

REPORTAGEM ESPECIAL

Síndrome de Burnout ameaça a produtividade

Para quem pensa que a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional era apenas um reflexo do período de pandemia de Covid-19, a má notícia é que tudo indica que essa exaustão extrema veio para ficar.

De acordo com uma pesquisa coordenada em fevereiro pelo centro de pesquisas e debates norte-americano Future Form, em um universo de 10.243 profissionais de várias partes do mundo, 42% relataram sentir sintomas desse esgotamento conectado essencialmente ao trabalho. Esse é o maior número desde março de 2021, quando foi realizada a primeira mostra pela plataforma de recursos humanos Indeed, que indicou que entre 1,5 mil trabalhadores norte-americanos, 67% acreditavam que o burnout aumentou durante o período de isolamento social.

LEIA NAS PÁGINAS 6 A 9

Soft skills aplicadas à gestão dos negócios

Júlia Roque

Diretora administrativa e de programas do Roque Advogados

Antes de qualquer coisa, é preciso compreender a diferença entre hard e soft skills para entender a importância desta última na gestão de negócios.

Hard skills são aquelas habilidades técnicas e específicas que todos aprendemos na faculdade ou em cursos técnicos. É saber construir e montar planilhas no Excel, calcular o lucro mensal, analisar balancetes, etc. São as habilidades que normalmente colocamos nos currículos, aquelas que podemos, de certa forma, medir.

Soft skills são habilidades completamente diferentes. São aquelas voltadas para o lado humano, comportamental e social do sujeito. É a capacidade de resolver problemas, de saber lidar com situações de alta pressão, de saber se comunicar bem, de liderar, de trabalhar em equipe. E essas não são habilidades que aprendemos na faculdade. Aprendemos (ou não) a partir das nossas experiências de vida.

Mas por que, cada vez mais, elas têm ganhado destaque e relevância no mundo dos negócios e, especialmente, na gestão desses negócios?

De nada adianta você desempenhar com exímio talento a análise de um balancete se você não souber explicá-lo para o seu cliente. De nada adianta você ser excelente em controlar entradas e saídas e escolher os melhores investimentos se, no momento em que é cobrado, você “explode”.

Ser bom em hard skills é importante, claro. Contudo, atualmente, elas andam de mãos dadas com as soft skills. Um estudo da Harvard University, da The Carnegie Foundation e da Stanford University concluiu que 85% do sucesso no trabalho vem do desenvolvimento de soft skills. E esse número não é por acaso.

Cada vez mais, os negócios têm se preocupado com as relações humanas, tanto internas, entre funcionários, quanto externas, com clientes, fornecedores, parceiros. Saber se comunicar, trabalhar em equipe e, principalmente, ter a capacidade de resolução de problemas são diferenciais no mercado.

E quando a questão é gestão? Quais as principais soft skills ne-



cessárias? Primeiro: se você ocupa um cargo de gestão, isso significa que você lidera, antes de mais nada, pessoas. E as pessoas não são fáceis de lidar. Por isso, empatia e saber ouvir (realmente ouvir) são as duas principais habilidades da gestão.

Funcionários e membros de equipe que se sentem valorizados produzem mais resultados porque são vistos. Ter um líder e gestor com essa capacidade humana é um diferencial enorme. É claro que é preciso estabelecer os limites dessa relação. Ter empatia é diferente de sentir compaixão. Ser empático é se colocar no lugar do outro e ainda ter a capacidade de ter o “olhar de fora” para resolver o problema. Sentir compaixão é sentir a dor do outro e, nessas situações, nossa percepção fica “embaçada”, comprometida.

A terceira soft skill fundamental para a gestão é a capacidade de adaptação. Nem sempre um negócio vai crescer de forma exponencial. Quem tem um negócio sabe que dias bons e dias ruins acontecem e ter um gestor que sabe administrar uma crise, que consegue trabalhar sob pressão, criando opções e se adaptando à realidade do mercado, é um fator distintivo e raro de encontrar.

São nessas ocasiões que a inteligência emocional também entra em campo. Não basta saber se comunicar, ter empatia, conseguir se adaptar se, ao menor sinal de instabilidade, você se deixa levar pelas emoções e entra em crise.

A boa notícia é que, se você acha que precisa melhorar suas soft skills, você pode aprendê-las ou melhorá-las. Como? A resposta é um tanto quanto clichê: autoconhecimento. É preciso se conhecer, saber quais são suas reações a determinadas situações, analisar constantemente suas próprias ações e defeitos e saber como se comportar em momentos de alta pressão.

Segurança, quanto vale?

Carlos Köhler

Presidente do Grupo Cindapa e especialista em segurança pública e privada

As transformações nas estruturas econômicas e sociais observadas nos últimos anos e o fomento à violência em todos os níveis hoje exigem se pensar, cada vez mais, em proteção. Por isso, um plano de gestão de riscos, envolvendo empresas, condomínios horizontais e verticais, prédios públicos e comerciais, nunca foi tão necessário como nos dias atuais.

Esta necessidade de rigor na segurança vem sendo observada em todos os segmentos e apontada pela ABESE – Associação Brasileira das Empresas de Sistemas Eletrônicos de Segurança, que estima um crescimento do mercado de 19% ao final de 2023, contra os 18% registrados no ano passado.

Em se tratando de comitês de segurança e condomínios, não há dúvidas de que eles estão atentos às melhorias que possam implementar para a

garantia de segurança de seus condôminos. Entretanto, isto só não basta. É preciso ir muito além de evidenciar a sensação de que moradores estão seguros, o que, na verdade, pode ser muito subjetivo, dependendo das experiências de cada um.

Estabelecer um Plano de Segurança, obedecendo às normas ISO 31000:2018, é essencial neste processo, onde muitos pontos devem ser analisados e identificados como possíveis riscos. Um Plano de Segurança bem estruturado quase não existe e precisamos mudar isto. Com ele, é possível prever incontáveis riscos, tanto no ambiente externo (cidade, bairro, se há ocorrências de furto e roubo etc), quanto no ambiente interno do condomínio. Mas, antes de tudo, é preciso saber, qual o nível de segurança que se quer, os recursos e os meios que se tem para isto.

De fato, um plano de segurança pode não ser tão simples, envolve meios organizacionais, infraestrutura, tecnologia e pes-

soas (vigilantes, porteiros). E aí pode vir a questão quanto vale tudo isto? A paz e a tranquilidade não têm preço. Vai depender, por exemplo, do tipo de condomínio, se baixo, médio ou alto padrão, podendo ir de R\$ 4 ou R\$ 5 mil, até milhões.

“Qualquer que seja o grau de segurança que se imagina (com alarmes, câmeras, reconhecimento facial, vigilantes armados, entre outros) e os recursos disponíveis, nada afasta a necessidade de um plano de segurança bem elaborado”. Isto será fundamental para resguardar a vida e o bem-viver em condomínios.

É justamente para esclarecer o público sobre todas estas questões que estaremos participando da 7ª edição do tradicional “Evento dos Síndicos”, promovido pelo Grupo Guarida, que ocorre na Pucrs, em Porto Alegre, nesta quinta-feira, 25. O encontro reunirá especialistas para debaterem temas como legislação, gestão de conflitos, segurança e inovação no cenário condominial.

Zona Franca de Manaus vira bola da vez

Eduardo Bonates

Advogado especialista em Contencioso Tributário e Zona Franca de Manaus e sócio do escritório Almeida, Barretto e Bonates Advogados

A Advocacia-Geral da União (AGU) está em modo de ataque e as teses tributárias em tramitação nos tribunais superiores a respeito do Programa de Integração Social (PIS) e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) se tornaram a bola da vez nas disputas bilionárias que o Governo Federal trava na Justiça. Os processos tributários sobre a PIS e a Cofins em tramitação no Superior Tribunal de Justiça (STJ) e no Supremo Tribunal Federal (STF) possuem um impacto estimado de R\$ 635,4 bilhões.

Ao menos 11 teses diferentes serão avaliadas pelos ministros, atendendo a pedidos da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional. O ministro da Fazenda, Fernando Haddad, já afirmou em diversas entrevistas que essas batalhas no STJ e no STF

servirão para ampliar a receita do governo, para viabilizar as metas contidas na proposta de arcabouço fiscal.

Os ministros dos tribunais superiores têm acatado esses pedidos da Advocacia-Geral da União, muitas vezes por meio de decisões extremamente contro-

As recentes decisões judiciais e sua natureza eminentemente política geram extrema preocupação no meio empresarial

versas. Nem mesmo os princípios constitucionais tributários têm sido respeitados, levando os juristas e tributaristas a acreditar que a sanha arrecadatória do Governo Federal tem se sobreposto ao sistema de proteção legal dos contribuintes.

