

Combinação com células de insetos pode ser alternativa de baixo custo para testes no combate a epidemias de Chikungunya, Dengue e Zika

Págs. 04 e 05

36% das mulheres consideram que Licença-Maternidade deveria ter 12 meses ou mais, diz estudo

Págs. 14 e 15

CENTRO DE REFERÊNCIA EM ASSISTÊNCIA SOCIAL DO DISTRITO DE BARRA NOVA, EM BARRA DO CHOÇA, REALIZA ENCONTRO COM MÃES E CRIANÇAS COM DEFICIÊNCIAS



Pág. 21

(FOTO: ASCOM/PMBC)



24
Anos

Ministério Público realiza Encontro Regional sobre novo Planejamento Estratégico em Vitória da Conquista

Págs. 22 e 23

ARTIGO



Jornalista, professor titular da USP, é
consultor político e de Comunicação

POR XXXXXXXXX

“

A par da frente interna, a administração Lula III elege a sustentabilidade do meio ambiente como prioridade com a qual o Brasil voltará a ganhar credibilidade e respeito das Nações

”

LULA III E O SE...

Não será fácil. Com esta ênfase, tento abrir um raciocínio sobre o governo Lula III. Não se trata de ser pessimista, porquanto adiciono ao final desta frase a platitude: o Brasil é maior do que a crise. Mas o pacote de desafios a ser enfrentado pelo maior líder popular do país mostra que só mesmo contando com a certeza de que “Deus é brasileiro”, ele realizará as principais metas de seus compromissos.

Para começar, o desafio de acabar com a fome que atinge cerca de 30 milhões de pessoas. Ou, segundo sua recorrente promessa, garantir que todos tenham direito a três refeições por dia, o café da manhã, o almoço e a janta. 100, 150, 200 bilhões fora do teto de gastos? Haja Bolsa Família. Haja recursos. Que serão necessários para oferecer as mínimas condições de vida digna aos cidadãos.

E como cumprir essa meta com a ideia de transformar uma economia claudicante em um sistema forte, capaz de puxar para cima os índices de crescimento? Dá para tapar os imensos buracos que afundam as áreas da habitação, do saneamento básico, da saúde, da educação, dos transportes, da segurança pública? Como suprir as grandes demandas da população, sem recorrer aos orçamentos superdimensionados, aos recursos extraordinários, à quebra da ordem fiscal?

A par da frente interna, a administração Lula III elege a sustentabilidade do meio ambiente como prioridade com a qual o Brasil voltará a ganhar credibilidade e respeito das Nações. Essa será a senha que abrirá os recursos dos fundos voltados para preservação das riquezas naturais, a partir do bioma amazônico. Lula acaba de ganhar aplausos internacionais na COP27, no Egito, o que demandará urgentes esforços para tapar a buraqueira aberta pelo governo Bolsonaro no espaço devastado da floresta amazônica.

Querem ver mais complicações? Olhem para a equação partidária, composta, na Câmara, por representantes da direita, que passarão a ocupar 50% das vagas e, no Senado, por 44% dos senadores. A formação oposicionista será bem diferente dos tempos do Lula I, em 2003, e do Lula II, em 2008. Luiz Inácio, é oportuno lembrar, ganhou muita experiência nos anos de mando e comando, do PT e do país. Saberá como tratar descontentes, indignados, fiéis aos princípios franciscanos (“é dando que se recebe”), mas o custo será altíssimo para seu governo. Parcela dos quadros será atraída pelo gosto do poder, sob o império do pragmatismo, mas não percamos a noção de que os tempos serão abrasadores nos vãos e desvãos das casas congressuais.

O debate será acalorado. Desta feita, os fogueteiros terão aplausos das gale-

rias ou, se quiserem, das ruas. O país está rachado ao meio, levando-se em consideração o fato de que muitos votos foram dados a Lula não por simpatia ou adesão ao seu ideário, mas por decisão do eleitor em querer dar um fim à era bolsonarista. Da mesma forma, muitos votos do capitão saíram de eleitores que não aceitam a volta de Luiz Inácio ao poder central.

