

TER_Miriam Leitão _QUA_Zeina Latif _QUI_Miriam Leitão _SEX_Rogério Werneck (quinzenal) _Fabio Giambiagi (quinzenal) _SÁB_Carlos Góes (quinzenal) _Cláudio Ferraz (mensal) _Vilma Pinto (mensal) _DOM_Miriam Leitão

MÍRIAM LEITÃO

blogs.oglobo.globo.com/miriam-leitao
miriamleitao@oglobo.com.br
Com Alvaro Gribel (de São Paulo)



A nova variante e o presidente invariável

A economia está operando no modo pânico em era de incerteza. É isso que se viu na sexta-feira mais uma vez. A nova variante Ômicrom produziu um episódio de alta volatilidade extrema, que sempre afasta o capital dos destinos de maiores riscos. O país já vem em crise, desorganizado, indo para a estagnação e com um presidente cuja capacidade de perturbação social aumenta nas fases mais agudas da crise. Quanto pior o momento, mais Bolsonaro erra.

A maneira rápida e aguda com que os mercados reagiram no mundo inteiro mostra o grau de instabilidade global. O mundo está,

quase dois anos depois do início da pandemia da Covid-19, com os nervos à flor da pele, com as cadeias produtivas desorganizadas, e os preços fora do lugar. Maiores informações sobre uma nova supervariante, com capacidade maior de mutação, podem levar à reversão do episódio da sexta-feira. Mas que ninguém se engane, a crise se aprofundou um pouco mais com a chegada da nova versão do coronavírus.

No começo da semana o temor dos economistas era em relação à alta das taxas de juros americanas, que alteraria todo o fluxo de capitais e fortaleceria o dólar. Pois na sexta-feira os juros dos títulos americanos tiveram forte queda. Foi o maior recuo em um único dia desde março passado e moedas como o iene japonês e o franco suíço subiram. Antes, o raciocínio na economia era que o Fed mudaria a política monetária diante da recuperação pós-covid e dos riscos inflacionários. Agora, o temor é o contrário, que uma nova onda da pandemia leve a novos episódios de fechamento da economia.

A Europa já estava vivendo um agravamento dos casos, sem ter ainda a nova variante. Tudo piora com a chegada do inverno. Seu drama vinha do absurdo movimento antivacina, de pessoas que ao rejeitarem a imunização expõem toda a sociedade. Essa posição obscurantista na Europa e em alguns estados

dos Estados Unidos contrasta com o drama africano. Lá, onde surgiu esse Ômicrom, o problema é baixa oferta de vacinas. E se sabe, a esta altura, que ninguém estará seguro enquanto todos não estiverem seguros.

A economia brasileira já não vinha bem, com uma inflação de dois dígitos, queda da confiança, queda do nível de atividade, e desordem nas contas públicas. O país será afetado diretamente pela nova onda de incerteza global. Só temos uma certeza: o presidente Bolsonaro criará dificuldade a qualquer medida de proteção da saúde da população, ele vai de novo tentar procurar culpados, vai hostilizar as autoridades que quiserem adotar medidas de

precaução. Ele vai paralisar a ação dos órgãos públicos. Bolsonaro continuará sendo um tormento. Isso nos torna mais vulneráveis à nova versão do vírus, antes que se possa saber se as vacinas atuais são ou não são efetivas.

Na sexta-feira, o que se tinha era a Anvisa pedindo o fechamento do país em relação a seis países africanos e o presidente dizendo em seu cercadinho que é contra. No fim do dia, a Anvisa venceu a queda de braço. Na véspera, o ministro da Justiça, Anderson Torres,

havia discordado da agência sobre a mais elementar das precauções: exigir passaporte de vacina a quem vem do exterior. Bolsonaro e seus áulicos fazem qualquer coisa que possa expor o país nesta pandemia.

O senador Omar Aziz disse que o Congresso pode aprovar rapidamente a autonomia da Anvisa. Assim a agência passaria não mais a recomendar, mas a determinar. O senador Randolfe Rodrigues falou que parlamentares podem ir ao Supremo para tentar obrigar o governo a aceitar a orientação da Anvisa.