Os próximos alvos da União serão as decisões judiciais que suspenderam a exigência dos dois tributos em razão das receitas obtidas na área de incentivos, principalmente na Zona Franca de Manaus. Quatro das teses sobre PIS/Cofins que estão nos tribunais superiores beneficiam as empresas instaladas no Polo Industrial de Manaus e nas Áreas de Livre Comércio da Amazônia Ocidental.

O temor aumentou com as recentes decisões do STF e do STJ, que modificam a coisa julgada em matéria tributária e permitiram até mesmo a cobrança de valores retroativos em processos transitados em julgado. As recentes decisões judiciais e sua natureza eminentemente política geram extrema preocupação no meio empresarial, sendo a insegurança jurídica uma realidade crescente das empresas instaladas na Zona Franca de Manaus. Nem mesmo processos encerrados há anos estão hoje a salvo.

Cassol mantém investimentos no Estado

Patrícia Comunello

patriciacomunello@jornaldocomercio.com.br

A vida do varejo não está fácil em 2023, principalmente em segmentos que dependem de juros para o crédito que possibilita compras pelo consumidor, como o de materiais de construção. Pelo menos o maior grupo do Sul do País no segmento resolveu manter os planos para o Rio Grande do Sul. O Cassol, um dos players catarinenses que aportou e vêm crescendo no Estado, segue seu plano de novas lojas e expansão de empreendimentos ligados à bandeira da Cassol Centerlar. Duas unidades abriram no primeiro trimestre do ano, a de Santa Cruz do Sul e Sapucaia do Sul. Mais duas virão: em Capão da Canoa e Novo Hamburgo, com obras e abertura previstas para 2024, informa o presidente do grupo, Rodrigo Seara Cassol. A marca concluirá ainda neste ano a segunda fase do Park Mall, com abertura em novembro em Canoas. Além disso, o grupo começa a desenhar um megaempreendimento em Florianópolis com a gaúcha Dallasanta, que tem carteira de ativos. O executivo, da família proprietária, admite que os juros altos são o maior adversário do setor, geram incerteza sobre o curto prazo e levaram à revisão de outros investimentos.

Empresas & Negócios - Quais são os principais planos do grupo em 2023?

Rodrigo Seara Cassol - O grupo investirá principalmente em varejo. Vamos abrir sete novas lojas neste ano, algumas já em operação, como a de Santa Cruz do Sul e São Leopoldo, no Rio Grande do Sul, a última aberta em março e que teve aporte de R\$ 10 milhões, e inauguramos a expansão do centro de distribuição (CD). Além disso, o Park Mall Canoas, do braço de real state, vai ampliar em mais dois mil metros quadrados no complexo na avenida Farroupilha (a operação abriu em 2022, perto do ParkShopping

Canoas). Serão 20 lojas ao lado da Cassol Centerlar, um perfil de centro comercial muito comum nos Estados Unidos. Além disso, teremos um Park LOG em São José dos Pinhais, perto de Curitiba, em fase de aprovação para construir em 2024. Serão 30 mil metros quadrados do parque logístico e aporte de R\$ 60 milhões. Outro projeto grande de urbanismo e loteamento está sendo desenvolvido em Florianópolis, em uma mega área na baía sul, perto do Aeroporto Internacional Hercílio Luz, empreendimento que temos como sócia a gaúcha Dallasanta.

E&N - O que vai ter lá?

Cassol - É um projeto de médio e longo prazo, para 10 a 20 anos, que terá unidades residenciais e comerciais e corporativas, podendo ter 30 mil pessoas, mas tem toda a tramitação de licenciamento ambiental e demais autorizações. É uma área de 1,4 milhão de metros quadrados. Vamos começar por etapas, com 25 a 38 hectares. A expectativa é autorizar. Florianópolis está com novo Plano Diretor aprovado na Câmara de Vereadores.

E&N - O que terá no Park Mall em Canoas?

Cassol - A previsão é de aporte de mais R\$ 7 milhões em novos espaços para lojas. Metade da área já está locada e vai abrir em novembro a tempo da Black Friday. A obra ainda vai começar, mas é rápida. As operações serão de farmácia, restaurante e varejo de colchão e móveis. Serão serviços e comércio para atender a região. O projeto prevê quatro fases.

O que importa agora é que a taxa baixe e que o governo tenha uma política fiscal consistente e coerente de longo prazo



Presidente do grupo catarinense diz que parque logístico que foi ampliado em Canoas (foto) pode crescer mais

Agora é a segunda, com pouco mais de 5 mil metros quadrados. No total, o empreendimento chegará a 11 mil metros quadrados, com conclusão em 2027.

E&N - Haverá mais operações em 2023 no Estado?

Cassol - No Estado, já temos assinado os contratos para erguer lojas em Capão da Canoa, no Litoral Norte, e Novo Hamburgo, na região calçadista. As duas terão obras em 2024, quando devem entrar em operação também. Em Capão da Canoa, a filial vai ser perto da Havan, em uma região de compras. A Havan também em origem catarinense.

E&N - Como o cenário macroeconômico está afetando os planos do grupo?

Cassol - O mercado de materiais de construção esfriou desde o segundo semestre de 2022 e continua desaquecido. O grupo tem um plano de investimento que é de longo prazo, então não faz muito sentido interromper. O que fizemos foi adequar alguns investimentos no grupo, postergando alguns projetos próprios, como um em São José, na Grande Florianópolis, e o novo CD em São José dos Pinhais, que era para este ano e passamos para 2024. Reduzimos cerca de 50% o aporte previsto, mas mantivemos o que seria feito de lojas.

E&N - É possível saber como o ano vai terminar para o varejo, considerando a conjuntura

econômica?

Cassol - O ano começou mal para o varejo brasileiro, com o caso Americanas, Marisa e Tok&Stok. O setor depende muito de juros. O brasileiro precisa de crédito para comprar, mas a taxa básica Selic no atual patamar é um forte deflator. A taxa está alta com este objetivo: reduzir consumo. O juro precisa começar a cair para o mercado voltar.

E&N - O senhor concorda com a posição do governo federal de que a taxa já deveria estar caindo?

Cassol - Se o governo federal tivesse um discurso melhor quando assumiu, a taxa já estaria recuando. O discurso foi muito ruim, de gastar mais no lado fiscal, faltou discurso de mais responsabilidade. Há um embate dentro do próprio governo entre quem quer gastar e quem quer arrumar a casa. Parece que o Haddad (ministro da Fazenda, Fernando Haddad) está ao lado de quem quer arrumar a casa, e o PT ao lado dos que querem arrombar a casa. O País ainda vai sofrer até o governo apresentar uma proposta. Parece que assumiu sem isso e está em um arquipélago de forças debatendo, como com o Banco Central, que já deveria, sim, estar baixando os juros.

E&N - O varejo consegue suportar o atual custo do crédito até quando?

Cassol - O primeiro semes-

tre vai ser pior e vamos esperar pelo segundo, pois ainda é cedo para dizer. Quanto mais projetos com isenção fiscal ou programas de gastos setoriais forem feitos, mais a taxa vai subir. Se todo mundo vende, a economia gira e todo mundo ganha. O que importa agora é que a taxa baixe e que o governo tenha uma política fiscal consistente e coerente de longo prazo.

E&N - Qual é a projeção de vendas da Cassol para 2023?

Cassol - O orçamento previa um crescimento da receita de 17% da receita com novas lojas. Mas ainda não revisamos o plano. Os primeiros três meses estão abaixo do orçado, não chega a cair no grupo frente a 2022, mas não segue o previsto. Mas nas mesmas lojas há queda de venda. Em 2022, o grupo teve faturamento bruto de R\$ 1,6 bilhão, alta de 23% sobre R\$ 1,3 bilhão de 2021.

E&N - Como está a ocupação do Park LOG em Canoas. Preocupa o aumento da vacância no setor?

Cassol - Hoje, o Park está 100% locado, e há espaço para expansão. Podemos ampliar em mais sete mil metros quadrados aqui em Canoas. Temos alguma vacância em Governador Celso Ramos. Em época de aumento da ociosidade, o mercado vai para a qualidade. Quem tiver estrutura para alta carga, pé direito alto e bastante luminosidade, aluga.

Empresas&negócios

Livros

Teatro, uma experiência transformadora para os jovens

Teatro é cultura, entretenimento e, talvez acima de tudo, transformação. Para os jovens, pode ter ainda um vetor duplo, de transformação e de formação. Assistir a uma peça ou participar de uma oficina é uma grande oportunidade de desenvolvimento. O entendimento é de uma especialista que há duas décadas acompanha adolescentes: Vanja Ca Michel, autora e diretora do espetáculo "Adolescer", que completará 21 anos em cartaz no dia 28 de maio (domingo) no Teatro CIEE-RS, às 18h.