Portanto, teremos de conviver, nos tempos que se abrem, com aplausos e apupos, aglomerações e palavras de ordem, movimentos de rua. Por mais que os poderes da República tentem se ater às suas funções constitucionais, as tensões aumentarão a temperatura social.

Lula promete um “governo além do PT” e com os ouvidos atentos ao clamor da sociedade organizada. Procurará expressar um discurso suprapartidário com a convicção de que as pressões serão a cada dia mais intensas. As entidades intermediárias, despertadas pela tuba de ressonância de grupos e categorias profissionais, subirão ao Planalto com mais frequência, com a noção de que o país caminha na direção de sua democracia participativa. Naveguemos, agora, na corrente do Se..

Se o novo presidente conseguir ultrapassar a barreira dos 100 dias de governo, sem tumultos e barulhos, adensa o fio de esperança que impregna metade do país.

Caso as margens comecem a sentir os efeitos da política social, com a extensão do cobertor de proteção, uma onda de otimismo nascerá na base da pirâmide, sinalizando o transporte de parcela da população para os cômodos da classe C. Coisa para ocorrer na metade do mandato.

Se o Brasil escalar ao pódio da defesa do meio ambiente, as pedras do domínó, após caírem, voltarão a dar força aos jogadores, liderados por Luiz Inácio.

Teremos no meio do mandato do presidente eleito, em 2024, um ciclo de forte disputa, a eleição para prefeitos e vereadores, base do edifício político. As cartas serão realinhadas. Ali deverá ser construída a pista para uma nova decolagem do avião presidencial, prevista para ocorrer em 2026. O futuro a Deus pertence, diz a matreirice política. Nada disso, o futuro aos governantes pertence.

Dedico este penúltimo Se aos pilotos que acabam de subir aos ares. Saindo das tempestades, uma, duas ou mais borrascas, até divisarem os horizontes do amanhã, conseguirão dar sobrevida a seus percursos políticos. A recíproca é verdadeira.

Seja qual for a vertente vencedora, estaremos fechando as portas de 1964, com a aposentadoria de Bolsonaro e Lula.

O último Se vai para um Senhor que sempre nos visita, nem sempre acompanhado de anjos: o Imponderável. Nesse caso, S.D.S. (Só Deus Sabe).

(FOTO: DIVULGAÇÃO)



Combinação com células de insetos pode ser alternativa de baixo custo para testes no combate a epidemias de Chikungunya, Dengue e Zika

Pesquisa do Ceub revela a eficácia do diagnóstico biotecnológico a partir de culturas de células de insetos com o vírus recombinante

■ ASCOM/CEUB (AGÊNCIA MÁQUINACOHN&WOLFE)
ceub@maquinacohnwolfe.com

A partir de materiais biotecnológicos, estudantes de Ciências Biológicas do Centro Universitário de Brasília (Ceub) desenvolveram testes moleculares que detectam o vírus da Chikungunya, doença viral transmitida pelos mosquitos *Aedes Aegypti* e *Aedes Albopictus*. O experimento, que utilizou como ferramenta biotecnológica a combinação com o Baculovírus, revela uma opção de simples manipulação e baixo custo financeiro para a confecção de kits de exames e testes, visando melhorar as formas de prevenção, diagnóstico e o tratamento das doenças virais no Brasil.

O diagnóstico laboratorial da doença é feito principalmente por testes sorológicos. Embora muitos kits comerciais estejam disponíveis, seus custos ainda são altos para muitos países subdesenvolvidos e em de-

envolvimento onde o vírus circula. A partir da pesquisa realizada pelo Programa de Iniciação Científica do Ceub, em colaboração com o Laboratório de Virologia da Universidade de Brasília (UnB), representado pelos professores Bergmann Ribeiro e Leonardo de Assis, os estudantes usaram culturas de células de insetos com o vírus recombinante (Baculovírus) contendo a proteína necessária para o diagnóstico.

