



## O que esperar do Assessor de Investimentos com as Resoluções CVM 178 e 179?

Suelen Salgo (\*)

*O ano de 2023 marca o início de uma grande mudança na dinâmica do mercado de investimentos*

O que inicialmente pode ter sido avaliado como uma simples mudança de nomenclatura ou flexibilização de processos burocráticos, na verdade, pode promover uma verdadeira transformação no mundo dos investimentos. Estou me referindo aos impactos das Resoluções CVM 178 e 179. Ao contrário do que se imagina, as novas regras não se limitam em acabar com a exclusividade dos antigos agentes autônomos, mas sim ampliar a área de atuação desses profissionais, que deverão ser cada vez mais cobçados por distribuidores e instituições financeiras.

As primeiras mudanças começaram a valer em junho deste ano, mas parte delas entram em vigor em janeiro de 2024. De modo geral, a nova legislação define o nome de "Assessor de Investimentos", acaba com a exclusividade destes profissionais, traz mais transparência no que se refere à remuneração e permite que as empresas possuam sócio investidor.

Todos estes aspectos são importantes, mas há um ponto que merece muito mais destaque: as perspectivas de ganho de representatividade e de influência dos Assessores de Investimentos junto aos seus clientes e aos demais players deste mercado. O fato de poder oferecer serviços e produtos de diferentes instituições e corretoras traz ao Assessor de Investimentos a tão desejada "imparcialidade" na indicação de investimentos.

Todo investidor busca um profissional que possa, de fato, avaliar os seus objetivos de curto, médio e longo prazos e oferecer uma carteira de investimentos que esteja alinhada a esses objetivos. Porém, seja em um banco ou em uma corretora, sempre há a incerteza quanto à imparcialidade e até mesmo dúvidas sobre a remuneração do profissional que fez aquela determinada indicação. Ele está me oferecendo esta aplicação

porque, de fato, é melhor ou precisa bater a sua meta mensal?

Se souber gerenciar bem este novo contexto e tiver consciência da sua importância, o Assessor de Investimentos conseguirá criar realmente laços de confiança com os seus clientes e será um dos profissionais mais cobçados do mercado.

Estima-se que haja mais 24 mil assessores de investimentos credenciados no Brasil. A grande maioria, 18 mil deles, está vinculada a alguma instituição. Ao acabar com este vínculo, o Assessor de Investimentos ganha liberdade para oferecer a melhor carteira. As instituições financeiras, gestores e distribuidores, por sua vez, precisarão disputar a atenção desse profissional. Se caminhar como previsto, no médio e longo prazos, nenhum investidor decidirá onde colocar o seu dinheiro sem consultar o seu Assessor de Investimento.

Para atingir este patamar, no entanto, os desafios são grandes. Atender aos clientes de forma eficaz, analisar e consolidar as carteiras, comparar riscos de diferentes investimentos e acompanhar o desempenho do portfólio escolhido requer investimentos em infraestruturas robustas, plataformas e outras ferramentas que, até então, eram fornecidas pela corretora ou instituição financeira com a qual possuíam algum tipo de vínculo.

Sem dúvida, as oportunidades para os assessores de investimentos são imensas, mas há uma demanda por consolidação de fundos e carteiras, monitoramento dos investimentos e ferramentas de suporte à seleção de fundos, que até então não existia. Muitos Assessores agora serão gestores das suas próprias empresas. Aqueles que se dedicarem, investirem em infraestrutura e na conquista da confiança dos seus clientes sairão na frente, e, certamente, se tornarão peças fundamentais para a consolidação deste novo cenário do mercado de investimentos doméstico.

(\*) CEO da LUZ Soluções Financeiras.

## Afinal, o que é fluxo de caixa?

Benefícios de um fluxo de caixa equilibrado e outros temas estão na playlist Bora Empreender do canal da Serasa Experian, com vários conteúdos para empreendedores

Início de ano é época para organizar as finanças pessoais e as empresariais. E para os empreendedores, um bom ponto de partida, que faz a diferença na saúde financeira dos negócios em dia, é o fluxo de caixa. Essa é uma das ferramentas de gestão que apoia a tomada de decisão no dia a dia dos negócios, de forma simples e eficiente.

O fluxo de caixa ajuda a acompanhar todas as movimentações financeiras da empresa, ou seja, todas as saídas de entradas de recursos. Com uma atualização diária, mostra a capacidade dos empreendedores para pagamento imediato, uma vez que o acompanhamento mostra as contas a pagar, como luz, funcionários, internet etc.; e os recebimentos pelos serviços realizados pela empresa.

Para auxiliar os donos de pequenos e médios empreendimentos a cuidar da saúde financeira de seus negócios, a Serasa Experian separou cinco benefícios em manter um fluxo de caixa atualizado. O conteúdo também faz parte da playlist Bora Empreender no YouTube e vai de temas básicos até avançados.

Veja abaixo:

1. Reduz a inadimplência e os pagamentos atrasados uma vez que, com o fluxo de caixa, o empreendedor já consegue prever que esses pagamentos precisam ocorrer e pode ficar em cima da cobrança;
2. Traz mais controle das atividades do ciclo operacional como compras, pagamentos, produção, vendas e todos pagamentos e detalhes do dia a dia da empresa;
3. Ajuda a entender os impactos de gastos futuros no caixa, podendo se preparar com antecedência;
4. Evita prejuízos e ajuda a criar estratégias mais eficientes para o seu negócio, uma vez que o empreendedor consegue visualizar seu fluxo financeiro como um todo;
5. Ajuda a entender a origem e o destino dos recursos financeiros deixando o processo de tomada de decisão mais assertivo.