"Adolescer" é um mergulho no universo dos adolescentes. "Tudo o que está no palco é o que vi, ouvi e senti. Criei um amor imenso em pesquisar e aprender sobre os 'teenagers' e sigo acompanhando tudo o que vem acontecendo na vida deles. Pôr no palco esse conhecimento é uma forma de colocar a voz deles para ser ouvida", afirma a diretora.

De tanto conviver com os adolescentes, Vanja percebe as mudanças de comportamento ao longo dos tempos. Por isso, já fez mais de 40 atualizações no roteiro da peça. "Mudam as tribos, o perfil das famílias, o comportamento, o estilo de vida." Ela destaca que os problemas dos adolescentes também se alteram. "O campo emocional está muito forte, e o espetáculo mostra isso: a fragilidade."



Os benefícios do teatro vão além da comunicação, acredita Vanja Ca Michel. "Um curso de teatro envolve responsabilidade porque se assume uma grande tarefa de relacionamento e trabalho em equipe. É um investimento em saúde mental", defende.

Vanja tem certeza da importância transformadora do teatro. "De fora do palco, como um jogador de xadrez, o espectador vê ali todas as peças. A pessoa pode ter uma opinião sobre um assunto e, ao vê-lo em um espetáculo teatral, mudar de opinião ou entender o outro lado da moeda", analisa.

Atento às possibilidades do teatro, o CIEE-RS, tem incentivado a participação de jovens em oficinas ou mesmo como espectadores. O Teatro CIEE-RS serve como palco para produções voltadas a adolescentes, como "Adolescer", e para oficinas. Vanja comanda uma iniciativa desse tipo no local, para a faixa de 11 a 18 anos. A próxima será de 17 a 21 julho, das 14h às 17h.

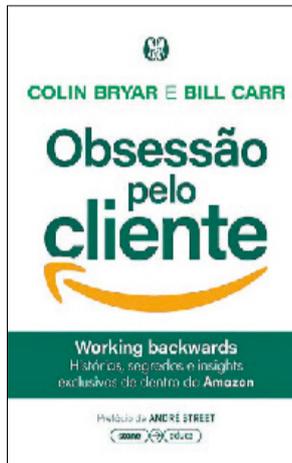
A diretora incentiva a participação em oficinas porque entende que um aluno de teatro vai se dar bem na vida pessoal e profissional com o aprendizado. "Interpretar o texto também é passar adiante o que se aprendeu. E isso qualquer profissional precisa", sentencia.

Para Vanja, é um orgulho estar completando 21 anos em cartaz com um espetáculo de teatro. "É uma honra comemorar essa data no Teatro CIEE-RS, que já virou a casa da peça 'Adolescer'. A importância do CIEE-RS na formação de jovens é exemplar, e estar neste espaço tem um imenso valor", conclui a diretora.

Feira Brasileira do Varejo

O CIEE-RS estará presente na 10ª edição da Feira Brasileira do Varejo (FBV), entre 24 e 26 de maio, no Centro de Eventos da Fiergs. Haverá diversas atrações no local, como palestras com grandes nomes do mercado e estandes de empresas. No seu espaço, o CIEE-RS contará com informações sobre oportunidades no mercado de trabalho, esclarecimento de dúvidas e muitas experiências. Venha participar!

Acesse nossa plataforma:
cieers.org.br/conjuntos



Gestão

O livro "Obsessão pelo cliente" é uma análise interna da Amazon sobre sua cultura, liderança, práticas internas e um guia de lições e técnicas que os leitores podem aplicar à sua própria empresa e carreira. Neste livro, dois executivos da Amazon revelam os princípios e práticas que impulsionaram o sucesso de uma das empresas mais extraordinárias que o mundo já conheceu.

Com 27 anos de experiência na Amazon somados entre eles – grande parte durante o período de inovação incomparável que criou produtos e serviços como Kindle, Amazon Prime, Amazon Studios e Amazon Web Services –, Colin Bryar e Bill Carr oferecem acesso à espinha dorsal da Amazon, contam como ela foi desenvolvida e comprovam que é um método repetível, escalonável e adaptável.

Com análise apurada e etapas práticas para aplicá-lo em sua própria empresa – não importa o tamanho –, os autores iluminam como os quatorze princípios de liderança da Amazon direcionam a tomada de decisões em todos os níveis da empresa. Com foco na obsessão pelo cliente, pensamento de longo prazo, ânimo para inventar e excelência operacional, as práticas básicas da Amazon garantem que essas características sejam traduzidas em ação e fluam por todos os aspectos do negócio.

Esta obra é um guia prático e a história de como a empresa cresceu e se tornou tão bem-sucedida.

Obsessão pelo cliente; Colin Bryar e Bill Carr; Editora Cita-del; 368 páginas; R\$ 64,90; disponível em versão digital.



Investimento

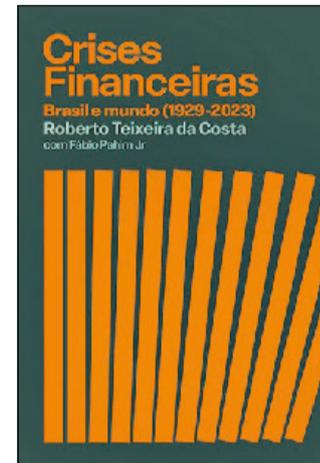
David M. Rubenstein é cofundador e copresidente do conselho do Carlyle Group, uma das maiores e mais bem-sucedidas empresas de private equity do mundo. Além disso, é presidente do Council on Foreign Relations, o centenário think tank de política externa e assuntos internacionais. É também o signatário original da organização Giving Pledge, que estipula a todos os membros a doação de pelo menos metade da própria fortuna para ações filantrópicas.

Depois de três décadas no topo de uma das áreas mais competitivas do mercado financeiro, Rubenstein vem agora ensinar tudo o que aprendeu de mais valioso a respeito da arte de investir — desde ações e fundos mútuos e imobiliários até venture capital, private equity, criptomoedas e muito mais.

Em "Como investir: Por quem mais entende do assunto", o autor reúne as melhores entrevistas realizadas em seu programa de TV — Ray Dalio, Larry Fink, Mike Novogratz e Mary Callahan Erdoes, entre outros —, consolidando os princípios, experiências e estratégias que foram indispensáveis para os casos de maior sucesso em todo o mundo das finanças.

Com acesso sem precedentes a essas lideranças — muitas das quais raramente falam em público —, o autor criou uma obra de peso. Profundos e reveladores, os testemunhos que reuniu são um norte para quem deseja uma prática vencedora em um ambiente altamente dinâmico e desafiador.

Como investir: Por quem mais entende do assunto; David M. Rubenstein; Intrínseca; 432 páginas; R\$ 89,90; disponível em versão digital.



História

Crash da Bolsa de Nova York, 1929. Crash das bolsas brasileiras, 1971. A bolha imobiliária de 2008. A quebra das Lojas Americanas, 2023. Nenhuma dessas crises financeiras ocorreu por acaso. Em "Crises financeiras: Brasil e mundo (1929-2023)", o primeiro presidente da CVM, Roberto Teixeira da Costa, e Fabio Pahim Jr. narram a história das grandes bolhas e traz lições valiosas sobre a dinâmica e evolução do mercado de capitais.

Crises especulativas e monetárias são frequentes na história do mundo. No século XVII, a falta de informações e a euforia que dominava investidores em busca de fortuna fácil desencadeou a Mania das Tulipas, na Holanda. Um século depois, uma especulação desenfreada das ações da britânica South Sea Company levou muita gente a perder dinheiro — entre elas, o físico Isaac Newton. Mas nenhum desses eventos causou tamanha ruptura social e econômica quanto a quebra da Bolsa de Nova York, em 1929.

Ao repassar a história desses e outros momentos marcantes no mercado de capitais global, Roberto Teixeira Costa e Fabio Pahim Jr. não deixam o Brasil à margem, e analisam também os efeitos da bolha de 1888 a 1891, da instabilidade dos anos 1970, da quebra da Bolsa do Rio de Janeiro, do caso Eike Batista, até a crise contábil das Lojas Americanas. O livro ajuda a entender os mecanismos do mercado e quais serão suas próximas crises.

Crises financeiras: Brasil e mundo (1929-2023); Roberto Teixeira Costa e Fabio Pahim Jr.; Portfolio-Penguin; 280 páginas; R\$ 99,90; disponível em versão digital.

Responsabilidade social

Alimentação saudável e soberania em destaque na Zona Leste da Capital

» *Horta comunitária no Morro da Cruz engloba sustentabilidade e geração de renda*Isabelle Rieger
isabeller@crs.com.br

O final da rua Nove de Julho, na Zona Leste de Porto Alegre, abriga um ponto de encontro e de parte da subsistência de 30 famílias. É a horta comunitária do Morro da Cruz, que faz parte de um projeto de cidade que preza por pilares sustentáveis de desenvolvimento. A construção do local foi concebida pelo movimento Aliança Feminismo Popular, que engloba as organizações Amigos da Terra Brasil (ATBr), Marcha Mundial de Mulheres (MMM) e Movimentos dos Trabalhadores Sem Teto (MTST).