Para desenvolver a pesquisa, duas estratégias de síntese dos genes foram empregadas. Com a construção dos genes sintéticos, foram submetidos a um processo de clonagem, por meio da utilização da bactéria *Escherichia coli* como vetor. O vetor foi introduzido em um Baculovírus recombinante para infectar as células de inseto. A avaliação baseada na proteína recombinante apresentou 86,36% de sen-

sibilidade e 100% de especificidade no diagnóstico alternativo, representando um sistema mais barato e eficiente.

De acordo com a Orientadora Acadêmica do Projeto, Prof.^a Dra. Anabele Azevedo Lima, as linhas de pesquisa visam identificar regiões com capacidade de reagir de forma mais específica, evitando reações cruzada com outros vírus que apresentem semelhança genética com o vírus Chikungunya. “A partir deste estudo, podemos propor o desenvolvimento de kits de diagnósticos específicos para este vírus com uma estratégia molecular diferente da que existe no mercado, com biotecnologia desenvolvida no país”, explica a docente.

Um dos autores da pesquisa, o estudante de Ciências Biológicas Vinícius Diniz destaca que sua

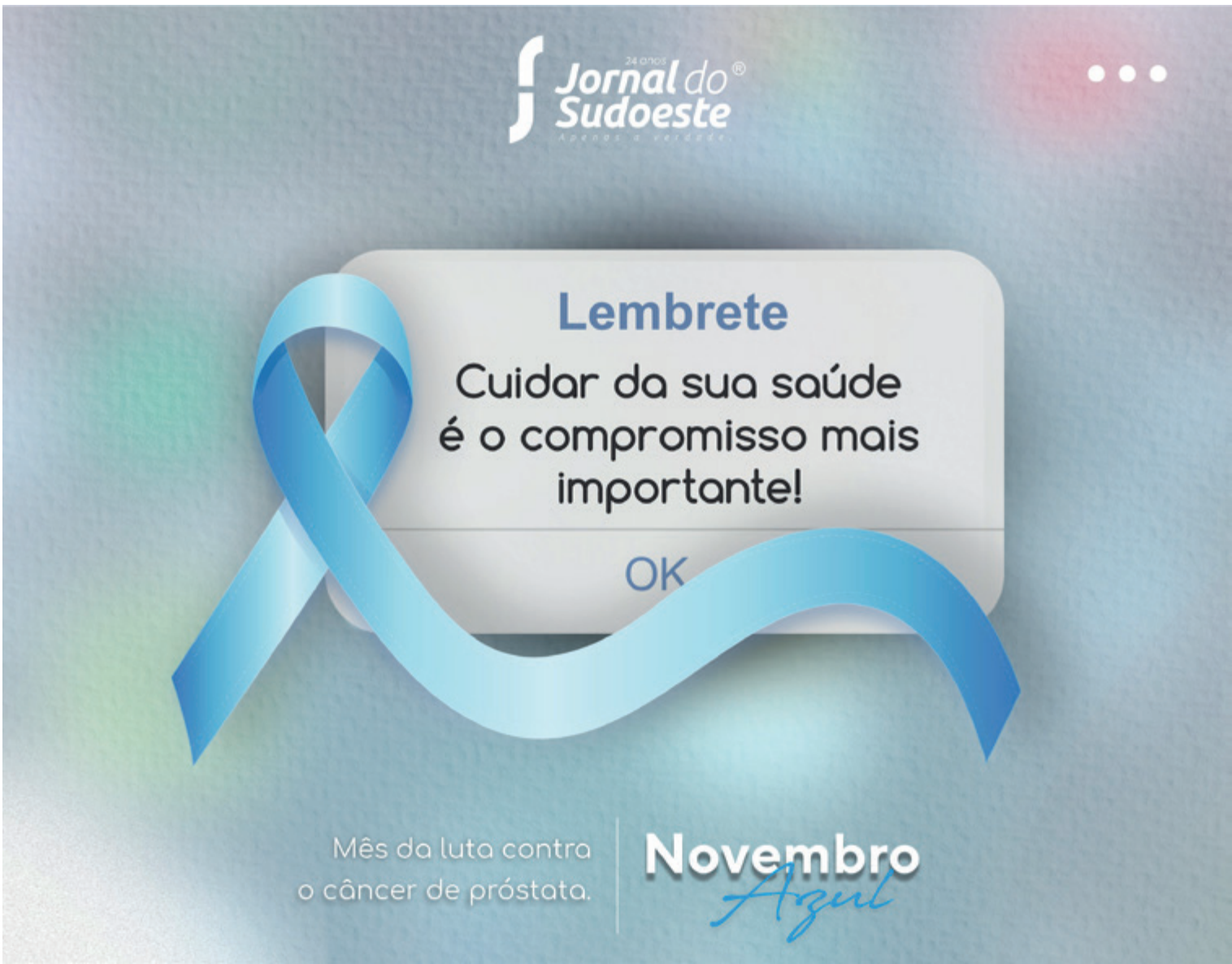
motivação foi o problema de Saúde Pública que o Brasil enfrenta, devido à grande incidência dos casos de Dengue, Febre Amarela, Chikungunya, dentre outras doenças, que tem como vetor o mosquito Aedes. “Atualmente não existem medidas efetivas de combate ao vírus. O que existe hoje, de forma predominante, é apenas o combate ao mosquito”, explica.

