

COLUNA DO HERÓDOTO

Mar de lama



Heródoto Barbeiro (*)

O jornalista publicou que havia um mar de lama sob o palácio presidencial. Sofreu um atentado no qual foi ferido e seu segurança pessoal, um major da aeronáutica, morreu.

A crise tomou uma tal dimensão que envolveu o próprio presidente. O final foi uma tragédia como todos sabem. Os desdobramentos dessa crise contribuíram para o golpe de 1964. Deferentemente do mundo político, as crises que atingem o mundo corporativo, a maioria delas, poderiam ser evitadas. Não se trata aqui de premonição, quiromancia, chute ou tarô. Nem as recomendações das velas carpideiras “Eu não avisei...”

Não faltam oportunidades para empresas utilizarem oportunidades para impedir que os desastres aconteçam com a lama enlameando a reputação e a marca, ainda que ela seja uma gigantesca mineradora e não venda diretamente produtos para o público. Ainda assim a marca sofre arranhões que podem nunca mais desaparecer.

Os gestores são pressionados pelos acionistas. Querem mais resultado, um eufemismo para a palavra lucro. Eles ficam entre a cruz e a caldeirinha. Para melhorar a rentabilidade, renumerar melhor os acionistas, nacionais ou não, precisam abrir mão de ações que têm custos altos. Segurança estrutural, por exemplo. Uma coisa é exigir que todos os funcionários usem capacete na área de trabalho e por belas fotos nas redes sociais da corporação.

Outra coisa é investir milhões de reais em uma barragem que

funciona bem, ainda que vez por outra, seja suspeita de não conter os rejeitos da mineração. É preciso gastar esse dinheiro. Mas quem vai pôr o guiso no pescoço do gato, arriscar e perder o emprego, o bônus de final do ano, o jatinho

da empresa para viagem de férias e outras regalias?

O gestor profissional sabe que sua passagem por lá tem vida curta, assim por que arriscar uma bela aposentadoria investindo uma grana preta em uma barragem precária e que não acrescenta nada nos lucros da empresa? Melhor não. Esta é a máxima dos chefes e não dos líderes. Estes põem o pescoço na guilhotina, os outros não. Uma tragédia como o rompimento de uma barragem não pode ser contido dentro das paredes de uma corporação. Hoje, graças as redes sociais, nem as pequenas.

Nas crises o presidente da gigante é atirado à mídia como se joga carniça para os chacais. Nada tem a dizer além da meia dúzia de key messages que decorou na viagem de volta, durante longa noite e madrugada. De um lado os parentes dos desaparecidos no mar de lama, de outro os acionistas temerosos que há uma ameaça real ao negócio e ao futuro da empresa. E dos seus capitais investidos, muitas vezes, nas bolsas de valores.

Nem a ameaça severa, alto nível de incerteza nem urgente necessidade de ação comoveu o boarding. Na outra ponta um bando de cigarras e baratas tontas batem cabeça em declarações à nação. São os gestores públicos, que nada veem, não tem nenhum compromisso com os eleitores e contribuintes. O tempo é o senhor da verdade, dirão enquanto esperam que a tormenta passe. Depois virão com discursos e projetos infundáveis mas nunca executáveis.

Os advogados da corporação já rechaçam que houve um homicídio doloso por omissão, mas apenas um crime ambiental. Daqueles tantos que não dão em nada e enchem cemitérios.

(*) - É editor chefe e âncora do Jornal da Record News em multiplatforma. ET. Um jornalista de uma pequena emissora de tv nos Estados Unidos fez uma reportagem e descobriu que as represas lá estavam há 35 anos sem fiscalização. Fez a reportagem sem sair da redação.