“Iniciativas como essa têm um impacto positivo na auto organização da comunidade, elas fazem parte do fortalecimento do direito à cidade. Não é só uma horta, é uma organização própria da comunidade”, declara uma das coordenadoras do projeto, Any Moraes. Ela comenta que o espaço serve também como ponto de encontro da comunidade. Assim, além de garantir verduras para uma alimentação saudável, a horta é local de trocas de conversas, de discussões e de debates.

No coletivo que coordena a horta, as mulheres são a maioria da composição. Para pensar em sua própria organização, elas se reúnem todas as quintas-feiras pela manhã, das 9h ao meio-dia. Lá, são discutidos os projetos para as próximas semanas, a divisão de tarefas e a programação de atividades do local. Nestas reuniões, também são realizadas oficinas.

No dia 27 de abril, por exemplo, foi ministrada uma aula de compostagem. Aos domingos, ocasionalmente, são realizados mutirões de limpeza ou de plantação de espécies. Cursos de produção de sabão artesanal e de sal temperado também já foram feitos.

Um tema transversal do projeto é o de soberania alimentar, que se relaciona com o direito de todas as pessoas terem acesso à

alimentação saudável de forma regular e vinculada com sua identidade e cultura. Este processo privilegia a autonomia das comunidades e sua autossuficiência.

Na horta comunitária, por exemplo, os integrantes do projeto são quem escolhem os rumos de suas plantações. Além disso, qualquer pessoa pode adentrar no espaço e contribuir, seja apenas cultivando suas mudas ou adentrando nas reuniões organizativas. Na horta comunitária são cultivadas hortaliças, tubérculos, flores, dentre outras categorias vegetais.

O grupo também discute temas diversos como direito à cidade, ao meio ambiente e à água. Este, inclusive, é amplamente relevante no Morro da Cruz. A região tem um problema histórico de desabastecimento de água. Em janeiro deste ano, moradores da comunidade relataram estar há mais de 24 horas sem abastecimento de água, por exemplo. A participação e formação cidadã, assim, é estimulada por meio de debates e rodas de conversa.

Os produtos da plantação estão também à venda. As integrantes da horta participam de feiras relacionadas à economia solidária, como a do Fórum Social Mundial de 2023, e vendem pelas redes sociais, com a conta oficial do projeto no Instagram (@periferiafeminista). O pacote de sal custa R\$ 4,00. A barra de sabão, a depender da gramatura, tem o preço de R\$ 5,00.

O pacote de ora-pro-nóbis também tem o preço de R\$ 4,00, enquanto sacos de mudas como alface e outras hortaliças custam R\$ 5,00. Assim, o projeto contribui para a geração de renda das pessoas da comunidade.

Ainda, existe um projeto em andamento para criar um sistema de irrigação. Ele é do Instituto de Pesquisas Hidráulicas da Universidade do Rio Grande do Sul (IPH). A iniciativa da horta comunitária do Morro da Cruz também está no Fórum Municipal de Agricultura Urbana de Porto Alegre.



Horta comunitária participou de atividade no Fórum Social Mundial no início de 2023

Projeto foi criado durante a pandemia do coronavírus

O local de 100 metros quadrados foi inaugurado em julho de 2021, durante um dos picos de casos de coronavírus, impulsionado por um edital de fortalecimento e soberania de territórios da Fundação Luterana de Diaconia. O espaço, na época, estava sem função social - servia apenas como estacionamento informal de veículos

dos terrenos em volta. Agora, a área não é mais ociosa e conta com grande movimentação. As consequências da época de grande índice de letalidade pela pandemia foram essenciais para tirar o projeto do chão, conta uma das coordenadoras da iniciativa, Any Moraes. Ela relata que a situação de vulnerabilidade em que par-

te das mulheres da comunidade se encontrava foi o motor para pensar em alternativas de geração de renda.

O desemprego de chefes de lar eram reclamações comuns na época. O projeto também já realizou a entrega de cestas básicas para as famílias do entorno como campanha inicial de solidariedade.

ANY MORAES/DIVULGAÇÃO/JC

REPORTAGEM ESPECIAL

Burnout tem a ver com economia? A resposta é sim.

» Doença causa prejuízos de R\$ 397,2 bilhões por ano para as empresas

Liège Alves, especial para o JC*
economia@jornaldocomercio.com.br

Levantamento coordenado em fevereiro deste ano pelo centro de pesquisas e debates norte-americano Future Form aponta que os efeitos diretos dos transtornos mentais demandam gastos com saúde, como medicação, consulta médica e hospitalização, e os indiretos correspondem à perda de produtividade (ausência no trabalho, incapacidade e aposentadoria precoce).

O reflexo econômico disso é imediato nas mais diversas esferas. É o que revela a pesquisa da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (Fiemg) intitulada "Os Custos Econômicos dos Transtornos Mentais", divulgada em março deste ano. Segundo o estudo, os problemas psicológicos causam uma perda de 4,7% do PIB, o equivalente a R\$ 282 bilhões ao ano.

O mesmo levantamento indica que, nas empresas nacionais, a perda anual no faturamento com esse tema chegou a R\$ 397,2 bilhões por ano e a redução de empregos (formais e informais) foi da ordem de 800,7 mil no mesmo período. O estudo mostra também que esses problemas causaram uma redução de R\$ 165 bilhões na renda das famílias e R\$ 26 bilhões na arrecadação do governo federal.

"Os resultados apresentados neste trabalho reforçam a importância de discutir o tema saúde mental, uma vez que os problemas associados aos transtornos geram também impactos negativos para a economia. Considerando os dados de 2019, as perdas econômicas recorrentes do burnout são de grandes proporções", observa João Gabriel Pio, economista-chefe da Gerência de Economia e Finanças Empresariais da Fiemg.

A tradução da palavra para o português dá uma dimensão da consequência. A Síndrome de Burnout significa a queima completa. O esgotamento físico, emocional e mental. Desde janeiro de 2022, esse distúr-



CREATIVEART VIA FREEPIK.COM/DIVULGAÇÃO/JC

bio foi incluído na revisão da Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS) e ganhou status de fenômeno ocupacional grave e de dimensões internacionais.

A pandemia, que fragilizou as pessoas emocionalmente, trouxe incertezas na área financeira e o trabalho fisicamente para dentro das casas dos colaboradores foi apenas uma gota a mais nesse oceano da exaustão. Não é à toa que uma pesquisa de 2019, da International Stress Management Association (Isma-BR) estima que 32% da população economicamente ativa sofre com sintomas que vão desde dor de cabeça, desânimo, falta de concentração, dores musculares, sudorese e palpitações até agressi-

vidade, isolamento, dificuldade de concentração, irritabilidade e baixa autoestima.

O resultado de um estudo de maio de 2021 da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) segue a mesma direção, evidenciando que cerca de 750 mil pessoas morrem todos os anos de AVC e parada cardíaca isquêmica, devido às longas horas de trabalho. Entre as causas desta epidemia silenciosa estão cargas de trabalho excessivas, pressão por resultados rápidos e culturas tóxicas no ambiente de trabalho.

Em tempos de políticas de redução de pessoas nas organizações e aumento do uso da Inteligência Artificial no mercado de trabalho, é comum ver funcionários e gestores com uma pressão constante de entrega de resultados. A ideia é fazer o mesmo com uma equipe menor. Na prática, a carga horária se estende bem mais, às vezes, até nos finais de semana, principalmente em cargos executivos que têm maior número de profissionais com burnout, garante Sirley Carvalho, diretora de Responsabilidade Social da ABRH/RS.

Transtornos associados à mente provocaram uma redução de R\$ 26 bi na arrecadação do governo federal



ISABEL WHITAKER/DIVULGAÇÃO/JC

Sirley aponta a pressão constante de entrega de resultados como vilã

Fruto desse estresse crônico, cresce o número de casos dessa síndrome nas empresas. "Essas questões estão acontecendo de forma invisível e aceitas pelas organizações e pelos funcionários porque as pessoas precisam desse trabalho", alerta Sirley.

Ela acredita que esse é um momento importante para falar desse assunto que foi relegado por todos, empresas e os próprios colaboradores. A cultura da saúde emocional, mental não foi discutida, nem pensada e ainda não é medida nas corporações. Ao contrário do Brasil, nos Estados Unidos há estatísticas sobre o tema. O estresse ocupacional custa aos empregadores locais mais de US\$ 300 bilhões por ano e podem causar 120 mil mortes excedentes neste mesmo período.