Para o estudante, um dos grandes benefícios foi a acurácia que a metodologia apresentou. O experimento detectou alta precisão do vírus do Chikungunya em soros de pacientes infectados com vírus Zika, Dengue e Febre Amarela. “Isso é de suma importância, pois todos esses vírus apresentam uma similaridade genética entre si, demonstrando a alta especificidade que a metodologia aplicada apresenta”, destaca o pesquisador.

Chikungunya no Brasil

O vírus Chikungunya (CHIKV) é um arbovírus distribuído mundialmente, causando uma doença que compartilha sinais e sintomas clínicos com outras doenças, como Dengue e Zika e levando a um diagnóstico diferencial clínico desafiador. No Brasil, o vírus surgiu em 2014 com a introdução simultânea de genótipos asiáticos e da África Oriental/Central/Sul.

De acordo com o Boletim Epidemiológico do Ministério da Saúde, publicado em 2022, os casos de Chikungunya tiveram aumento de mais de 50% no Brasil. Este ano, 57.785 casos foram notificados (taxa de incidência de 27,1 casos por 100 mil hab.). Esses números correspondem a um aumento de 56,6% dos casos em relação ao ano anterior. A Região Nordeste apresentou a maior incidência (80,4 casos/100 mil hab.), seguida das Regiões Centro-Oeste (18,1 casos/100 mil hab.) e Norte (10,6 casos/100 mil hab.).





(FOTO: AGÊNCIA BRASIL)

VACINAS CONTRA A COVID-19 SALVARAM ATÉ 63 MIL IDOSOS NOS PRIMEIROS OITO MESES DA CAMPANHA DE IMUNIZAÇÃO NO BRASIL, INDICA ESTUDO

Artigo de pesquisadores do Observatório COVID-19 BR, com participação de cientistas da Unesp, Fiocruz, Unicamp, UFABC e USP, estima que até 178 mil hospitalizações de idosos foram evitadas com as vacinas e dimensiona benefícios para a população se campanha de vacinação tivesse começado em um ritmo mais acelerado

■ **FÁBIO MAZZITELLI – UNESP ***
infoascom@reitoria.unicamp.br

Um artigo científico escrito por pesquisadores do Observatório Covid-19 BR, com a participação de cientistas da Universidade Estadual Paulista (Unesp), Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Universidade Federal do ABC (UFABC) e Universidade de São Paulo (USP), faz uma análise estatística apurada para dimensionar o papel fundamental da vacinação em massa contra a Covid-19 e a eficácia dessa estratégia sanitária implementada em meio a muita desinformação e hesitação ao longo da crise sanitária instalada no Brasil.

