

# Nômades digitais ganham espaço nas empresas

Sem dúvida boa parte dos trabalhadores brasileiros estão com uma pergunta na cabeça neste início de 2021: de onde eu vou trabalhar este ano?

Isso porque devido à pandemia - que consequentemente provocou uma mudança de postura e aceitação em relação ao trabalho remoto em muitas empresas, nunca houve momento melhor para os aspirantes a nômades digitais, ou seja, para aqueles que desejam trabalhar de qualquer lugar do mundo para qualquer lugar do globo.

Note que antes de 2020, este parecia ser um cenário bem distante para boa parte das empresas e dos colaboradores. Agora, o sonho de muitos profissionais (antes viajantes) que buscavam exercer seus trabalhos de qualquer lugar, via internet, tornou-se viável em um mundo cada vez mais conectado e sem fronteiras. E esse parece ser parte do novo normal.

É claro que tal novidade acarreta questões migratórias, regulatórias, tributárias e trabalhistas que ainda precisam ser estudadas de forma mais aprofundada. Mas o que eu gostaria de chamar atenção aqui é o fato de que o trabalho em casa foi estratégia adotada por 46% das empresas durante a pandemia, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise Covid-19. O estudo elabora-



Tal novidade acarreta questões migratórias, regulatórias, tributárias e trabalhistas.

do pela Fundação Instituto de Administração (FIA) coletou, em abril de 2020, dados de 139 pequenas, médias e grandes empresas que atuam em todo o Brasil.

Perceba o quanto este número é representativo, quase metade das empresas brasileiras adotaram o home office nos últimos meses. De acordo com o estudo divulgado dia 28 de julho de 2020, 41% dos funcionários das empresas foram colocados em regime de home office, quase todos os que tinham a possibilidade de trabalhar a distância, que somavam 46% do total dos quadros. No setor de comércio e serviços,

57,5% dos empregados passaram para o teletrabalho, nas pequenas empresas o percentual ficou em 52%.

Todos esses indicativos nos mostram para onde o mercado está caminhando. Neste sentido, para Joel Gopfert (\*) um nômade digital pode ser entendido como um profissional que trabalha remoto e de qualquer lugar do mundo. Segundo esse pensamento, não importa se está trabalhando remotamente, a questão é não se importar realmente de onde se irá trabalhar.

O que as empresas, no geral, precisam refletir agora é sobre como dar suporte e

condições reais de trabalho para seus colaboradores que já não precisam mais estar em um escritório da empresa. Além disso, é possível pensar ainda em questões como a flexibilização de contratos, afinal, ainda faz sentido pensar em exclusividade? E na possibilidade de acessar colaboradores que antes pareciam ser "impossíveis" de integrar o time.

Por fim, nunca é demais lembrar que mudanças levam tempo para serem totalmente aceitas e que não resistir a elas é um excelente começo para quem deseja implantar novos hábitos nas empresas. E isso significa dizer que, se ser um nômade digital, ou um trabalhador remoto, tornar-se um hábito para uma pessoa, então a mudança estará consolidada para ela e, consequentemente, para as empresas que ele irá trabalhar.

Neste momento histórico da humanidade, torna-se extremamente apropriado valer-se da flexibilidade de ideias e ações para que o novo ano seja, de fato, mais promissor.

(\*) - Diretor executivo da Avante Assessoria Empresarial e especialista em administração e reestruturação de empresas.

## Como criar e manter uma cultura de inovação

Mary Ballesta (\*)

*Desde o início da pandemia, muitos aspectos inusitados surgiram e reforçaram a importância de uma cultura que valorize a inovação para enfrentar o desconhecido*

Isolamento social impactou os processos e demandou uma nova abordagem das empresas para lidar com as incertezas desse cenário. A estrutura organizacional passou por mudanças a fim de manter o fluxo de trabalho e de entrega de serviços e produtos aos clientes, com o intuito de sobreviver no mercado. Virtualizamos toda a nossa forma de viver, de consumir, de trabalhar e de nos relacionar.

Os impactos foram tão profundos que a única forma que tivemos para reagir como empresa, colaborador e ser humano foi hackeando a nossa própria vida. Isso significa que tivemos que nos reinventar e criar um contexto que permitisse nos adaptar de uma forma muito rápida, uma vez que a pandemia criou um cenário que poucas empresas estavam preparadas para enfrentar.