Na opinião de Sirley, fala-se atualmente muito nos três pilares da sigla ESG (Meio ambiente, Social e Governança), nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), mas pouco sobre sustentabilidade humana. "Não existe empresa sustentável sem o ser humano sustentável".

Para ela, as pequenas e médias empresas são mais resistentes em promover e praticar a cultura da saúde de forma mais integral. Enquanto iniciativas nesta linha já são incluídas em algumas corporações de maior porte, muitas empresas ainda não deram o primeiro passo.

Atividades simples para redução de estresse, como meditação, yoga, terapias complementares já aceitas pelo Sistema Único de Saúde (SUS), são vistas como de menor importância e o orçamento destinado a essa área deixa a desejar, pois o lucro não é visível e os resultados demoram a aparecer.

"Esse é um momento importante porque há um despertar dessa consciência, mas falta ainda uma cultura de medição, de diagnóstico e diálogo entre empresa e funcionário na busca de uma maior qualidade e bem-estar no trabalho", lamenta ela.

CAROLINE RODRIGUES FERREIRA/ARQUIVO PESSOAL/JC



Perceber os sintomas é essencial para prevenção da síndrome

O burnout não é algo que explode. Ele começa devagar e vai tomando conta. Assim a psicóloga clínica Caroline Rodrigues Ferreira, colaboradora da comissão de Relações Étnico Raciais do Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul, define essa síndrome. Vem daí a necessidade de estar atento a sintomas que podem começar com cansaço excessivo, a sensação de não se desligar do trabalho, e de sono como sinal de escape.

Em geral, as pessoas também deixam de lado atividades prazerosas do dia a dia e focam em tarefas que normalmente são fontes de estresse e de estudo. “Esses são sinais de alerta de como a gente se sente neste trabalho. Nem sempre a dor

Caroline recomenda que atividades prazerosas sejam mantidas

muscular pode ser de um exercício físico, mas do tanto que estamos tensos”, exemplifica Caroline.

Como é um distúrbio que vai se desenvolvendo de forma silenciosa e, muitas vezes, mascarado de outras queixas físicas, a prevenção é a chave para manter sob controle o estresse e a tensão.

A psicóloga lembra que a maioria do foco desta questão se concentra nos sintomas, enquanto os cuidados para barrar o desenvolvimento da síndrome ficam em segundo plano. Por isso, ela alerta para a importância das pessoas prestarem atenção em seu estilo de vida.

Um das melhores receitas é se manter conectado com atividades de interesse pessoal, fazer algo que fuja da rotina, pois muitos trabalhadores até no final de semana se sobrecarregam com trabalho,

deixando de conviver com a família e ter momentos de lazer.

“Outra coisa interessante é manter o diálogo com pessoas que a gente se sinta confortável para conversar sobre nosso rendimento no trabalho e nos estudos”, indica. Outra dica é controlar o uso de substâncias, álcool e cafeína, que podem ser um gatilho para ativar a ansiedade. Isso sem falar na automedicação, muito comum entre os brasileiros, pois até mesmo uma boa noite de sono, fundamental para a saúde física e psíquica, pode ser um desafio em momentos nos quais alguém está sobrecarregado. “Tudo isso são pequenas estratégias cotidianas que podem ajudar. Muitas vezes estamos tão imersos nas nossas atividades que esquecemos de fazer uma pausa, um simples le-

vantar da cadeira de trabalho e se alongar”, complementa.

Caroline lembra que ainda há um estigma de que práticas integrativas, como meditação, por exemplo, são encaradas como um descanso e não um estímulo à produtividade.

O ideal é buscar sempre uma orientação médica e cada um ser tratado dentro da sua singularidade. “Muitas vezes percebemos os sintomas, mas não nos conectamos com a origem deles. Buscar um equilíbrio dentro do nosso cotidiano entre família, momentos de lazer não é esquecer o trabalho, mas encontrar um meio termo para que um não tome o lugar do outro”, finaliza.

Continua na página 8

NATALIYA VAITKEVICH/PEXELS/JC

O que é

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Esta síndrome é comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes, como médicos, enfermeiros, professores, policiais, jornalistas, dentre outros.

Algumas das causas

- ▶ Muitas horas de trabalho
- ▶ Pressão excessiva de todos os lados
- ▶ Metas inatingíveis
- ▶ Conflitos e competitividade internos
- ▶ Ambientes inadequados: pouca iluminação, cadeiras desconfortáveis, poucos recursos de pessoas

Principais sinais e sintomas

- ▶ Cansaço excessivo, físico e mental
- ▶ Dor de cabeça frequente
- ▶ Alterações no apetite
- ▶ Insônia
- ▶ Dificuldades de concentração
- ▶ Sentimentos de fracasso e insegurança
- ▶ Negatividade constante
- ▶ Sentimentos de derrota e desesperança
- ▶ Sentimentos de incompetência
- ▶ Alterações repentinas de humor
- ▶ Isolamento
- ▶ Fadiga
- ▶ Pressão alta
- ▶ Dores musculares
- ▶ Problemas gastrointestinais
- ▶ Alteração nos batimentos cardíacos

FONTE: MINISTÉRIO DA SAÚDE

B U R N O U T



REPORTAGEM ESPECIAL

Empresas percebem a importância de implantar uma nova cultura organizacional

Ninguém tem dúvida de que a Síndrome de Burnout existe há muito tempo. Também a maioria sabe que a pandemia evidenciou esse distúrbio que independe de fronteiras. Na opinião de Simone Kramer, presidente do Conselho da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio Grande do Sul (ABRH-RS), essa exaustão começa com a incompatibilidade na relação da pessoa com seu emprego.

Para entender a origem desse vínculo trabalho e saúde ela lembra que existem outras dimensões envolvidas neste relacionamento, que não somente a remuneração financeira. A primeira citada por ela é a dimensão da capacidade, o quanto as pessoas se sentem aptas a dar conta das tarefas que têm responsabilidade e ajustar isso com outras áreas da vida.

Também existe a dimensão social. Ou seja, o quanto o colaborador se sente realizado e reconhecido por aquilo que faz. O quanto a comunidade reconhece o esforço, o papel daquela pessoa na sociedade. Um exemplo claro foram os profissionais da saúde durante a pandemia. Foi uma área que se esforçou muito, mas também obteve muitos “aplausos”, quando pessoas foram para a janela homenagear à classe. E ainda a dimensão moral, conecta-

da com valores e ética.

Segundo Simone, se conseguimos administrar e nos sentirmos atendidos em todas essas instâncias fica mais fácil administrar o estresse nosso de cada dia. “O burnout aparece mais forte na pandemia porque esse período exigiu uma estrutura emocional mais do que o normal de todos. Tivemos que nos reorganizar para viver dentro do possível de formas diferentes. Tivemos medo de perder as pessoas queridas. Não sabíamos se iríamos morrer, muitos tiveram medo de perder o emprego”, recorda.

Esse clima de incertezas foi o gatilho para acelerar o processo de estresse que levou ao aumento do esgotamento. “As pessoas procuram dar conta na hora e depois, quando relaxam um pouco, são atingidas”, analisa Simone.

Para se ter uma ideia, o suicídio cresceu 26% no País durante a pandemia. Ela conta que a situação chegou a um ponto dentro das empresas que ouviu recentemente de uma gestora que a metade dos colaboradores de sua empresa está tomando medicação para ansiedade ou depressão, muitas vezes, inclusive, se automedicando, e a outra metade está estressada, gritando com os colegas, tratando mal um cliente. Conforme Simone, a gerente terminou seu desabafo com a frase:

“meu problema maior será quando a metade que se medica parar de tomar remédio”.

Foi com o intuito de debater e trazer à tona essas questões que a Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio Grande do Sul (ABRH-RS) promoveu recentemente um fórum sobre saúde mental. Além disso, a associação mantém grupos de estudo para tratar de gestão de pessoas. “Sabemos que a melhora da saúde emocional é um processo que depende de investimento de tempo e de recursos financeiros”, frisa.

Simone entende que a necessidade de gerenciar essa demanda está caindo no colo dos líderes das empresas que, muitas vezes, não foram preparados para isso. “Atualmente, o gestor está com o olhar mais aguçado para estas questões, mas ele não é o responsável. Mesmo assim, precisa ampliar essa percepção em relação aos seus liderados, como se relacionam e o que entregam o seu trabalho”.