A análise feita no trabalho indica que, segundo estimativas consideradas conservadoras pelos autores, as vacinas contra a doença causada pelo Coronavírus SARS-CoV-2 salvaram de 54 mil a 63 mil vidas de idosos com 60 anos ou mais de janeiro a agosto de 2021. Nesse mesmo período, a imunização também evitou de 158 mil a 178 mil internações de idosos nos hospitais brasileiros. O artigo *Estimating the impact of implementation and timing of the COVID-19 vaccination programme in Brazil: a counterfactual analysis* (leia o artigo no site: [https://www.thelancet.com/journals/lanam/article/PIIS2667-193X\(22\)00214-9/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanam/article/PIIS2667-193X(22)00214-9/fulltext)) é um dos destaques da edição de novembro do prestigioso periódico *The Lancet Regional Health Americas*, da Elsevier.

Para chegar a esses números, os pesquisadores se concentraram nos primeiros meses em que as vacinas começaram a ser aplicadas no país e na faixa etária dos idosos, os primeiros a completarem o esquema vacinal segundo previsto pelo

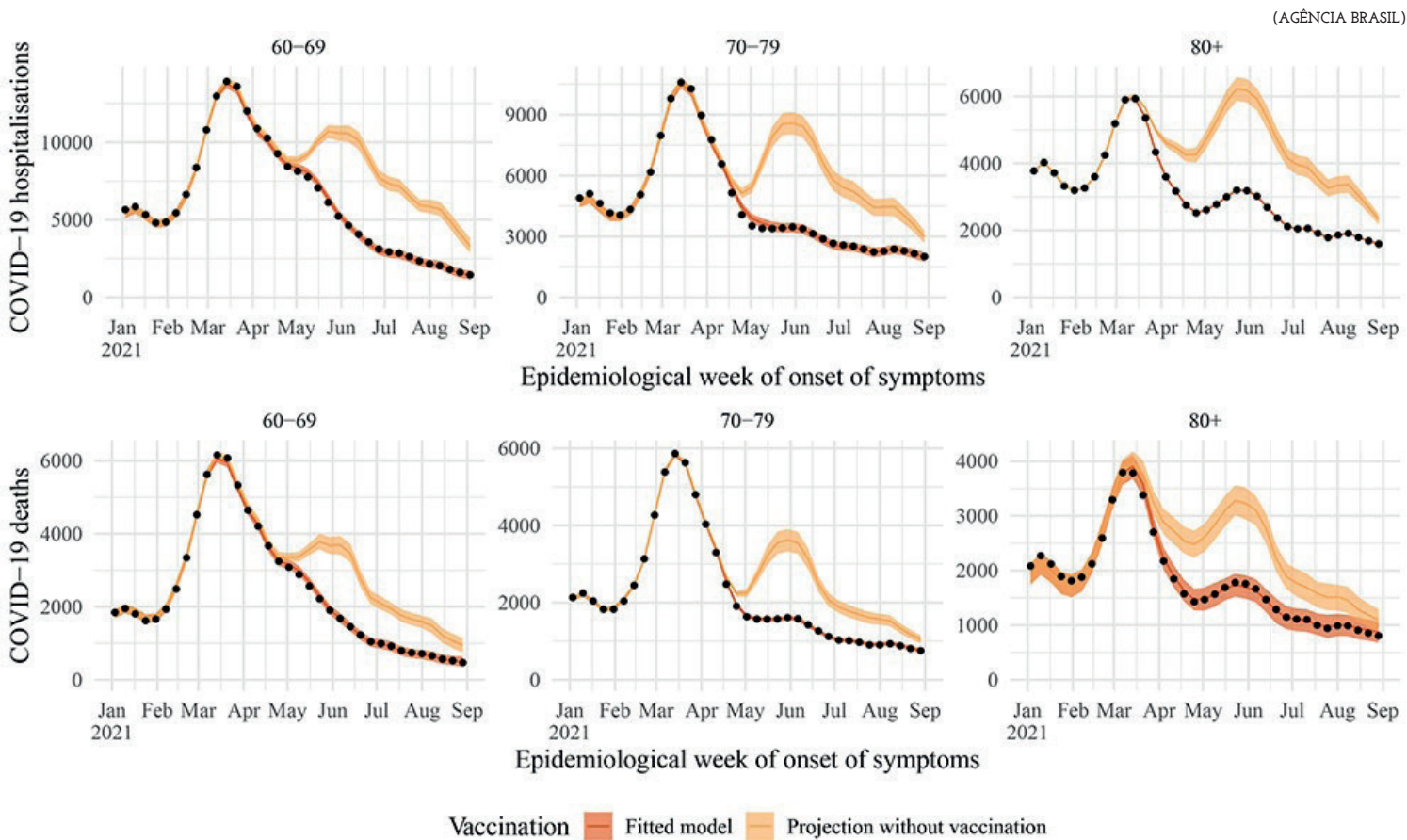
(FOTO: FERNANDO FRAZÃO / AGÊNCIA BRASIL)