O grande segredo para reagir a coisas que não conhecemos, que parecem não ter lógica, é enfrentá-las com resiliência e flexibilidade, além de outro fator essencial: a inovação. Saber inovar nada mais é do que trazer competitividade, adaptabilidade e valor em tudo que estamos fazendo. São novas lógicas que nos permitem sobreviver aos contextos que nos depa-ramos. Sempre foi um paradigma da inovação pensar que coisas novas são inovadoras. Não necessariamente.

A inovação requer atributos importantes: ela tem que solucionar alguma questão que ainda não foi resolvida até aquele momento, ou seja, possuir um componente de novidade, mas não se resumir a isso. Ela definitivamente tem que olhar para o futuro e continuar trazendo esse valor a longo prazo. Neste caso, estamos falando de uma mudança na forma de atuação, de fazer, de uma lógica que deve demonstrar diferente, que nos permite continuar trazendo valor numa circunstância nova.

Para isso, é preciso empreender e ser muito mais proativo na maneira de agir, não ser reativo ao que pode vir. No setor profissional, isso se conecta com a necessidade de ter propósito dentro das organizações. E o ponto de virada nesse processo, para poder criar uma cultura de inovação nas corporações, é dar uma certa autonomia às pessoas, para que elas possam desenvolver práticas interessantes, mas uma autonomia orientada, que tem o foco em gerar valor contínuo. É o empreender com propósito que cria contextos de inovação dentro da cultura organizacional.

Quando falamos de inovar, a grande chave é olhar o futuro e produzir movimentos nesta direção. Nunca é para o hoje. A inovação é o que eu faço hoje, mas que me leva para o futuro. São ações um pouco mais longas, que nos permitem mudar e nos reinventar, trilhando o caminho para o que queremos ser no futuro. Por exemplo, o mercado de hoje está sendo impactado pela pandemia e devemos pensar no que vai acontecer depois dela, para inovar no pós-tempo pandêmico.

Durante esse momento diferente que ainda estamos vivendo, reagimos, tivemos que nos adaptar, porque não nos restou alternativa, mas para considerar que a organização é inovadora, ela tem que estar pensando "e o depois da pandemia?", ter o foco em como já consegue criar no hoje esse movimento do amanhã.

E, por fim, é preciso medir os resultados conforme experimentarmos as novas ações, para que elas funcionem de forma contínua.

Talvez um dos grandes desafios da inovação seja esse: definir bons objetivos e resultados-chave que permitam, não só serem guias para garantir que estamos no caminho certo, mas também ferramentas que nos ajudem a repensar as iniciativas a cada momento de decisão, priorizando sempre nosso o encontro ao propósito, ao futuro que estamos desenhando.

Assim, a aprendizagem será para sempre, e é assim que se cria uma cultura de inovação.

(\*) - É Diretora Global de Inovação do Grupo Stefanini.

## Segurança em nuvem: passo número um para o modelo de trabalho híbrido

Felipe Manso (\*)

O assunto mais repercutido no mundo dos negócios é o modelo de trabalho que as companhias devem seguir em 2022, com o tão esperado fim da pandemia.

Falar que a crise sanitária acelerou a transformação digital é 'chover no molhado', só que mais do que isso, o contexto do mundo provou aos gestores mais tradicionais, que a flexibilidade no trabalho além de possível, é uma importante impulsionadora da produtividade. Uma pesquisa recente da consultoria NTT Data apontou que 97% das pessoas preferem trabalhar num modelo diferente do tradicional.

Mas qual a viabilidade de um modelo híbrido de trabalho quando pensamos em cibersegurança? A arquitetura de segurança da informação deve andar lado a lado de cada inovação das em-

presas, seja no desenvolvimento de novos produtos ou, neste caso, em novos modelos de trabalho. As companhias precisam priorizar a segurança de seus dados, pois como se diz, os dados são o petróleo desta geração.

