

Retratos de um período

» ANDRÉ GUSTAVO STUMPF
Jornalista (andregustavo10@terra.com.br)

Era um tremendo foga, como os jornalistas se referem ao novato na profissão, quando fui encarregado de fazer a cobertura da solenidade comemorativa da diplomação do presidente da República, recém-escolhido pelo Congresso, por via indireta, general Artur da Costa e Silva. Cheguei cedo ao Hotel Nacional, hoje fechado, mas na época constituía o local mais elegante de Brasília. Corria o ano de 1967, o governo do marechal Castello Branco tinha promovido uma feroz recessão econômica e uma brava repressão política, repleta de cassações. Havia uma vaga esperança de que o ambiente político melhorasse com a posse de outro militar na presidência da República.

Procurei o lugar da imprensa. Não havia. Fui colocado na fila de convidados. Resignado, fiquei ali até ser formalmente apresentado ao presidente e sua mulher, donas Yolanda, que recebiam os convidados na porta. O presidente, em voz alta, disse para ser ouvido: “Vejam a verdadeira juventude do país”. Era eu. Expliquei baixinho que estava ali como repórter, mas não fui ouvido. Entrei e passei a conversar com as pessoas que estavam no luxuoso coquetel no salão vermelho. Meu chefe, o saudoso Alfredo Obliziner, me encarregou de anotar os nomes de todos ou quase todos os convidados.

Papel na mão, atenção máxima. Cerca de 40 ou 50 minutos depois do começo do coquetel, iniciado às 19h horas, saíram os integrantes do governo Castello Branco, que se despediam. Ficaram Costa e Silva, seus ministros e convidados. A festa seguiu em frente, uísque rolando solto, generoso, bons vinhos, champanhe e salgadinhos deliciosos. O presidente eleito estava desfrutando do momento. Rindo muito. Ele gostava do uísque. Acontece que lá pelas nove da noite os convidados começaram a sair. Segundo o protocolo, ninguém pode sair antes do presidente. Mas as pessoas fugiam por trás das cortinas vermelhas do salão.

O presidente Costa e Silva não percebia por que estava se deliciando com os elogios, com o uísque e com as meninas que pululavam à sua volta. O salão começou a ficar perigosamente vazio. Os diplomatas são aglissimos. Em festa de presidente, o salão não pode ficar com pouca gente. Alguém teve a ideia de chamar as meninas que caçavam clientes na porta do Hotel Nacional para fazer número no coquetel. Encheram de novo o salão com a promessa de boa bebida e melhor comida, tudo de graça. Estiquei minha permanência no local até depois das 23h, o que era um exagero para um coquetel normal, muito mais para uma festa formalíssima de diplomacia do presidente da República. Foi um retrato claro e antecipado de que aquele governo não poderia dar certo.

Seu Artur, como ele gostava de ser chamado,



era, no dizer de seus colegas de farda, um sargento grosseiro, pouco dado à leitura, com baixo nível intelectual, amante das corridas de cavalo e de um pôquer com os amigos. Funcionava como porta-voz dos grupos militares mais duros inclinados a fechar o regime e determinados a evitar qualquer passo no sentido de arejar o ambiente político. Ele, que prometeu nos primeiros discursos restaurar o regime democrático no país, terminou por assinar o Ato Institucional número 5, o mais duro de todos, que abriu as portas para o estado policial e só seria revogado no primeiro dia de 1979.

A disputa entre facções do Exército percorre toda a história do Brasil moderno. Não há novidades nesse tema. Castello Branco foi obrigado a engolir a candidatura de Costa e Silva à sua sucessão. Tempos depois, os derrotados nas primeiras horas do movimento militar conseguiram sua revanche. Emplacaram o general Ernesto Geisel na sucessão de Garrastazu Médici. Apareceu a

política de abertura lenta e gradual, de que resultou a anistia e, posteriormente, a convocação da Assembleia Nacional Constituinte.