Segundo a presidente do Conselho, o foco da ABRH-RS neste momento está mais voltado para os gestores e líderes, para que esse público possa perceber novas formas de assessorar seus liderados. A maioria já entendeu que a máxima “eu deixo meus problemas do lado de fora da empresa” faz parte do passado. Na

prática, ninguém se desumaniza quando entra na empresa. A diferença apenas é que alguns administram melhor suas questões emocionais. “Reconhecer fragilidades nos torna mais humanos. Precisamos saber pedir ajuda e observar quando não estamos dando conta. Cabe ao gestor respeitar ou ser mais flexível diante dessas dificuldades”, ensina Simone, reconhecendo que não é uma tarefa fácil esse olhar individual dentro de uma organização com regras coletivas como acontece no mercado corporativo.

O outro lado da moeda é que pouca gente quer se sentir neste lugar de menos potência. Nem mesmo os colaboradores que passam por um momento deli-

cado, muitas vezes, aceitam isso. Ela cita como exemplo as redes sociais, em que as pessoas em suas postagens estão invariavelmente em momentos felizes, empoderados e prósperos.

Em um universo corporativo regido por uma cultura de cobrança, comando e controle, existe um tempo para um novo padrão se estabelecer. Em geral, para antigas crenças serem revistas, as novas implantadas e assimiladas dentro de uma organização o prazo, em média, é de cinco anos. Simone compara esse processo a um elefante em movimento: “é muito grande, requer mudança de valores e atitudes, mas anda devagar”.

SIMONE KRAMER/ARQUIVO PESSOAL/JC



Simone considera que a exaustão não se refere somente à remuneração financeira

Cards estimulam a reflexão diária sobre limites e recursos em situações do trabalho

LIÈGE ALVES/ESPECIAL/JC



Proposta dos criadores é promover um momento de quebra de rotina do ciclo entre vida pessoal e profissional

Cartas que podem auxiliar na compreensão de limites e sentimentos. No total, são 100 mensagens para refletir sobre situações difíceis relacionadas ao trabalho. Lançadas no final de 2021, em parceria com a RIC Jogos, a proposta dos cards elaborados pelos psicólogos Laura Pordany do Valle e Ramiro Catelan e o psiquiatra Vitor Torrez, é promover um momento de quebra de rotina do ciclo casa-trabalho, no qual a pessoa escolhe uma carta para refletir sobre algum tema.

Também podem ser utilizados como recurso de psicoterapia para profissionais que atuam com pessoas em esgotamento emocional (burnout). “É importante frisar que apesar dos cards servirem como um instrumento de reflexão, não

substituem um tratamento psicológico”, detalha Laura.

A ideia do projeto surgiu a partir do entendimento de que havia uma contínua pressão por atualização e desempenho no mercado de trabalho, que pode gerar demandas que sobrecarregam não só a rotina, mas também o lado emocional desses profissionais.

O intuito dos cards é fazer com que o indivíduo esteja mais atento ao seu contexto, esgotamento, pensamentos e sensações de angústia quando está sob estresse no trabalho. A partir dessa tomada de consciência é possível adquirir habilidades para construir uma vida que esteja mais próxima de seus valores, definindo prioridades e limites profissionais.

REPORTAGEM ESPECIAL

O estresse de cada dia de quem atua em sala de aula

Liège Alves, especial para o JC*
economia@jornaldocomercio.com.br

Entre as profissões que mais têm apresentado sintomas de burnout está a dos professores. Segundo o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef), 72% deles estão sofrendo com sintomas relacionados a essa síndrome. Pela experiência do psicólogo clínico Estevan de Negreiros Ketzler, que já coordenou um grupo terapêutico focado na categoria, há um nível de ansiedade muito alto nessa população.

Este cenário tem piorado com as recentes notícias de violência em escolas nos diversos estados do País. O impacto destes fatos, conforme Ketzler, pode ser percebido nos atendimentos. “Muitos nunca tiveram acesso a psicoterapia e descobrem ali um espaço para eles se sentirem acolhidos e poderem pensar suas demandas. Como colocar eles em primeiro plano para suas vidas?”, relata. Ele explica que, na maioria das vezes, o estresse em sala de aula até torna-se menor diante de problemas familiares e de um cansaço que atinge os educadores que estão atuando há mais tempo.

Embora a ansiedade seja a queixa mais frequente nos relatos dos pacientes, transtornos devido

ao trabalho nas escolas têm potencializado antigos problemas pessoais, dando vida a doenças psicossomáticas, como psoríase, fibromialgia, cefaleias graves e insônia. “As doenças mentais não tratadas levam a problemas físicos”, salienta.

Como a categoria de docentes é formada em sua maioria por mulheres, questões como a violência, remuneração baixa e falta de reconhecimento, somam-se a problemas de gênero, como o “terceiro turno” encarado dentro de casa com os afazeres domésticos, o que sobrecarrega ainda mais essas profissionais. “Isso não significa que homens também não sofram muito com a docência. Sabemos o quanto é difícil dar aulas na rede pública para populações de baixa renda que não têm interesse pelo estudo regulamentar”, lamenta.

A falta de reconhecimento pode ser considerada um agravante. Na opinião de Ketzler, quem atua nessa área pode ser visto e encarado como “inimigos”, simplesmente porque a sociedade vê com desprezo as pessoas que estudam e buscam se aperfeiçoar. “Pior ainda os que gostam de estudar independente de títulos acadêmicos. Esses são vistos quase como “idiotas”. Acredito que esta



ANA TERRA FIRMINO/JC

Ketzler, que coordenou grupo terapêutico focado na categoria, diz que há um nível de ansiedade muito alto entre educadores

configuração precisa mudar para que de fato a educação seja valorizada e o trabalho dos professores possa, um dia, realmente ser respeitado”.

Por todos estes motivos, o trabalho inicial com os professores é tentar resgatar o sentido de propósito perdido. O afastamento

temporário por motivos de saúde pode tornar-se uma forma de ganharmos tempo para o processo de autoconhecimento. “É muito comum essas pessoas terem perdido algo em suas vidas. O que lhes dava prazer? Para onde isso foi? Como podemos resgatar um sentido em suas vidas? Com a

vontade de melhorar deles, conseguimos encontrar alternativas de resolução e seguir adiante”. Com esse apoio terapêutico e a disposição de olhar questões pessoais de forma mais profunda, aos poucos estes profissionais vão resgatando a vontade de viver e continuar ajudando seus alunos, filhos e pais.

Vida contemporânea estimula surgimento do transtorno em estudantes e trabalhadores

Excesso de estímulo, excesso de cobrança. Em um mercado com mais profissionais do que vagas cria-se um cenário no qual o colaborador tem que fazer de tudo para se manter empregado. Acrescenta-se a isso um contexto de incertezas econômicas, fazendo com que muitas empresas enxuguem seus quadros e contratem menos.

Esse contexto gera pressão para que os funcionários precisem se destacar, aumenta a competição e a cobrança de resultados. Reunindo essas condições temos o cenário perfeito para o estímulo ao surgimento cada vez maior de pessoas com sintomas de burnout.

A síndrome, que no início foi identificada mais nas áreas médica e da educação, foi se

alastrando para outras profissões em que a exigência e a cobrança são altas. Várias empresas já detectaram no seu radar a necessidade de implementar programas de qualidade de vida, mas estes empregadores ainda estão longe de ser a maioria na visão do psicólogo Fernando Elias José.

“Algumas companhias fazem programas, mas, na prática, seguem a cobrança. As empresas precisam ser coerentes, para terem bons resultados. Isso pode ser um fator de decisão dos colaboradores para permanecer e, assim, estarão reter talentos”.

Ao contrário daqueles que localizam o alvo apenas no mercado de trabalho, o psicólogo identifica muitos casos entre os

estudantes. Não é raro pessoas em período de estudo intensos, seja para provas do Enem, concursos, finais de cursos, residência médica apresentarem os sintomas desse distúrbio. “A pessoa repete as mesmas atividades de forma incessante e acabam desenvolvendo essa síndrome”, explica.

Segundo ele, o período de estudos, estágios, pode ser comparado ao mercado de trabalho atualmente, porque o nível de concorrência é alto, o que pode levar a exaustão extrema.

As redes sociais, que poderiam ser usadas para um momento de relax, também acabam hiper estimulando as pessoas, pois quem publica uma foto quer reconhecimento. E quando essa aprovação não

vem contribui para elevar o nível de estresse.

Um dos antídotos para essa situação, na visão de José, é a autoestima em dia. Nem precisa ser um ego inflado, mas saber respeitar limites, reconhecer seus talentos, dizer não quando é necessário faz bem para os profissionais, assim como o autoconhecimento, que faz com que a pessoa entenda como se relaciona com o trabalho. Tudo isso funciona como uma proteção.

“Ter uma política para o cuidado pessoal, condições de desenvolver o trabalho sem se sentir tão cobrado e fazendo muitas coisas ao mesmo tempo”, indica, explicando que uma das dificuldades é que as pessoas perderam o senso de

urgência, do que é prioridade, do certo e do errado, do que é bom ou ruim.

