentados pelas cooperativas, mas também injetam um novo ímpeto de inovação que é vital para a adaptação às rápidas mudanças do mercado.

O terceiro e não menos importante fator é a implementação de programas eficazes de sucessão para jovens. As cooperativas devem ser proativas na preparação da próxima geração de líderes e membros. Isso inclui oferecer oportunidades de aprendizado e desenvolvimento para jovens interessados em seguir carreiras dentro das cooperativas. No setor agrícola, por exemplo, isso pode significar programas que incentivem os jovens a assumir papéis de liderança nas propriedades cooperativas, garantindo a continuidade e a vitalidade dessas organizações.

Em síntese, as cooperativas que desejam prosperar até 2049

e à frente precisam olhar para além das operações diárias e investir no fortalecimento de suas bases fundamentais, na adoção de uma mentalidade inovadora e na preparação cuidadosa do futuro. Assim como a marca de carro que persiste no mundo apocalíptico de Blade Runner 2049, essas cooperativas podem se tornar símbolos de resistência e continuidade em um mundo em constante transformação. Ao abraçar os princípios do cooperativismo, integrar-se à cultura startup e preparar os jovens para a sucessão, elas não apenas garantem sua própria sobrevivência, mas também moldam ativamente o futuro do cooperativismo global.

A mensagem que fica é clara: as cooperativas que adotarem uma abordagem estratégica e proativa, alinhada com os valores de inovação e continuidade, estarão bem posicionadas para enfrentar os desafios do futuro.



**O primeiro fator crucial para a longevidade das cooperativas é a sua conexão contínua com os princípios fundamentais do cooperativismo**

## Planejar a sucessão é uma prioridade estratégica

**Guilherme Abdala**

Sócio na Evermonte Executive Search

Somente uma pequena parte das empresas brasileiras - cerca de 6,9% - opera nos moldes ideais quando o assunto é planejamento sucessório, segundo pesquisa recente divulgada pela Evermonte Executive Search. São companhias que, para além de contar com um plano formal de sucessão, o implementam e o comunicam de forma consistente, com revisões frequentes, e o complementam com um programa de desenvolvimento de sucessores.

Para grande parte das empresas, conforme a pesquisa, planejar a sucessão é algo ainda distante da realidade. Mas, por que isso acontece?

Por que, embora reconheçam a importância do assunto, boa parte das companhias não investem em um sólido plano de sucessão? Três aspectos ajudam a responder essa pergunta: cultura organizacional, falta de priorização e foco no curto prazo.

O primeiro aspecto diz res-

peito à dinâmica da estrutura corporativa. A cultura organizacional, muitas vezes, inibe a implementação de um planejamento sucessório eficaz na medida em que não promove a disseminação do conhecimento e da autonomia entre os líderes.

Isso acontece especialmente em empresas geridas de maneira centralizada, com uma liderança que concentra grande parte das decisões estratégicas e operacionais, tornando difícil a preparação de sucessores.

A falta de uma cultura que valorize o desenvolvimento de novas lideranças por meio de programas adequados de formação também contribui para a negligência no planejamento sucessório.

Empresas que não possuem uma cultura de aprendizado e inovação dificilmente estarão aptas a lidar com transições de liderança de forma eficaz.

Outro aspecto que explica a ausência de um planejamento sucessório eficiente nas empresas brasileiras é a falta de priorização. Comumente, o planeja-

mento sucessório é visto como uma necessidade futura, algo que pode ser adiado em nome de demandas mais imediatas.

Assim, ele acaba ficando em segundo plano na agenda dos executivos, que já lidam com uma série de desafios diários, como pressão por resultados, aumento da competitividade no mercado e controle de custos.

Esse comportamento é exacerbado pelo foco excessivo no curto prazo. Em muitas organizações, a necessidade de apresentar resultados rápidos - seja em termos de lucro, crescimento de mercado ou aumento do valor das ações - torna difícil a alocação de tempo e recursos para o planejamento de algo que, aparentemente, não trará benefícios imediatos.

Essa visão míope prejudica não apenas o desenvolvimento de lideranças internas, mas também a sustentabilidade do negócio a longo prazo. Quando a gestão está excessivamente preocupada com o curto prazo, há pouca ou nenhuma atenção para questões como a identi-

cação de sucessores e o desenvolvimento de suas habilidades. E mesmo quando um plano de sucessão existe, ele muitas vezes se torna apenas um documento formal, sem ações práticas para implementá-lo ou revê-lo periodicamente.

Empresas que investem somente no "aqui e agora" podem prosperar temporariamente, mas estarão em uma posição vulnerável quando uma crise de liderança surgir.

Isso é particularmente verdadeiro em um ambiente econômico dinâmico, onde mudanças repentinas nas condições de mercado, regulação ou tecnologia podem exigir uma transição de liderança bem planejada e executada.

Além disso, o planejamento sucessório deve ser integrado à estratégia de negócios, e não tratado como uma questão isolada ou secundária. Quando as lideranças entendem que a sucessão é parte fundamental da continuidade e do sucesso da empresa, ela passa a ser uma prioridade estratégica.



**A falta de uma cultura que valorize o desenvolvimento de novas lideranças por meio de programas adequados de formação também contribui para a negligência no planejamento sucessório**