Dos 21 anos que os militares ficaram no poder, entre 1964 e 1985, resultou um saldo de cerca de 10 mil exilados, 7.387 acusações formalizadas por subversão, 4.682 cassados e cerca de 300 mortos e desaparecidos. Os remanescentes daquela turma que perdeu o poder na ocasião da sucessão do presidente Geisel procuraram alternativas para sobreviver. Uns foram para proteção de jogos ilícitos, de milícias ou de tráfico de drogas.

Dentro do Exército, eles encontraram um caminho na candidatura de Jair Bolsonaro, o capitão que foi expulso do Exército por causa das críticas aos baixos salários. Ele se encontrou no ambiente da política. Foi eleito diversas vezes. Mas agora precisa desencavar comunistas para justificar suas críticas às urnas eletrônicas que foram utilizadas em todas as suas eleições e nas de seus filhos. Sem queixas.

Resiliência da força de trabalho

» RAFAELLA MATIOLI
Diretora de Health & Human Capital
Solutions da Aon Brasil

» NAIRA DUARTE
Gerente em Consultancy & Solutions da Aon Brasil

O bem-estar dos colaboradores já era uma grande preocupação para muitas empresas, mesmo antes do início da pandemia de covid-19. Agora, é essencial e vai além: as organizações mundo afora reconhecem o impacto que os últimos dois anos tiveram no bem-estar físico, emocional, financeiro e social de seus colaboradores e, por esse motivo, estão cada vez mais reconhecendo a importância da resiliência da força de trabalho.

Em sua estrutura de Políticas de Saúde de 2020, a Organização Mundial da Saúde afirma que a resiliência “é determinada pela disponibilidade de ambientes de apoio, que são essenciais para que as pessoas aumentem o controle sobre os determinantes de sua saúde”. Não é apenas um olhar para uma perspectiva de curto prazo, à medida que navegam pela pandemia e trazem os trabalhadores de volta ao local de trabalho. Mas sim um elemento crítico do sucesso dos negócios a longo prazo. Certificar-se de que os colaboradores se sintam apoiados, seguros e cuidados deve ser um elemento central da estratégia de pessoas e da cultura de uma organização.

Para aquelas que buscam o bem-estar dos seus colaboradores como uma ferramenta além de atração e retenção de talentos, o investimento nesse esforço pode ajudar as equipes a construir resiliência, proporcionando adaptabilidade à mudança, um sentimento de pertencimento e a capacidade de atingir o potencial máximo. As empresas que oferecem programas de bem-estar também podem ser recompensadas não só com uma redução nos custos em saúde, mas também com a melhoria da produtividade e desempenho financeiro.

Diante de uma crise tão complexa, muitas empresas elencaram, entre as metas, ajudar os colaboradores — essenciais nos esforços para operar durante a crise — a desenvolver resiliência. Entre as maneiras de ajudá-los a serem mais resilientes e a enfrentar os tempos turbulentos que ainda estamos vivendo, está a oferta de benefícios e iniciativas que foquem não apenas na saúde física, mas também na saúde mental, emocional, social, profissional e financeira.

Por exemplo, entre as mais de 800 empresas brasileiras entrevistadas pela Pesquisa de Benefícios Aon 2021, 68,1% apontaram que a pandemia influenciou as ações de qualidade de vida disponibilizadas ao seu quadro funcional. Em 70% delas, houve aumento/intensificação das ações e, em 21%, não havia nenhuma iniciativa e foram implementadas durante a pandemia. Outras 6,5% liberaram os resgates de saldo de conta de previdência privada para os seus colaboradores e aposentados no período. Além disso, as companhias listaram as principais medidas que foram tomadas em razão da pandemia e que serão mantidas na rotina futura: 70,3% indicaram o trabalho remoto, 47% apontaram os programas ou ações de qualidade de vida e bem-estar e 46,2% consideraram a telemedicina.