Percebem como nós vivemos o inferno em plena pandemia? Se essa variante significar um agravamento da crise sanitária temos que viver tudo de novo. O país terá que se salvar e se proteger, brigando com o presidente da República e seu bando de desordeiros. Terá que lutar através do Judiciário, do Congresso, das autoridades estaduais, com a ajuda dos médicos e cientistas.

Nesta semana vários indicadores devem mostrar a situação difícil da economia, com destaque para o PIB do terceiro trimestre. O Senado votará a absurda PEC dos Precatórios com as suas agressões às leis fiscais do país. Os presidentes do Senado e da Câmara brigam para manter sigiloso o orçamento secreto. O Brasil com todos os seus desequilíbrios está mais vulnerável a um novo agravamento da crise global.

ÚLTIMOS DIAS

Black November

HermanMiller

GARANTIA 12 ANOS
PRONTA ENTREGA

Cadeira Aeron Completa

12XR\$740,00
ou à vista*
R\$8.700,00



Cadeira Sayl Black

12XR\$400,00
ou à vista*
R\$4.650,00



CasaShopping
(21) 3325 3019
Ipanema | Rua Redentor 4
(21) 2513 2255

Atendimento WhatsApp
(11) 3230 4067

rj@novoambiente.com.br
@novoambiente | RJ | SP

LOJA ONLINE
NOVOAMBIENTE.COM/LOJA



Fale com um consultor

NOVO AMBIENTE

Sem volta: empresas eternizam o home office

Na contramão da retomada do trabalho presencial e da tendência do modelo híbrido, companhias decidem manter funcionários em casa de forma permanente e apostam em autonomia e bem-estar para alavancar produtividade

ELISA MARTINS
elisa.martins@oglobo.com.br
SÃO PAULO

Administradora Emanuela Santana de Melo, de 32 anos, começa a semana em um barco na Baía do Guajará, em Belém. Pratica remo ao nascer do sol e depois corre para o escritório — que fica em casa. O *home office* temporário iniciado na urgência de isolamento na pandemia virou permanente para ela e para todos os colegas de trabalho. O movimento é seguido por algumas empresas que, na contramão da retomada do trabalho presencial ou da aposta no modelo híbrido com o avanço da vacinação, decidiram manter os funcionários em casa.

Emanuela se mudou de São Paulo para Belém em setembro, acompanhando o namorado, que foi transferido do trabalho. A mudança, ela diz, não impactou a vida profissional. Ela pode trabalhar 100% remotamente na Movable, investidora e desenvolvedora de negócios de tecnologia para empresas como iFood, PlayKids e Sympla, que aderiu ao teletrabalho definitivo.

— Como eu tinha possibilidade de trabalhar de onde quisesse, não fazia sentido continuar em São Paulo — conta Emanuela. — Ganhei qualidade de vida. Consigo acordar cedo, faço remo, jogo futebol, tomo café com calma. Fujo do trânsito de São Paulo e ainda consigo resolver coisas em casa na hora do almoço e entre uma tarefa e outra do trabalho. Acostumada à vida no escritório, ela teve de aprender a estabelecer uma nova rotina profissional em casa de maneira permanente.

— Houve uma transição. Hoje, sinto que aprendemos

a interagir virtualmente, trabalhar bem e a resolver os problemas. Se há necessidade, vou a reuniões presenciais em São Paulo e volto. Gosto da facilidade. Ter de ficar no escritório seria um complicador para mim — afirma.

CERVEJARIA SEM ESCRITÓRIO
Cerca de 80 colaboradores da Movable estão em *home office* definitivo. A opção pelo modelo veio depois de uma pesquisa interna com os funcionários.

— Desenvolvemos um modelo 100% remoto, sem obrigação de ir ao escritório. Planejamos um novo espaço em São Paulo, mas para promover trocas, engajamento, atividades e iniciativas dentro de um propósito de olhar para os colaboradores e oferecer cultura — explica Claudia de Souza, diretora de People da Movable.

Na Heineken, cerca de 1.300 funcionários dos escritórios de São Paulo e Itu também passaram ao *home office* permanente. Uma consulta com os funcionários comprovou a aceitação da ideia, e os contratos de trabalho foram alterados.