Educação em casa não substitui a escola, diz secretário do MEC

O secretário executivo do Ministério da Educação (MEC), Luiz Antônio Tozi, defendeu ontem (31) que a educação domiciliar deve complementar a educação formal e que matrículas nas escolas seguem obrigatórias

Ele defendeu que as crianças não sejam tiradas das escolas. “O homeschooling não substitui a escola, ele complementa a escola. Está na lei que crianças têm que vir para a escola. Ele complementa o processo educacional, trazendo para perto da casa dele, para dentro de onde ele mora, a questão da educação, que é algo que tem que ser valorizado pela sociedade. Os pais têm que estar sabendo e devem estar participando da formação de seus filhos”.

A declaração foi dada em coletiva de imprensa de apresentação dos dados do Censo Escolar no Inep. “O homeschooling [educação domiciliar] é basicamente trazer a família para o processo educacional, o fato de poder fazer a educação completa depende até do STF, são coisas que estão sendo discutidas na sociedade”, afirmou. Regularizar o direito à educação domiciliar está entre as 35 metas prioritárias dos 100 primeiros dias do governo Jair Bolsonaro. A questão é polêmica. Por um lado, pais defendem que é possível educar os filhos em casa, modelo que existe em vários países. Por outro, diversas entidades se manifestaram con-



Regularizar o direito à educação domiciliar está entre as 35 metas prioritárias do governo Jair Bolsonaro.

trárias ao processo.

O Conselho Nacional de Educação (CNE) entende que a legislação vigente enfatiza “a importância da troca de experiências, do exercício da tolerância recíproca, não sob o controle dos pais mas no convívio das salas de aula, dos corredores escolares, dos espaços de recreio, nas excursões em grupo fora da escola, na organização de atividades esportivas, literárias ou de so-

ciabilidade, que demandam mais que os irmãos apenas, para que reproduzam a sociedade, onde a cidadania será exercida”.

Dados apresentados hoje pelo Inep mostram que o país tem cerca de 2 milhões de crianças e adolescentes de 4 a 17 anos fora da escola, idade escolar obrigatória. As maiores concentrações de pessoas excluídas do sistema de ensino estão nos 4 anos de idade,

com 341.925 crianças fora da pré-escola e aos 17 anos, com 915.455 jovens. Tozi destacou que o objetivo da atual gestão é melhorar o ensino básico. Um dos focos, que consta também entre as metas prioritárias, é a alfabetização. “O que está planejado já é ampliar a caixa de ferramentas do docente”, diz.

Segundo ele, a pasta irá oferecer opções aos professores, ainda na formação (ABr).

CEO da Ferrari cobra título na F1 em 2019

O CEO da Ferrari, Louis Camilleri, afirmou ontem (31) que o objetivo da montadora é vencer o campeonato mundial de Fórmula 1 em 2019, o qual não conquista desde 2007, tanto na disputa de construtores como na de pilotos. “Em 2018, alcançamos o melhor resultado desde quando vencemos o campeonato de construtores. Para 2019, o objetivo é vencer.

Haverá um aumento dos investimentos que reflete essa ambição”, declarou Camilleri, que está no cargo desde julho, quando substituiu o falecido Sergio Marchionne.

No início de janeiro, a Ferrari demitiu o chefe de equipe Maurizio Arrivabene e promoveu o diretor técnico Mattia Binotto para seu lugar. Em 2019, os pilotos da escuderia italiana serão o alemão Sebastian Vettel e o monegasco Charles Leclerc (ANSA).

Desemprego fica em 11,6%, com 12,2 milhões de desocupados

A taxa média de desemprego do país fechou o trimestre móvel encerrado em dezembro de 2018 em 11,6% – queda de 0,3 ponto percentual em relação ao trimestre julho a setembro (11,9%). Os dados fazem parte da pesquisa divulgada ontem (31), pelo IBGE. Em relação ao mesmo trimestre de 2017, quando a taxa média fechou o trimestre em 11,8%, o quadro é de estabilidade, embora a taxa média anual tenha recuado 0,4 ponto percentual, passando de 12,7%, em 2017, para 12,3% em 2018.