"O fluxo de caixa é um instrumento gerencial valioso, que possibilita ao empreendedor projetar cenários e auxiliar suas decisões futuras, já que contempla todas as entradas e saídas dos próximos meses. Ao entender a expectativa e a realidade do seu negócio, as PMEs conseguem se programar com antecedência. Além disso, ao organizar as contas, o empreendedor tem mais chance de evitar o descasamento de caixa, ou seja, quando se vende a prazo, mas os pagamentos precisam ser à vista. Essa é uma dor e dificuldade das PMEs que um acompanhamento rígido do fluxo de caixa, inibe de acontecer", explica o vice-presidente de Pequenas e Médias Empresas da Serasa Experian, Cleber Genero.

Outro dado importantíssimo para as PMEs é conhecer seu Score CNPJ, uma ferramenta gratuita da Serasa Experian, baseada em critérios financeiros e comportamentais com o objetivo de indicar o nível de confiança de uma empresa em relação ao pagamento de seus débitos em dia.

O canal da Serasa Experian possui uma série exclusiva também sobre o Score ponto a ponto, com conteúdos que ajudam o empreendedor a conhecer e, o mais importante, ter dicas de como melhorar sua pontuação.

Utilizando o poder dos dados para trazer mais precisão e segurança na tomada de decisão dos negócios, a Serasa Experian possui uma área voltada exclusivamente para atender às necessidades das pequenas e médias companhias brasileiras. São soluções adequadas para quem precisa crescer a carteira de clientes, proteger a empresa, monitorar clientes e fornecedores e recuperar dívidas. Além disso, a área conta com o blog que dispõe de uma série de conteúdos gratuitos para quem precisa de ajuda para começar a empreender, incrementar as vendas, e conquistar mais clientes.

## Seis motivos que levam à fuga de talento das empresas

A fuga de talentos é um dos principais desafios enfrentados por empresas de todos os portes. O fenômeno, que consiste em pessoas qualificadas para determinado cargo deixarem o emprego para iniciar uma nova jornada profissional - em muitos casos, na concorrência, impacta as finanças e também a reputação enquanto marca empregadora.

"O mercado de trabalho passou por muitas mudanças nos últimos anos, especialmente decorrentes de eventos como a pandemia. Mas a principal delas foi a transformação comportamental, que faz com que priorizem a saúde mental. Dessa forma, preferem o desemprego a se manter em uma organização ruim", explica Ana Paula Prado, CEO do Infojobs e porta-voz do Pandapé, software de RH.

Nesse contexto, cabe às lideranças, em conjunto com o RH, desenvolverem ações para que os colaboradores se sintam parte da empresa e fiquem satisfeitos com os cargos e benefícios quanto possível. "Isso pode ser feito por meio de uma boa política de desenvolvimento e promoção, por exemplo. Garantir uma liderança saudável e gerar novos interesses e desafios constantemente também colaboram para a criação de um bom ambiente organizacional", destaca.

A executiva reforça, no entanto, que para evitar a fuga de talentos é preciso entender quais os principais motivos para que isso ocorra e assim, atuar na raiz do problema. De acordo com ela, analisar os interesses e desafios coletivos e individuais permite mapear as melhores soluções - que podem



incluir a tecnologia para antecipar possíveis indícios de fuga de talentos. Pensando nisso, o Pandapé elencou os seis principais motivos para a fuga de talentos:

**1. Salários e benefícios** - Talentos que pedem demissão costumam citar o salário incompatível com o mercado ou o pacote de benefícios - que muitas vezes sequer existe, como uma das razões para a mudança de emprego. "Embora os colaboradores prezem outros pontos, como a cultura organizacional, para se manter em um emprego, um dos principais motivos para cogitarem sair de uma organização é uma proposta mais atraente", reforça Ana.

**2. Falta de crescimento profissional** - Profissionais que se sentem desvalorizados ou limitados buscam novas oportunidades no mercado. De acordo com a porta-voz de Pandapé, é dever da empresa implementar as condições ideais para reduzir a fuga de talentos. "Isso pode ser feito por meio de programas específicos de PDI (programa de desenvolvimento individual), que visam acompanhar e medir a evolução e entrega dos

funcionários e, assim, entender se está apto para assumir novos desafios", afirma.

**3. Ambiente de trabalho hostil** - Muitas vezes o colaborador passa mais tempo dedicando sua atenção ao trabalho do que às questões pessoais. Portanto, estar em um local em que harmonia e respeito não estão em pauta pode levar a frustrações e desencadear sofrimento psicológico e por consequência o desligamento voluntário.

**4. Falta de cultura organizacional** - Diversidade, inclusão e cultura tornaram-se uma prioridade. Os trabalhadores não querem se sentir apenas um número para a organização. Portanto, quando o RH e as lideranças mostram preocupação com suas pausas e ideais, os profissionais se sentem acolhidos e verdadeiramente vestem a camisa da empresa.

**5. Instabilidades econômicas e incertezas** - Diante de crises reputacionais, bons profissionais costumam buscar no mercado propostas que ofereçam mais segurança. "É possível analisar a estabilidade da corporação de algumas formas, como pesquisando o que o mercado diz sobre e observando as movimentações com relação à contratação e demissão de funcionários", explica Ana Paula Prado.

**6. Novas propostas de trabalho** - Por fim, mesmo que o colaborador não esteja ativamente à procura de um novo emprego, as empresas podem fazer propostas atraentes e que façam sentido para o momento de vida. Fonte: (https://www.infojobs.com.br).