Por este contexto, podemos concluir que foi um caminho óbvio e natural a adoção de todos os tipos de soluções em nuvem de todos os modelos, inclusive as camadas de cibersegurança. Analistas do Gartner, destacaram em pesquisa, que os gastos mundiais com tecnologias para segurança da informação e serviços de gerenciamento de risco cresceram em torno de 12,4% em 2021, chegando a US \$150,4 bilhões.

Através de plataformas de segurança em nuvem, os CIO's, CISOS e gestores de qualquer empresa podem aplicar atualizações e suas políticas internas de cibersegurança

a todos os dispositivos da companhia, independente de onde eles estejam. É possível definir acessos por níveis hierárquicos e conceder permissões/exceções com poucos comandos, o que garante uma ampliação do perímetro e agilidade nas operações.

Obviamente a transição do modelo de segurança para a nuvem não deve ser feita antes das companhias investirem em consultorias, que possam garantir que a tecnologia atinja seu máximo potencial, garantindo assessment de segurança, scan de vulnerabilidades e monitoramento de riscos.

A soma de tecnologia de ponta para segurança em nuvem com um time de especialistas capacitados, que possa dar suporte 24x7, garante proteção às aplicações web contra ataques cibernéticos.

(\*) - É diretor da Cromisoft (www.cromisoft.com).

## Proclamas de Casamentos

### CARTÓRIO DE REGISTRO CIVIL DE PESSOAS NATURAIS

16º Subdistrito - Mooca  
Luiz Orlando de Barros Segala - Oficial

Faço saber que os seguintes pretendentes apresentaram os documentos exigidos pelo Art. 1525, do Código Civil Atual Brasileiro e desejam se casar:

O pretendente: **DAVI BOSCARIOLLI GONÇALVES**, estado civil solteiro, profissão contador, nascido nesta Capital, Saúde, SP, no dia 12/07/1994, residente e domiciliado neste Subdistrito, São Paulo, SP, filho de Renato Gonçalves e de Lillian Boscarlioli Gonçalves. A pretendente: **AMANDA ROMEO TEIXEIRA**, estado civil solteira, profissão designer, nascida nesta Capital, Vila Mariana, SP, no dia 10/03/1995, residente e domiciliada neste Subdistrito, São Paulo, SP, filha de Sergio Luis Teixeira e de Cláudia Romeo Teixeira.

O pretendente: **JHONATA SANTOS NASCIMENTO**, estado civil solteiro, profissão analista técnico, nascido nesta Capital, Ipiranga, SP, no dia 12/08/1993, residente e domiciliado neste Subdistrito, São Paulo, SP, filho de Antonio Carlos Oliveira Nascimento e de Assunção Xavier dos Santos. A pretendente: **BEATRIZ FERNANDES DE MACEDO**, estado civil solteira, profissão cabelereira, nascida nesta Capital, Alto da Mooca, SP, no dia 21/11/1993, residente e domiciliada neste Subdistrito, São Paulo, SP, filha de Claudio Alves de Macedo e de Zuleide Costa de Macedo.

O pretendente: **LUAN MIGUEL KUCMANSKI DE PAULA**, estado civil solteiro, profissão técnico de informática, nascido nesta Capital, Santo Amaro, SP, no dia 26/01/1989, residente e domiciliado neste Subdistrito, São Paulo, SP, filho de Odilon Aires de Paula e de Julia Kucmanski. A pretendente: **ANDRESSA LOPES SILVA**, estado civil solteira, profissão arquiteta, nascida nesta Capital, Itaquera, SP, no dia 10/03/1994, residente e domiciliada neste Subdistrito, São Paulo, SP, filha de Edson de Oliveira Silva e de Regiane Lopes.

O pretendente: **CAIO VINICIUS GONÇALVES DA SILVA**, estado civil solteiro, profissão analista de sistemas junior, nascido nesta Capital, Vila Mariana, SP, no dia 11/11/1994, residente e domiciliado neste Subdistrito, São Paulo, SP, filho de Sidnei Bezerra da Silva e de Sílvia Gonçalves da Silva. A pretendente: **NATHALIA LOURENÇO ALVES PINTO**, estado civil solteira, profissão analista de inteligência comercial, nascida nesta Capital, Mooca, SP, no dia 02/07/1996, residente e domiciliada neste Subdistrito, São Paulo, SP, filha de Antenor Alves Pinto e de Ivanilda Lourenço da Silva.