A população desocupada fechou o trimestre em 12,2 milhões de pessoas, caindo 2,4% (menos 297 mil pessoas) em relação ao trimestre de julho a setembro de 2018. No confronto com igual trimestre de 2017, houve estabilidade. Os dados da Pnad Contínua indicam que entre 2014 e 2018, o contingente médio de desempregados passou de 6,7 para 12,8 milhões, um aumento de mais 6,1 milhões de pessoas, quase dobrando

entre os dois períodos ao crescer 90,3%.

A população ocupada aumentou fechou dezembro em 93,0 milhões, um crescimento de 0,4%, mais 381 mil pessoas em relação ao trimestre de julho a setembro de 2018 e 1,0% (894 mil pessoas) em relação a igual trimestre de 2017. Ao longo de todo o ano passado a taxa média de ocupação cresceu 1,3%, em relação a 2017, ao passar de 90,6 milhões para 91,9 milhões de pessoas ocupadas.

Também houve queda de 0,3% na taxa de subutilização da força de trabalho, que fechou dezembro em 23,9% em relação ao trimestre anterior, quando ela estava em 24,2%. A população subutilizada em dezembro era de 27 milhões de pessoas. Embora estável em relação ao trimestre julho-setembro, em relação ao mesmo trimestre de 2017 houve um acréscimo de 2,1%, mais 560 mil pessoas nesta categoria de subutilização (ABr).

Ciência e Tecnologia

ricardosouza@netjen.com.br

Qual o impacto de substituir a alta gerência de tecnologia?

Tomar a decisão de mudar a gestão empresarial e fazer uma substituição na alta gerência é uma tarefa complexa, que exige grande empenho e análise de cenários

Paulo Exel (*)

Quando o assunto é fazer uma alteração desse peso, na área de tecnologia, quanto mais próxima a estratégia do negócio a área estiver, mais delicada e arriscada é a mudança. Para que o processo de substituição seja assertivo e não acarrete em dados para a empresa é preciso considerar inúmeros fatores e é sobre eles que gostaria de discorrer nos próximos parágrafos.

Quando um processo de contratação se inicia temos que levar em consideração se a motivação para mudança do profissional é gerada pelo indivíduo, que espontaneamente deseja deixar o cargo, ou se é motivada por decisão da empresa. Essa análise é feita em todos os níveis hierárquicos, mas em cargos executivos ela é determinante para a estratégia de recrutamento.

Quando a substituição é uma demanda corporativa, o planejamento, assim como a execução devem ser detalhados para prever os riscos e gerenciar as expectativas. As empresas são organismos vivos que estão em constante desenvolvimento e esse progresso é pautado por mudanças. Em muitos casos reposicionar a alta gerência é uma transformação necessária para o crescimento. Antes de traçar um plano de ação e avaliar os riscos de contratar para essa cadeira, é importante a empresa descobrir qual necessidade será atendida ao efetuar essa demanda de substituição.

Em alguns casos a performance do profissional, ou seja, a qualidade e a quantidade dos

resultados que são entregues pela gestão dele, é um motivador grande o suficiente para gerar a demanda de substituição. Entretanto, a performance não é o único fator responsável. Em alguns casos a mudança necessária para a empresa continuar crescendo são habilidades comportamentais, como por exemplo, habilidade de liderança e de motivar pessoas ao engajamento com os projetos e entregáveis.

Independente dos motivos ou dos gatilhos para a mudança, o impacto na organização é real em menor ou maior grau. Quando falamos de contratação para áreas executivas estamos falando basicamente sobre decisões de gestão e liderança de pessoas. A alteração na cadeia precisa avaliar o quanto a mudança vai impactar na estrutura da empresa. De maneira clara, o quanto uma mudança de executivo pode abalar as estruturas da operação, o engajamento das pessoas e se a transição do líder pode levar a empresa a perder profissionais que são vitais para a operação.

A partir dessa reflexão, a empresa precisa buscar executivos que preencham a atual demanda em termos de habilidades técnicas e de comportamento e principalmente o match com os valores e estratégia de longo prazo, quanto mitigar os riscos dessa transição. Olhando especificamente para o impacto da substituição em cadeiras de tecnologia, ou em empresas de tecnologia, a conta é bem simples de ser feita. Quanto mais próximo do core business a tecnologia estiver, maior o risco

para o negócio, portanto, melhor e mais bem planejada deve ser essa transição.

É importante dizer que algumas empresas ao avaliarem os riscos de uma substituição desistem. Esse é um erro particularmente inocente já que a desistência leva em consideração o quanto a adaptação para a nova gerência pode custar, mas raramente, considera-se qual o custo de ter a pessoa errada nas decisões, ou ainda as perdas que uma operação parada ou mal gerenciada pode acarretar.

As consultorias em recrutamento e seleção, especializadas em tecnologia, podem ser um ótimo aliado nesse momento. Elas não só conferem confidencialidade e discrição no trabalho, mas também contribuem agilidade bem como olhar clínico especializado sobre habilidades mais requisitadas e novas tendências de mercado. Essa visão especializada muitas vezes entende melhor as demandas da empresa e acaba por torna-se assertiva na hora de recrutar para a posição. Outro fator importante para ser levado em conta nessa decisão é a de que o risco de uma contratação errada geralmente está embutido nesse trabalho, uma vez que elas oferecem garantias nos casos de não adaptação ou desistência dos profissionais indicados e contratados por meio delas.

(*) É diretor de operação da Yoctoo, formado em Administração de Empresas, possui MBA executivo em Gestão de Negócios e tem certificação em coaching. Exel tem mais de 10 anos de experiência no recrutamento especializado nas áreas de Tecnologia, Digital e Vendas.

News @TI

Exposição fotográfica promove oficinas gratuitas de animação e fotocoloragem

A Fundação SOS Mata Atlântica realiza neste fim de semana (2 e 3/02), duas oficinas gratuitas durante a programação da exposição fotográfica “Olhares sobre a Mata Atlântica”, em cartaz no Conjunto Nacional, em São Paulo. Na ocasião, o público poderá participar de oficinas de stopmotion (animação), quando as pessoas tiram fotos de seu celular e fazem pequenas animações e de fotocoloragem, técnica simples de colar imagens sobre outras com recortes de jornais e revistas para formar cenas curiosas. As atividades acontecerão no sábado (das 14h às 15h30) e no domingo (das 15h às 16h30). As inscrições devem ser feitas pelo email info@sosma.org.br. Os interessados também podem verificar a disponibilidade no dia, mas as vagas são limitadas.

Seleção para doutorado em Ciência dos Materiais

AO Programa de Pós-Graduação em Ciência dos Materiais (PPGCM-SO) do Campus Sorocaba da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) divulgou o edital do processo seletivo para o preenchimento das vagas do curso de doutorado. Ao todo, são oferecidas sete vagas, com início das atividades neste primeiro semestre de 2019. O Programa possui duas áreas de concentração, com um total de seis linhas de pesquisa relacionadas. Na área Materiais Funcionais e Polímeros de Fontes Renováveis as linhas de pesquisa são Blandas e Compositos; Materiais Lignocelulósicos; e Síntese e Caracterização de Materiais Poliméricos e Polímeros Biodegradáveis. A área de concentração Nanociência e Nanotecnologia de Materiais tem as linhas de pesquisa Caracterização de Filmes Finos e Interfaces; Materiais Nanoestruturados e Nanocompositos; e Materiais Metálicos. O processo seletivo será composto por etapa única: apresentação e arguição do projeto de pesquisa e análise da documentação do candidato. As inscrições acontecem de 1º a 15 de fevereiro e deverão ser enviadas exclusivamente pelos Correios, via Sedex, apresentando data de postagem até o dia 15 de fevereiro. O endereço para envio, a lista de documentos e demais informações sobre o processo de seleção podem ser consultados no edital, disponível em www.ppgcm.ufscar.br.