Em relação a empresas, o psicólogo acredita que o caminho inicial é ter o suporte adequado para as pessoas falarem e lugares de descanso, as chamadas áreas de decompressão, que ajudam os colaboradores a intercalar jornada diária com momentos de lazer.

Essas estratégias combinadas contribuem para que o nível de exaustão do time se mantenha sob controle. “Em geral, as pessoas têm uma grande necessidade de serem aprovadas. Porém, quanto mais seguras forem, terão uma mais tranquilidade maior e lidarão de uma forma melhor com as cobranças que toda profissão possui.”

Microfranquias atraem jovens empreendedores

FRANCHISING » *Modelo de negócio se torna opção para quem busca baixo investimento*

Luciane Medeiros

luciane.medeiros@jornaldocomercio.com.br

O desejo de ter independência financeira e investir em um modelo já testado, onde há todo um suporte por trás, tem atraído cada vez mais jovens para o segmento de franquias. Dados da Associação Brasileira de Franchising (ABF) mostram o crescimento da procura pelo empreendedorismo na faixa até 30 anos, onde as franquias, em especial as que necessitam de aporte inicial de menor valor, são a primeira experiência de autonomia no mundo dos negócios.

Bruno Arena, coordenador da Comissão ABF Jovem, cita que, no caso das microfranquias, operações voltadas às áreas de Tecnologia e prestação de serviços despontam como os que mais atraem jovens franqueados. Além disso, Arena lembra que o suporte dado pelas franqueadoras para os franqueados motiva o ingresso de muitos jovens no segmento das microfranquias.

Foi o caso do gaúcho Érick Somavilla, de 27 anos. Com formação em Gestão de Produção Industrial e pós-graduado em Agronegócio, Somavilla abriu, há cerca de um ano, em Sant'Ana do Livramento, uma franquia da Reino Rural Franchising, rede especializada em produtos agropecuários. A ideia surgiu no ano passado, quando ainda trabalhava em uma indústria em Cassino

e decidiu investir em um negócio próprio. Inicialmente, surgiu a dúvida se optaria por abrir uma empresa completamente nova ou apostaria em algo já estabilizado.

“Sempre tive um lado de administrador, de empreender, inovar e criar e procurei conciliar tudo isso. Pesquisei no Google e encontrei uma reportagem sobre as 100 marcas de franquias em destaque com crescimento em 2022, onde conheci a Reino Rural Franchising”, conta. O baixo valor para abrir uma unidade da rede, em torno de R\$ 35 mil na ocasião, mais o capital de giro inicial de R\$ 7 mil, foram determinantes para a escolha pela franquia.

Antes de concretizar o negócio, Somavilla fez uma “pesquisa de campo”, conversando com veterinários sobre os melhores locais para venda de produtos e suplementos de nutrição animal e mineral para gado, cavalo e outros animais. “A região de Sant'Ana do Livramento, por ser região de fronteira com o Uruguai e a Argentina, vi que tinha uma possibilidade de crescimento. Pego todo o zoneamento da fronteira – Rivera, Artigas, Quaraí, São Tomé e outras. Consigo vender dos três lados: Brasil, Uruguai e Argentina”, destaca.

Segundo o franqueado, o início da operação foi arriscado, mas deu certo, e logo as vendas de porta em porta apresentaram bons resultados. Todo o negócio é baseado

no modelo de home office, com as vendas feitas em casa pelo celular ou computador. Já as entregas do produto para as cabanhas, estâncias e outros clientes são feitas diretamente por Somavilla, sem contratação de empresa terceirizada. “Não abro mão de ter o acabamento final, do início da compra até a entrega ao cliente, tudo ser feito por mim. É um diferencial e os uruguaios e argentinos gostam muito disso, do olho no olho”, afirma.

O contato mais próximo também ocorre entre o franqueado e o franqueador e é considerado primordial pelo jovem para a boa condução dos negócios. “Parece que estou conversando com um parente e eu não conheço o Matheus Ferraz, fundador da Reino Rural, mas o contato com ele passa uma grande segurança e grande conforto”, elogia.

Outro jovem que apostou numa microfranquia foi o curitibano Matthews Miguel Guilmo, de apenas 20 anos. Embora a pouca idade, Guilmo já tinha experiências anteriores com negócio próprio e exemplos de empreendedorismo na família. Com 17 anos, o jovem já tinha aberto uma loja de venda de meias para ciclistas pelo e-commerce, adquirindo os produtos de uma empresa de Porto Alegre e ampliando a diversidade de mercadorias vendidas com o passar do tempo. Quando ingressou no curso de Agronomia, sur-



ARQUIVO PESSOAL/DIVULGAÇÃO/JC

Somavilla abriu uma unidade da Reino Rural Franchising no Estado

giu o interesse por algo ligado à área, e assim Guilmo abriu em março na capital do Paraná uma franquia da Getpower Solar, especializada em energia solar. “Foi algo que conciliou com meu dia a dia. Não preciso parar a faculdade e está ligado ao meu ramo que é o campo”, salienta.

Antes de começar a franquia, o jovem passou por um curso preparatório na Getpower sobre noções de venda, como abordar o clientes, energia solar e outros temas. Sobre a experiência anterior, quando

abriu a própria empresa, e agora, Guilmo diz que é muito diferente e há um amparo na condução do empreendimento.

“Quando tive o meu próprio negócio, fiz tudo sozinho, o que é muito mais difícil porque tem que correr atrás de tudo. Numa franquia é como se estivesse abrindo a empresa já moldada, ela vem numa forma. Te entregam e você tem que fazer teu trabalho, o que também não é simples mas consegue ter uma ajuda em muitas coisas”, compara.

Apoio da rede e afinidade com o ramo são diferenciais na hora de abrir uma franquia

Pesquisar sobre o modelo de franquia, apoio oferecido pela rede, qual o perfil do negócio e investimento necessário para montar a operação são algumas dicas para quem quer entrar no ramo do franchising. Bruno Arena, coordenador da Comissão ABF Jovem, orienta os franqueados em potencial a optarem por algo que tenham afinidade. “Busque áreas que são correlatas com o que você gosta de fazer, e não apenas aquelas em que o negócio tem um bom retorno do investimento no final. A afinidade é algo muito importante”, afirma.

Arena é da segunda geração de uma família de franqueado-

res - seu pai é um dos sócios da Casa do Construtor, rede que aluga equipamentos de construção civil com mais de 500 lojas espalhadas pelo Brasil e unidades também no exterior. O modelo de negócio atraiu o interesse do pelotense Augusto Ribeiro, de 28 anos. Engenheiro Civil, Ribeiro conheceu a Casa do Construtor durante um evento da ABF em São Paulo em 2018.

“Faz um tempinho que comecei o namoro, mas acabamos abrindo a franquia no ano passado. O que me chamou atenção foi que a Casa do Construtor tem sinergia com tudo o que sempre fiz na minha vida e o que sei fazer,

que tem a ver com Construção”, diz. Além disso, a quantidade de multifranqueados da rede foi um grande motivador para ingressar na marca. “Isso mostra que é uma relação boa para os franqueados, acredito que não teriam mais lojas se fosse o contrário”, analisa.

O coordenador da Comissão Jovem da ABF também dá essa dica para quem quer abrir uma franquia: conferir como é o apoio dados aos franqueados. “Bata um papo, independentemente do tamanho da franquia, com a rede franqueada. Veja o perfil, se é mais adulta, se é mais jovem, qual a experiência que esses franqueados relatam e como é o suporte e

a qualidade do atendimento do franqueador”, aconselha.

No caso do modelo da Casa do Construtor, que é a locação de equipamentos, Ribeiro avalia que a opção por uma franquia evitou muitos problemas e impediu de “levar muito na cabeça”. “Se não fosse a parceria com a franqueadora, levaria muitos anos para chegar no nível de operação que chegamos hoje”, garante. Mesmo com o pouco tempo de abertura, os resultados da loja em Pelotas superaram as expectativas e já fomentam o desejo de Ribeiro em ter outras unidades da franquia, possivelmente no Litoral.

Arena destaca que as fran-

quias são modelos de negócio como outro qualquer, mas já foram testados e validados. “Isso dá uma maior segurança. Acho que o franchising tem uma grande oportunidade quando se faz um paralelo das empresas que surgem e a taxa de mortalidade delas. O franchising é um segmento sólido, justamente porque consegue formatar um processo, valida esse processo e escala ele. Isso pode ser uma grande oportunidade para o jovem que quer empreender e as vezes tem recurso, mas insegurança de empreender de maneira totalmente isolada”, complementa o coordenador da ABF.