Vale lembrar, no entanto, que as organizações estão em diferentes estágios das jornadas de bem-estar. Dessa forma, suas abordagens são diferentes à medida que progridem no caminho de maior resiliência do seu quadro funcional. Há, no entanto, diversos fatores que podem ser aplicados por empresas de vários portes e em diferentes etapas dessa jornada, contribuindo com sucesso para a construção da resiliência dos seus colaboradores, conforme identificados pelo relatório Rising Resilient da Aon, que observou o tema em diferentes partes do mundo.

Um dos principais fatores identificados foi as iniciativas positivas para a saúde no local de trabalho, que ajudam os colaboradores a levar uma vida mais saudável fora do escritório. Trazendo esse tema para o cenário brasileiro, é possível notar o esforço das empresas: atualmente 59,7% delas oferecem programas de gestão de saúde ou qualidade de vida e bem-estar aos seus colaboradores. Esse percentual representa um aumento de 31 p.p. em relação a 2019, segundo a Pesquisa de Benefícios, indicando o interesse corporativo em manter e disseminar uma cultura de saúde entre seus colaboradores.

Com a pandemia introduzindo novas tensões financeiras para muitos colaboradores, o desenvolvimento de segurança financeira ganhou destaque entre os fatores que contribuem para a resiliência. Os empregadores podem ajudar com planejamento financeiro e programas educacionais que auxiliam a sua força de trabalho a fazer um orçamento melhor e estar mais bem preparada para amanhã. Nesse sentido, quase metade das companhias brasileiras (46,8%) oferece o benefício de previdência privada aos seus colaboradores, com a maioria delas optando cada vez mais em fornecer planos que permitam aos beneficiários ter direito às contribuições mais cedo e com mais autonomia para decidirem onde investir os recursos.

O apoio à saúde mental foi outro fator importante apontado pelos colaboradores mundo afora para a construção de maior resiliência no ambiente empresarial. Abordar a saúde mental significa buscar entender as fontes de estresse na vida pessoal dos trabalhadores, como questões familiares, financeiras ou sociais, e oferecer recursos flexíveis e de apoio. No caso do Brasil, 43,5% das empresas passaram a aplicar, na pandemia, programas específicos para a saúde mental.

Esses são apenas alguns exemplos de como as organizações estão se esforçando para reconhecer os vários impactos da pandemia sobre os funcionários e ajudar a resolvê-los, o que deve fazer parte de qualquer estratégia geral para orientar uma empresa durante uma crise, bem como para superá-la e a deixar para trás. Demonstra, ainda, que a resiliência da força de trabalho é um elemento importante para o sucesso dos negócios, especialmente nestes tempos desafiadores em que ainda vivemos.

Quanto tempo as crianças devem passar em frente à tela?

» FERNANDO SHAYER
Cofundador e CEO da Cloe, plataforma de aprendizagem ativa

Uma das perguntas atuais mais inquietantes é a relação entre os filhos e o mundo digital. Em particular depois da pandemia, você já parou para refletir sobre quanto tempo seus filhos deveriam gastar na frente dos iPads, iPhones, tablets e outros aparelhos?

Quando eu era criança, nos anos 1970 e 1980, eu gostava muito de jogar bola. Descia no térreo do prédio em que morava e passava horas jogando futebol, juntamente com meu irmão e nossos vizinhos, na quadra imaginária que ia desde a gangorra amarela que ficava perto do elevador de serviço até a lousa preta que ficava do outro lado do pátio. Sempre acabava em confusão, mas isso nunca nos impedia de voltar no dia seguinte para jogar mais, todos amigos de novo. Éramos raiz e não sabíamos.

Mas não era só futebol. Também andávamos de bicicleta, jogávamos botão e jogos de tabuleiro. E assistíamos a muita televisão. Desenhos, filmes, jogos e novelas. Sempre que converso com amigos, nos lembramos com nostalgia desses tempos e noto, associada a essas memórias, muita preocupação por parte dos pais sobre quanto os filhos estão deixando de aproveitar dessas experiências externas, ao gastarem tanto tempo no mundo digital. Qual o limite certo dessa preocupação?