— Remodelamos os escritórios para ambientes mais colaborativos e hubs de apoio aos colaboradores para necessidades pontuais, como reuniões de equipe e conexões de grupo — explica Juliana Wei, diretora de Recursos Humanos da Heineken.

Para manter a conexão a distância, a empresa promove programas de reconhecimento dos funcionários, organiza lives com o presidente da companhia e incentiva encontros virtuais entre líderes e liderados — menos às terças sextas do mês, em que os funcionários são encorajados a ficarem longe do



Produtividade. A gerente Beatriz de Sá credita melhora em suas avaliações ao trabalho remoto. Ela foi até promovida

ENTREVISTA

Paul Ferreira, DIRETOR DO CENTRO DE LIDERANÇA DA FUNDAÇÃO DOM CABRAL

'ESTAMOS NOS CONFIGURANDO PARA UM NOVO PARADIGMA'

CAROLINA NALIN carolina.nalin@infoglobo.com.br

Após quase dois anos de pandemia, não há dúvidas de que as empresas têm que ser flexíveis. Mas, para Paul Ferreira, diretor do Centro de Liderança da Fundação Dom Cabral, a cultura interna será crucial na adaptação delas a um novo paradigma.

Como chegamos até aqui?

A gente vem de uma situação de trabalho muito formalizado, com pouca autonomia em termos de espaço e de horário. Na pandemia é que fomos forçados a esse experimento.

É um novo paradigma no

mundo do trabalho?

O que é certo é que as empresas e os colaboradores investiram tanto em infraestrutura tecnológica quanto em formas de obter produtividade. É um investimento que não seria positivo perder. Acho que estamos nos configurando para um novo paradigma.

Quais os desafios do híbrido?

Há muitos riscos de falhas de coordenação. Muitos profissionais nos disseram que tinham mais capacidade de trazer seus pontos e influenciar decisões em reuniões com as dinâmicas estabelecidas.

Mantemos esses padrões ou voltamos para a situação anterior, onde prevaleciam jogos de poder? Há toda uma dinâmica relacional que vai ter que se reajustar novamente.

Algumas empresas podem se beneficiar mais desse modelo?

As culturas vão importar novamente. Feliz ou infelizmente, quanto maior o nível de maturidade das práticas de gestão e quanto mais já existia de uma cultura de responsabilização dos profissionais e de liberdade, mais essas empresas estarão se sobressaindo.

O futuro será híbrido?

Com certeza. Mas o quanto (será) vai ter que ser idealmente negociado caso a caso. Organizações deveriam definir quais funções são críticas. Muitas não sabem. Têm que pensar na intensidade desse híbrido baseado nas funções críticas. Isso deve ser o foco.

excesso de videochamadas.

Para a gerente de Sustentabilidade da Heineken Beatriz Dias de Sá, de 38 anos, o modelo remoto trouxe mais produtividade.

— Tive minhas melhores avaliações de desempenho estando em casa. Inclusive fui promovida recentemente — conta ela, mãe de um menino de 3 anos e moradora de Jundiaí, a cerca de 60 quilômetros de São Paulo. — Gastava mais de três horas por dia no trânsito, e tive um ganho de tempo incrível. Consigo fazer exercício, cuidar do meu bem-estar mental, estar mais próxima do meu filho e ver o desenvolvimento dele.

'PRESEÇA É IMPORTANTE'

A modalidade 100% remota, porém, ainda desperta dúvidas em especialistas em RH sobre como manter a cultura corporativa e o engajamento em alta no longo prazo.

— É tudo muito novo. Talvez aprendamos rituais e práticas que podem fomentar e fortalecer a cultura de forma 100% remota. Mas a realidade hoje é que, para compartilhar valores, a presença física ainda é importante — diz Tatiana Iwai, professora de Comportamento Organizacional e Liderança do Insper, em São Paulo.

Os funcionários, acrescenta Tatiana, também devem estar atentos a possíveis efeitos da falta de interação direta no desenvolvimento de qualidades como inovação e criatividade e na evolução da própria carreira.

— O escritório não é apenas um local em que o trabalho acontece. Existe um papel de interação social. E há uma parte de aprendizado e troca que acontece melhor observando as pessoas.