Transformação digital é foco de empresas de varejo para este ano, revela pesquisa

CONSUMO » *Entre as áreas de implementação, está a relacionada a vendas virtuais*

A 5ª edição do estudo “Transformação Digital no Varejo Brasileiro”, realizado pela Sociedade Brasileira de Varejo e Consumo (SBVC), mostrou que 64% das empresas varejistas pretendem investir mais em transformação digital neste ano. As principais áreas de implementação estão relacionadas às vendas online (88%), omnicanalidade, ou seja, integração de canais online e offline de vendas (80%), e experiência do consumidor (80%).

Outro dado relevado pelo estudo é que para 52% das empresas varejistas entrevistadas, o investimento em transformação digital equivale a mais de 0,61% do faturamento bruto. E as que já fazem investimentos nessa área apontaram que os principais benefícios foram aumento da receita (74%) e aumento do valor da empresa (64%).

O levantamento da SBVC revelou ainda que os investimentos em transformação digital são realidade do varejo, porém as empresas ainda sentem dificuldades em sua implementação. Os principais desafios são na parte financeira (38%), na mudança da cultura organizacional (25%) e em processos (17%).

Com 23 anos de experiência na área de Tecnologia da Informação, o desenvolvedor de softwares Filipe Pereira Magalhães explica que uma forma simples de iniciar a transformação digital na empresa é investir em sistemas de gestão do negócio. “O sistema, quando bem pensado, irá agrupar todas as informações relevantes para o funcionamento do processo, seja ele qual for, organizará e trará agilidade, confiabilidade, rastreamento

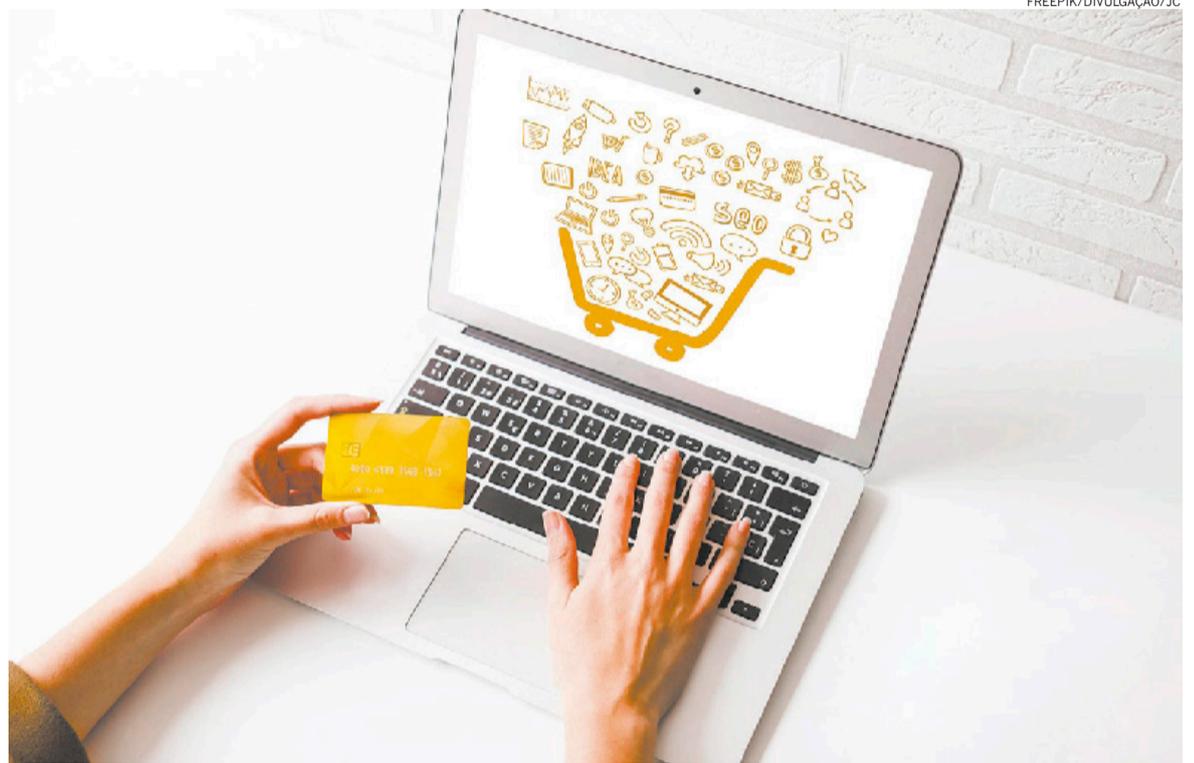
das informações, segurança e até redução dos custos do negócio”, diz, enfatizando que a coleta de informações e dados pelos sistemas implantados na empresa poderão auxiliar na tomada de decisões.

Segundo Magalhães, para que os sistemas escolhidos ou desenvolvidos para atender a todos os processos da empresa sejam eficientes e forneçam os dados necessários para o crescimento do negócio, é preciso conhecer de forma profunda todas as áreas da empresa. “Penso que para um desenvolvimento de sistema eficiente, além do conhecimento técnico, os analistas e programadores responsáveis devam viver uma imersão da rotina do projeto a ser desenvolvido. Também precisam conviver com os funcionários e coletar todas as informações possíveis de todos os setores e profissionais que participam do fluxo de trabalho, não só dos gestores”, reforça ele.

O especialista em desenvolvimento de softwares explica também que com uma visão global do negócio, tanto nos aspectos macros e micros dos processos existentes na empresa, será possível conhecer os processos que ali ocorrem, além de entender as necessidades e todos os elos desses processos. “Trabalhando desta forma o sistema terá grande potencial de sucesso”, atesta.

Sistemas de gestão prontos ou desenvolvidos exclusivamente para o negócio: como escolher?

Ao investir em transformação digital, especialmente na digitalização dos processos da empresa, uma dúvida que costuma surgir é



FREEPIK/DIVULGAÇÃO/JC

Integração de canais online e offline de vendas e experiência do consumidor também estão entre as prioridades

sobre a escolha entre a aquisição de um sistema já pronto, validado pelo mercado, ou investimento no desenvolvimento de um sistema exclusivo para a empresa. O especialista em desenvolvimento de softwares Filipe Magalhães comenta que hoje existem no mercado diversos programas e sistemas prontos para utilização, entretanto, por serem genéricos, nem sempre atendem as rotinas de trabalho e o fluxo de serviço específico de cada empreendimento. “Em soluções prontas, o negócio seguirá o sistema e não o contrário”, diz.

Para o caso de ser necessário desenvolver o sistema, o profissional informa que é necessário

utilizar uma linguagem de programação e, para isso, é preciso que o setor ou o responsável pela área de Tecnologia, esteja atento às atualizações do mercado. “Um bom profissional deve estar atento às mudanças, se manter atualizado e sempre buscar a melhor solução para cada situação. Eu diria que linguagens como Python, JavaScript e seus frameworks seriam os destaques atualmente”, revela.

E para o caso de a empresa optar por desenvolvimento de um sistema próprio de gestão e de organização de sua rotina e processos, Filipe Magalhães comenta que é preciso levar em consideração fatores como tempo e custo de desen-

volvimento. “O tempo e o custo da construção de uma nova solução poderão variar muito, tendo como base o tamanho do projeto e sua complexidade, além da quantidade e qualificação dos profissionais envolvidos”, diz.

O profissional destaca ainda que a utilização de metodologias ágeis desenvolvimento minimiza retrabalho e manutenções futuras. “Isso é possível pois são realizadas entregas incrementais ao cliente a cada ciclo, validando o que foi produzido até ali e garantindo que as expectativas sejam atendidas, além de eliminar custos futuros e minimizar o risco de fracasso do projeto”, pontua.

SERVIÇOS / SOLUÇÕES EM MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO



Gestão em Saúde e Segurança Ocupacional



Todos os exames em um só lugar



LTCAT / Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho



LIP / Laudo de Insalubridade e Periculosidade



PPRA / Programa de Prevenção de Riscos Ambientais



PGR / Programa de Gerenciamento de Riscos



PCMSO / Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

ATUAÇÃO NACIONAL / UNIDADES: PORTO ALEGRE / BLUMENAU / ESTEIO / CANELA / GASPARGRAMADO / GRAVATAÍ / RIO GRANDE / RECIFE



51.3226.2177



www.ativamedicina.com.br



ativamedicina



ativa.medicina



ativamedicina



Consignado: o empréstimo mais vantajoso.



**Taxas
reduzidas**



**Prazo longo
para pagamento**



**Descontado na
folha de pagamento**

**E você ainda pode refinanciar seu
empréstimo consignado em andamento.**



**Procure uma de
nossas agências.**

banrisul.com.br/consignado

Barrifone

Porto Alegre (51) 3210 0122

Interior e Outros Estados 0800 541 8855

SAC 0800 646 1515

Ouvidoria 0800 644 2200

Baixe o app:



banrisul

Siga nossas redes sociais:

