

Diário da Serra

O DIA-A-DIA DA NOTÍCIA

JORNAL DIÁRIO DA SERRA
Propriedade da **AJOTA**
ASSOCIAÇÃO JORNALÍSTICA DE TANGARÁ DA SERRA
CNPJ: 29.464.235/0001-16
ISSN 22386467

REDAÇÃO
DIREÇÃO DE JORNALISMO
Fabiola Tormes Homsí (DRT-MT 1302)

CONTATO
ds@diariodaserra.com.br

Envie Pautas, Fotos Sugestões e Vídeos
para o **whatsapp** do **DIÁRIO DA SERRA**
(65) 3326-4724 

www.diariodaserra.com.br
www.ds.jor.br



DEPARTAMENTO COMERCIAL
PUBLICIDADE ASSINATURA
PUBLICIDADE LEGAL
Associação Jornalística de Tangará da Serra - AJOTA
SERVIÇOS GRÁFICOS
E. Tormes e Cia. LTDA
CNPJ: 14.048.123/0001-07
CONTATO: adm@diariodaserra.com.br
Fone: (65) 3326-4724

ENDEREÇO: Av. Tancredo Neves - 1247 W - Parque
Mansões - 78302-028 Tangará da Serra-MT
Fundado em 11 de novembro de 1996
Edição online desde 06 de setembro de 1997

TIRAGEM:1 MIL EXEMPLARES
CIRCULAÇÃO: Tangará da Serra, Nova Olímpia, Barra do Bugres, Porto Estrela, Campo Novo do Parecis, Sapezal, Denise, Arenápolis, Nortelândia e Santo Afonso.

CENTRAL DO ASSINANTE:   /jornalds
(65) 3326-4724 

CURTAS//

LOBETES

A Sema-MT encaminhou quatro filhotes recém-nascidos de lobetes para uma clínica veterinária em Nova Mutum. Os animais silvestres tinham sido resgatados na área rural de Campo Novo do Parecis, no dia 7 de agosto. O resgate ocorreu após a mãe ter sido vítima de um acidente com uma colheita-deira agrícola.

RESGATE

Os filhotes foram entregues à Companhia do Corpo de Bombeiros Militar, 3º Núcleo de Campo Novo do Parecis, e em seguida encaminhados à Diretoria de Unidade Desconcentrada (DUD) da Sema, em Tangará da Serra. Considerando a situação crítica de saúde, os filhotes receberam atendimento especializado em Várzea Grande.

NOVA MUTUM

Agora os pequenos cachorros-do-mato foram para uma clínica veterinária em Nova Mutum, que possui um bom preparo para cuidados neonatais, onde permanecerão por cerca de 30 dias. Ao final deste período, passarão por novos exames para definir sua futura destinação. A expectativa é que possam ser soltos em uma Área de Soltura da região.

ARTIGO//

O processo de transformação de um líder para gestor de talentos

Já é sabido que pessoas são um dos maiores, se não o maior, desafios enfrentados pelas empresas, sejam eles relacionados à contratação de colaboradores, fornecedores ou na retenção de talentos. Mas e se o maior desafio não for apenas encontrar as pessoas certas, mas sim fazer as escolhas certas sobre elas? É aí que entra o papel do líder, sendo, como costume dizer, o meio do sanduíche, sofrendo pressão por todos os lados: da diretoria, do mercado, da concorrência, dos clientes, da área produtiva e da cobrança por inovação agregando novas tecnologias. E no meio disso tudo, precisa estar emocionalmente bem, pois a rotina é desafiadora. Mas será que o líder da sua empresa está preparado para ser um verdadeiro gestor de talentos? A diferença entre um líder e um gestor de talentos está no foco da atuação de cada um, embora ambas as funções possam se complementar. Para ser um gestor de talentos, é preciso não apenas motivar e guiar a equipe, mas também atuar estrategicamente para desenvolver e reter talentos, garantindo que os profissionais tenham espaço para evoluir e gerar impacto real para o negócio. O gestor de talentos seleciona, desenvolve e retém os melhores

profissionais para a empresa, trabalha estrategicamente para alocar as pessoas certas nos lugares certos, garante que os colaboradores tenham oportunidades de crescimento dentro da empresa e usa dados e planejamento para mapear sucessões e potencializar o capital humano. O grande desafio é decidir bem sobre pessoas, mas, para isso, é fundamental ter clareza e revisar alguns pontos indispensáveis no processo transformacional do papel de liderança: 1º: Se queremos líderes preparados e engajados, precisamos repensar as estratégias para tornar os cargos de gestão mais atraentes e menos desgastantes: a responsabilidade por um ambiente de trabalho saudável e sustentável não pode recair apenas sobre os profissionais. Afinal, quem vai querer assumir uma posição que significa mais pressão, mais cobrança e pouco suporte? Se a liderança é vista como um fardo, algo precisa mudar. 2º: Criar condições reais para que esses profissionais queiram crescer, tenham suporte e consigam equilibrar resultados com qualidade de vida é fundamental: um time forte não nasce do acaso, ele é construído por meio de escolhas bem feitas e estratégias que priorizam o desenvolvimento de talentos. No fim das contas, não é só sobre preencher um cargo. Decidir bem sobre pessoas é o que define o sucesso ou o fracasso da equipe. Um processo decisório sobre pessoas exige atenção ao papel do líder, afinal, os resultados são diretamente impactados por quem conduz essa jornada.

Delegar é confiar, construir autonomia e fortalecer o time. E aí, tudo começa a fluir. Mas desenvolver pessoas também exige decisões difíceis. Por exemplo: sabe aquele colaborador de longa data, em quem você confia, mas que entrega apenas o mínimo? Você insiste pela lealdade ou provoca um turnover estratégico para elevar o nível do time? Isso também é liderança, também é decidir bem sobre pessoas, com foco na real necessidade do negócio, não apenas na história construída até aqui. Gerir talentos é uma prática estratégica para garantir que as pessoas estejam no lugar certo, fazendo o que sabem fazer de melhor, remover obstáculos que impedem o crescimento e desafiar, apoiar e acompanhar, sem perder de vista o propósito maior da organização. Em outras palavras, a liderança consciente é o estado de mentalidade, mas é o gestor de talentos quem materializa essa mentalidade em ação. Liderança consciente e gestão de talentos só se completam quando estão a serviço de um objetivo maior: a construção de negócios resilientes.

Iraci Bohrer é autora do livro O jogo invisível das decisões, mentora, empresária, palestrante internacional e criadora do método exclusivo Leitura do Invisível



CONFERÊNCIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES DEBATE AVANÇOS E DESAFIOS EM MATO GROSSO

A 5ª Conferência Estadual de Políticas para as Mulheres começou na quarta-feira, 13, no Centro de Eventos do Pantanal, em Cuiabá, reunindo delegadas, conselheiras, representantes de movimentos sociais e coletivos de várias regiões do estado. Com o tema “Mulheres em Mato Grosso: Avanços e desafios na garantia de direitos”, o encontro retoma, após dez anos, o debate estadual sobre políticas para as mulheres e serve como etapa preparatória para a conferência nacional, que será realizada em Brasília entre 29 de setembro e 1º de outubro.

Tangará da Serra participou com cinco delegadas eleitas na 2ª Conferência Municipal de Políticas para as Mulheres. O grupo levou à etapa estadual as propostas aprovadas na conferência local, representando as demandas das mulheres tangaraenses.

Na abertura, a secretária nacional de Articulação Institucional, Ações Temáticas e Participação Política do Ministério das Mulheres, Sandra Kennedy Viana, destacou o desafio de representar as mulheres que correspondem a 49,5% da população mato-grossense. Ela



FOTO: DIVULGAÇÃO

alertou também para as desigualdades de renda no estado — homens recebem em média 25% a mais que mulheres no comércio, percentual que chega a 38% quando comparado com mulheres negras.

“Precisamos pensar estrategicamente para alcançar todas as mulheres, por meio de políticas públicas efetivas e ações governamentais”, afirmou Sandra. Entre as prioridades, a secretária citou acesso a financiamento, combate à pobreza menstrual, ampliação das escolas em tempo integral, atenção à saúde mental de mulheres vítimas de violência e maior articulação entre delegacias e o Judiciário.

O encontro encerrou nesta quinta-feira, 14.

Cívico-militar

A Escola Estadual Carlos Hugueney, em Alto Araguaia, onde uma estudante de 12 anos foi agredida e torturada por colegas, adotou, oficialmente, o modelo cívico-militar nesta semana. A decisão foi tomada após a polícia descobrir que as agressoras, com idades entre 11 e 14 anos, mantinham um grupo na escola “inspirado em facções criminosas”, segundo o delegado Marcos Paulo Batista de Oliveira, responsável pelo caso.