Em certa medida, a preocupação me parece muito exagerada. Por exemplo, argumenta-se que os filhos estão deixando de ter uma vida social ao ficarem na tela. Isso é muito questionável. Por meio dos muitos aplicativos que usam, incluindo-se WhatsApp, Instagram e muitos jogos colaborativos, os jovens estão em contato com muito mais gente do que estávamos no passado, e com uma frequência muito maior. Mas é um contato digital, que não é igual ao presencial que tivemos. Isso pode ser estranho para nós adultos, mas será que é ruim?

Também se argumenta que os filhos ficam muito tempo nos jogos. Será que existe realmente uma vantagem tão grande do famoso pega-pega em relação ao Roblox? Ou do esconde-esconde em relação ao Minecraft? Esses jogos são feitos por especialistas, estimulam a criatividade e a agilidade de raciocínio, além da colaboração com jovens que estão em várias partes do mundo. Brincadeiras infantis têm um cunho pedagógico relevante, ao proporcionar uma experiência significativa às crianças sobre regras sociais, criatividade, competição e colaboração. Os jogos digitais não têm isso?

Outros pais questionam o número de horas em que as crianças ficam à frente dos dispositivos. São muitas horas, realmente, mas, a bem da verdade, elas fazem muitas coisas diferentes lá dentro. Às vezes estão assistindo a uma série de televisão, como fazíamos por horas a fio, à frente da televisão. Noutras, estão lendo livros no kindle (em vez do livro impresso que usávamos). Quase sempre estão interagindo socialmente com os amigos. E produzem vídeos muito criativos em mídias interativas, algo que não estava disponível a nós. O tempo gasto ali vai muito além do Instagram e do joguinho.

Quando pensamos no mundo em que os nossos filhos viverão, é muito provável que o tempo que eles estejam investindo nas telas, hoje, lhes seja muito útil. Cada vez mais, a experiência humana será ao mesmo tempo física e digital. O que você sente quando esquece o smartphone em casa? Como disse uma professora num encontro que fizemos na semana passada, “parece que me falta um braço”. Como será isso em 20 anos, quando os jovens serão adultos?

Como adultos, não compreendemos ainda muito bem o mundo digital. Não sabemos

ainda criar regras adequadas. Não sabemos apoiar um uso saudável. Isso nos assusta e nos aproxima do argumento de que o nosso mundo era melhor, mais saudável. As regras que nossos pais nos impuseram eram adequadas ao mundo em que vivemos hoje, mas será que essas mesmas regras serão adequadas para quem nossos filhos serão amanhã?

Disse que acho a preocupação parcialmente exagerada porque ela faz sentido. Há estudos que indicam efeitos negativos à saúde pela exposição exagerada aos dispositivos, inclusive visuais. Alguns jogos estimulam o seu uso continuado por meio de doses excessivas de dopamina, que podem viciar. O convívio no mundo físico pode ficar prejudicado se a criança não for exposta e formada desde cedo para fazê-lo de maneira saudável, e isso inclui conversar olhando nos olhos, prestando atenção, sendo empático, sem olhar para uma tela enquanto conversa.

Parte desse equilíbrio vem do tipo de interação que os pais têm com o mundo digital. Muitas vezes, criticamos o uso excessivo pelos jovens, mas fazemos a mesma coisa. Será que não podemos fazer junto com eles? Tenho ótimas lembranças dos filmes de televisão que assistia com meus pais. Era uma tela, mas a assistíamos juntos.

Resguardadas as limitações de tempo, que são sempre úteis para se evitar o exagero, em vez de pedir aos seus filhos para largar o mundo digital (enquanto você fica no Instagram ou mandando e-mails de trabalho...), por que você não entra no mundo digital deles? Talvez possa ver uma série, jogar um joguinho, ler uma história na telinha que eles usam. Esse movimento vai lhe dar espaço na relação para, na hora certa, lhes pedir para desligar. E lhes trará memórias inesquecíveis, assim como as que eu tenho quando chutava bola com meu pai na praia do Guarujá.