O pretendente: **BRUNO MORAIS FURLANETO**, estado civil solteiro, profissão analista de sistemas, nascido Santo André, SP, no dia 08/08/1989, residente e domiciliado neste Subdistrito, São Paulo, SP, filho de Luiz Antonio Furlaneto e de Maria Aparecida de Moraes Furlaneto. A pretendente: **MARCELA MURIEL MARQUES**, estado civil solteira, profissão veterinária, nascida nesta Capital, Alto da Mooca, SP, no dia 21/11/1991, residente e domiciliada neste Subdistrito, São Paulo, SP, filha de Mauri Marques e de Luzinete Severino Marques.

O pretendente: **RODRIGO FARINELLI MOITA**, estado civil solteiro, profissão engenheiro, nascido nesta Capital, Belenzinho, SP, no dia 06/03/1983, residente e domiciliado neste Subdistrito, São Paulo, SP, filho de Arnaldo Gonçalves Moita e de Maria Tereza Farinelli Moita. A pretendente: **JULIANA DA MATA BARBOSA**, estado civil solteira, profissão assistente comercial, nascida nesta Capital, Ermelino Matarazzo, SP, no dia 22/04/1992, residente e domiciliada neste Subdistrito, São Paulo, SP, filha de Paulo Rodrigues Barbosa e de Regina Santos da Mata.

O pretendente: **DANILO ROBERTO HERNANDES ALEGRIA**, estado civil solteiro, profissão consultor de expansão, nascido Dourados, MS, no dia 14/09/1981, residente e domiciliado neste Subdistrito, São Paulo, SP, filho de Rubens Alegria e de Regina Hernandes Alegria. A pretendente: **CHRISTIANY ROSIMY ALVES DE SOUZA**, estado civil divorciada, profissão gerente predial, nascida Maceió, AL, no dia 04/06/1973, residente e domiciliada neste Subdistrito, São Paulo, SP, filha de Josemir Alves de Souza e de Rosileide Alves de Souza.

O pretendente: **DANIEL OLIVEIRA DO NASCIMENTO**, estado civil solteiro, profissão advogado, nascido nesta Capital, Mooca, SP, no dia 27/12/1994, residente e domiciliado neste Subdistrito, São Paulo, SP, filho de Anaildo Batista do Nascimento e de Sibelma Marinho Oliveira do Nascimento. A pretendente: **SUELLEN REGINA CHAVES DE LIMA**, estado civil solteira, profissão advogada, nascida nesta Capital, Penha de França, SP, no dia 05/03/1996, residente e domiciliada neste Subdistrito, São Paulo, SP, filha de José Aparecido de Lima e de Sílvia Regina Chaves Ferreira.

Se alguém souber de algum impedimento, oponha-se na forma da lei. Lavro o presente, para ser afixado no Oficial de Registro Civil e publicado na imprensa local  
Jornal Empresas & Negócios

### CARTÓRIO DE REGISTRO CIVIL DE PESSOAS NATURAIS

5º Subdistrito - Santa Efigênia  
Bel. Carlos Eduardo Rodrigues - Oficial Interino

Faço saber que os seguintes pretendentes apresentaram os documentos exigidos pelo Art. 1525, do Código Civil Atual Brasileiro e desejam se casar:

O pretendente: **CHARLES JUNIOR SILVA DO NASCIMENTO**, profissão: auxiliar de montagem, estado civil: solteiro, naturalidade: São Paulo - SP, data-nascimento: 16/07/2002, residente e domiciliado neste Subdistrito - SP, filho de Jose Francisco do Nascimento e de Adilma Silva do Nascimento. A pretendente: **VITORIA MONTENEGRO DOS SANTOS**, profissão: do lar, estado civil: solteira, naturalidade: São Paulo - SP, data-nascimento: 07/02/2001, residente e domiciliada neste Subdistrito - SP, filha de Paulo Pereira dos Santos e de Diana de Andrade Montenegro. R\$ 14,55

Se alguém souber de algum impedimento, oponha-se na forma da lei. Lavro o presente, para ser afixado no Oficial de Registro Civil e publicado na imprensa local  
Jornal Empresas & Negócios