

OPINIÃO

Liderança em cenário inconstante. Como ter sucesso?

Eduardo Henrique (*)

É fato que o ser humano gosta de se sentir seguro, confortável e sob controle.

Quando se muda o ambiente - por um efeito externo como, por exemplo, a necessidade de isolamento social, ou até mesmo mudanças que envolvem a empresa -, as pessoas são forçadas a sair das suas zonas de conforto, e isso pode ser um enorme desafio para alguns perfis.

Trazendo para o cenário corporativo, essa situação pode ser ainda mais adversa, uma vez que para promover mudanças e garantir a aderência da equipe, é fundamental que nós líderes sejamos claros nos direcionais. Para isso, a comunicação é chave, digo, inclusive que é uma arte, pois é difícil, é preciso investir tempo, diversificar os canais, trazer simplicidade e repetir o discurso principal, quantas vezes for necessário.

Antes de entrar no detalhe do papel da liderança em cenários de crise ou de mudança, vamos voltar um passo e entender o que é preciso para a empresa se preparar para novas situações. Quando falamos de novas circunstâncias, as empresas precisam ter poucos objetivos e que esses estejam muito claros, ou seja, precisam fazer menos coisas, mas com bastante profundidade e foco.

As apostas devem diminuir e os planos de longo prazo congelarem em prol do curto prazo. Aqui na Wavy, por exemplo, tínhamos um ano completo de objetivos e metas, porém tivemos que modificar os planos de acordo com a demanda (que no caso, foram as mudanças trazidas pela pandemia. Para isso, elegemos três prioridades, que foram exaustivamente comunicadas todos os dias: 1. cuidar das nossas pessoas; 2. cuidar das finanças (receita, custos e caixa); e 3. cuidar do ecossistema.

Vocês devem ter percebido que cuidar das pessoas veio como primeira prioridade, afinal, empresas são pessoas, e sabemos que os maiores desafios que podemos enfrentar durante períodos de mudanças são nossas próprias ansiedades e inseguranças.

Por isso, é muito importante que os times troquem entre si, pensem sobre o desdobramento das estratégias, e sejam guiados pelas pessoas que compõem a liderança, responsáveis por

espalhar a comunicação estratégica pela empresa. Pessoas mais seguras e conscientes da direção, são mais arrojadas e acostumadas à mudança. Assim, entendem as ações da empresa e sentem mais vontade de produzir e contribuir com o negócio.

Dito tudo isso, voltamos ao assunto principal, o papel da liderança. É necessário conduzir com atitudes e não só com ordens, uma vez que as pessoas copiam e se espelham nisso para executar seu trabalho. Uma gestão que não se comunica, não se alinha e não se preocupa com as pessoas, está fadada a ter uma empresa que não cresce.

Assim, ter cuidado para que essas mudanças sejam feitas de forma alinhada garantindo que a comunicação esteja transparente o suficiente, é papel de toda liderança. Afinal, é ela que dá o exemplo de atitude e cuidado entre as pessoas. Um líder precisa genuinamente se importar com o time, e se mostrar disponível para entender não apenas tarefas do cotidiano, como também possíveis problemas que possam impactar seu trabalho.

Criar conexão é importante e esse vínculo é essencial para que haja uma relação de confiança. É a transparência brutal tanto para feedbacks duros e notícias difíceis, quanto para elogios. Em muitos casos, os líderes precisam ser mentores, professores, conselheiros dos liderados, trabalhando lado a lado, inclusive ensinando como agir e atuar em várias situações. O papel da liderança deve ser sempre o de "ensinar a pescar".

Sendo assim, o resumo que deixo é que liderar em cenários complexos exige tomadas de decisões difíceis, esforço de comunicação e gestão por parte da liderança, lealdade, união, colaboração e trabalho em equipe são muito importantes para superar quaisquer momentos de instabilidade, e é por isso que, principalmente durante eles, devemos poder contar uns com os outros incondicionalmente, com a máxima transparência.

E também que em momentos de mudanças a colaboração é tão importante, e devemos ser ainda mais "um por todos e todos por um" do que "cada um por si".

(*) - Formado em Ciência da Computação pela Unicamp, cursou Marketing na ESPM e pós em Marketing Digital na FECAP. É cofundador do Grupo Mobile e CEO da Wavy, empresa focada em soluções de mensageria e customer experience.

Home office e inovação: um casamento difícil

A Microsoft acaba de publicar os resultados de uma pesquisa que desenvolveu acerca do trabalho na modalidade home office, que no exterior é mais conhecido como work from home, ou WFH. Foram ouvidos 9 mil executivos e funcionários de empresas que operam em 15 países da Europa.

Vivaldo José Breternitz (*)

Número de funcionários dizendo-se satisfeitos por trabalhar em casa chegou a 69%, com justificativas como economia de tempo para deslocamento e de dinheiro, por fazer refeições em casa, possibilidade de usar roupa informal, de personalizar o ambiente de trabalho, de trabalhar próximo aos seus animais de estimação etc.

Também da parte dos gestores, algumas conclusões, já esperadas, ficaram evidentes, como a possível redução de custos com escritórios. Mas, algumas informações interessantes vieram à tona, como a de que a esperada queda na produtividade dos empregados não aconteceu: 82% dos executivos disseram que a mesma se manteve ou aumentou. Além disso, acreditam também que a oferta de oportunidades de trabalho na modalidade WFH será um fator que ajudará a reter seus atuais empregados e atrair novos talentos.

Acredita-se que esses números relativos à produtividade se devem ao fato dos funcionários não terem sua atenção desviada, como nos escritórios, por movimentos, ruídos e conversas de e com colegas. Pesquisa de 2019 apontou que 52% apontavam essas como causas de perda de tempo, número que caiu para 41% após o início da pandemia. A pesquisa não traz informações acerca de mulheres que precisam acumular atividades profissionais com o cuidado com a casa e atenção aos filhos.

Analisando os resultados da pesquisa, parece claro que as empresas devem, no pós pandemia, manter políticas flexíveis para trabalho na modalidade WFH. Essa é também a opinião do Professor Michael Parke, da Wharton School da University of Pennsylvania, um dos responsáveis pela pesquisa, que chama a atenção para alguns temas mais delicados levantados pela pesquisa, dentre eles o fato de empregados perderem o senso de propósito de seu trabalho, que é obtido quando mantem relações próximas com seus colegas e podem entender como suas tarefas se conectam com as deles e contribuem



"Para continuar inovando, fator crítico para seu sucesso, a Microsoft recomenda aos seus gerentes de nível médio que empoderem seus subordinados, dando-lhes tarefas com mais responsabilidades e mais autonomia para tomada de decisões."

para que a organização atinja seus objetivos.

Trabalhando de casa, fica muito mais difícil estabelecer e manter essas relações, levando os funcionários a se sentirem desconectados da empresa e, conseqüentemente, impactando a capacidade de inovação da mesma.

A pesquisa de 2019 apurou que 56% dos executivos consideravam suas empresas inovativas em termos de produtos e processos. Esse número caiu para 40% neste ano, fato que se deve, na opinião dos entrevistados, pela impossibilidade da proximidade física e na dificuldade para a realização de brainstormings a distância.

Um recente estudo, conduzido pela HP, chegou a conclusões semelhantes,

apontando também queda na lealdade dos empregados à empresa, especialmente no caso de pessoal mais jovem. Aproximadamente a metade dos pesquisados pertencentes à Geração Z, aqueles nascidos a partir de meados dos anos 1990, disseram sentir-se desconectados da cultura da empresa.

Manter talentos que se sentem assim é um desafio crítico para as organizações. Para continuar inovando, fator crítico para seu sucesso, a Microsoft recomenda aos seus gerentes de nível médio que empoderem seus subordinados, dando-lhes tarefas com mais responsabilidades e mais autonomia para tomada de decisões.

Isso é mais fácil de dizer do que fazer, já que 60% dos profissionais da Microsoft que ocupam cargos desse nível disseram não se sentir preparados para trabalhar dessa forma.

Teremos tempos difíceis à frente: certamente as coisas não voltarão a ser como eram e também não permanecerão como estão. Para garantir seu crescimento e perenidade, as empresas só não podem fazer uma coisa: aguardar o desenrolar dos acontecimentos.

(*) É doutor em Ciências pela Universidade de São Paulo, é professor da Faculdade de Computação e Informática da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

News @TI

EasyJur será acelerada pelo Google for Startups Accelerator

@A EasyJur, software jurídico que vem operando desde 2016, anuncia a participação no programa de aceleração tech do Google, chamado Google for Startups Accelerator. O programa busca ajudar startups a se desenvolver no ambiente tecnológico, ofertando mentorias e estratégias relacionadas a Cloud, Inteligência Artificial, Machine Learning e soluções de marketing. "É a oportunidade essencial para desenvolvermos análises preditivas e aprendizado de máquinas no EasyJur, nos baseando em inteligência artificial. A aceleração impactará positivamente na empresa como um todo, além dos nossos clientes. Buscamos trazer as mais novas tecnologias aos advogados e escritórios de advocacia e, com certeza, o Google nos apoiará nesse sentido", diz Vinicius Marques, CEO e Founder da EasyJur (<https://easyjur.com/>).

Quest Software cria universidade corporativa para canais de vendas

@A Quest Software, fornecedor global de software de gerenciamento e segurança de sistemas, anuncia a criação do Quest Partner University LATAM. A iniciativa visa aprimorar o conhecimento técnico e de negócios dos parceiros comerciais da companhia sobre os produtos e serviços da marca. A empresa irá promover uma série de sessões de treinamento comercial virtual para seus canais. Com isso, coloca à disposição dos canais latino-americanos uma série de workshops com o objetivo de capacitar profissionais nas soluções e temas foco de seu portfólio para aumentar a eficiência e o desenvolvimento de oportunidades de negócio (www.quest.com).

Adistec Brasil firma parceria com a divisão de Networking da NVIDIA

@A Adistec, distribuidora de valor agregado com foco em infraestrutura para Data Centers e Segurança da Informação, consolida parceria com a Divisão de Networking da NVIDIA no Brasil. Atuando como uma unidade de negócios da NVIDIA, é fornecedora líder de soluções de interconexões inteligentes Ethernet e InfiniBand de ponta a ponta e presta serviços relacionados a servidores, storage

e infraestrutura hiperconvergente. Em abril de 2020, a NVIDIA finalizou a aquisição da Mellanox Technologies e criou a divisão NVIDIA Networking, que chegou para integrar o braço corporativo da fabricante após uma transação de US\$ 7 bilhões. A intenção da compra foi anunciada inicialmente em março de 2019 e marcou a junção de duas das maiores empresas de computação de alto desempenho e de centro de dados do mundo (www.adistec.com).

ONLYOFFICE Workspace

@Os desenvolvedores do ONLYOFFICE - suite de produtividade de escritórios desenvolvida no modelo open source que funciona como uma alternativa online ao Microsoft Office e Google Docs -, acabam de anunciar a disponibilização de uma nova solução para os usuários brasileiros. O ONLYOFFICE Workspace, já disponível em português, inclui uma plataforma gratuita para gerenciamento de todos os processos de negócios online e edição colaborativa de documentos. Em 2020, a suite ultrapassou a marca de sete milhões de usuários no mundo e a expectativa dos criadores é conquistar o mercado brasileiro e substituir o Microsoft Office e o Google Docs com a ajuda do licenciamento de código aberto e recursos avançados de segurança e produtividade (<https://www.onlyoffice.com/pt/>).

Computação aplicada à educação na USP: curso abre novas chamadas para inscrição

@Quem deseja aprimorar os conhecimentos nesse campo ainda pode se inscrever na Pós-Graduação a Distância em Computação Aplicada à Educação, oferecida pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação (ICMC) da USP, em São Carlos. Foram abertas mais duas novas chamadas para inscrições: uma delas está ocorrendo agora e segue disponível até o dia 3 de novembro. Para se inscrever, não é necessário possuir formação prévia em computação e programação, basta ter concluído uma graduação em qualquer área. O curso é pago, e são 480 horas de aprendizagem divididas em 11 disciplinas e quatro módulos, tudo oferecido a distância. Entre os assuntos que serão abordados estão, por exemplo, inteligência artificial na educação, realidade virtual e aumentada aplicadas a situações de ensino, personalização da aprendizagem em ambientes virtuais, gamificação, computação afetiva, criatividade e metacognição (<https://especializacao.icmc.usp.br/>).

Inscrições para Hackathon Online do Open Food Innovation Summit vão até 18 de novembro

Depois das trilhas de conteúdos do Open Food Innovation Summit, chegou a hora da ação. O evento continua com o Hackathon online, lançado no último horário da programação, com falas inspiracionais dos líderes técnicos Stelvio Mazza e Cristian Wegener. As inscrições individuais estarão abertas até 18 de novembro, pelo site openfoodinstitute.com/hackthon. A iniciativa acontece em parceria com a Numerik. Hackathons são maratonas de trabalho em que participantes - dispostos a aplicar conhecimento especializado e criatividade desenvolver uma ideia - se retinam em equipes multidisciplinares para a criação de projetos inovadores a partir de um problema.

<p>Empresas & Negócios José Hamilton Mancuso (1936/2017)</p>		<p>Publisher: Lilian Mancuso (lilian@netjen.com.br)</p>	
<p>Editorias <i>Economia/Política:</i> J. L. Lobato (lobato@netjen.com.br); <i>Ciência/Tecnologia:</i> Ricardo Souza (ricardosouza@netjen.com.br); <i>Livros:</i> Ralph Peter (ralphpeter@agenteliterarioralph.com.br); <i>Comercial:</i> Tatiana Sapateiro - tatiana@netjen.com.br <i>Publicidade Legal:</i> lilian@netjen.com.br</p>		<p><i>Webmaster/TI:</i> Fabio Nader; <i>Edição Eletrônica:</i> Ricardo Souza. <i>Revisão:</i> Maria Cecília Camargo; <i>Serviço Informativo:</i> Agências Brasil, Senado, Câmara, EBC, ANSA.</p> <p>Artigos e colunas são de inteira responsabilidade de seus autores, que não recebem remuneração direta do jornal.</p>	
<p>Colaboradores: Claudia Lazzarotto, Eduardo Moisés, Geraldo Nunes e Heródoto Barbeiro.</p>		<p>ISSN 2595-8410</p>	
<p>RIO DE JANEIRO: J.C. REPRESENTAÇÕES E PUBLICIDADES EIRELI Av. Rio Branco, 173 / 602 e 603 - Centro - Rio de Janeiro - CEP 20040-007 Tel. (21) 2262-7469 - CNPJ 30.868.129/0001-87</p>			