Vacinação teve papel fundamental em reduzir o número de hospitalizações por Covid-19

calendário do programa de imunização. Traçando a curva do número de mortes e hospitalizações por covid-19 na população brasileira, e sobrepondo-a à curva similar nos grupos de idosos que estavam sendo imunizados pelo Sistema Único de Saúde (SUS) em 2021, ficou evidente a correlação positiva entre vacinação e prevenção de mortes e casos graves: quanto mais crescia a cobertura vacinal nos idosos, mais se reduzia o impacto da Covid-19 nos grupos de pessoas com 60 anos ou mais. Com o modelo de análise contrafactual construído, assumindo que a imunização está diretamente relacionada à queda no número de casos graves e mortes e que a exposição à infecção pelo SARS-CoV-2 era a mesma para todas as faixas etárias ao

longo do período analisado, foram construídos cenários distintos de forma a compará-los com um suposto cenário de ausência total de imunização. Daí foi possível observar uma redução de aproximadamente 35% nas internações hospitalares de idosos de janeiro a agosto de 2021. Tomando-se por base que cada pessoa hospitalizada representou, durante a pandemia, um custo médio no Brasil de US\$ 12 mil, evitar de 158 mil a 178 mil internações representou uma economia estimada em uma faixa de valores de US\$ 1,9 bilhão a US\$ 2,1 bilhões ao sistema de saúde, impacto comparado pelos pesquisadores, no artigo, aos US\$ 2,2 bilhões investidos em imunizantes pelo país no período analisado, até agosto de 2021.



“Nosso modelo parte do princípio de que o comportamento da epidemia, nas diversas faixas etárias, é o mesmo. Não no sentido que eles tenham o mesmo número de casos, mas que eles têm o mesmo comportamento de subida e descida, mais ou menos no mesmo momento. Se a gente pega uma faixa etária que não está recebendo a vacina naquele momento e compara com uma faixa etária que está recebendo a vacina, há diferença nesse comportamento. O número de casos gra-

ves em idosos começou a diminuir, enquanto o número de hospitalizações em pessoas mais jovens continuava a subir. Esse comportamento deve-se à vacinação naquela população. Essa é a variável explicativa para a diferença entre essas duas faixas etárias”, diz o pesquisador Leonardo Souto Ferreira, primeiro autor do artigo e pesquisador do Instituto de Física Teórica (IFT) da Unesp. “O fato de as vacinas terem feito diferença é algo incontestável”.

Mais vidas poderiam ter sido salvas

O estudo vai além de quantificar o número de vidas salvas pelas vacinas no Brasil. A análise dos pesquisadores construiu outros dois cenários para dimensionar quantas vidas poderiam ter sido salvas e quantas hospitalizações poderiam ter sido evitadas caso a vacinação em massa contra a covid-19 começasse em um ritmo mais acelerado de doses, como o verificado quatro semanas depois e oito semanas depois da data inicial da imunização, em 18 de janeiro de 2021. Esses cenários são descritos como de moderada e alta aceleração da imunização, respectivamente. Embora tenha iniciado em janeiro, a imunização no Brasil foi ganhando escala aos poucos: 250 mil doses por dia foram

as dadas entre fevereiro e março, o patamar de 500 mil doses diárias foi alcançado entre abril e maio e o ritmo de 1 milhão de doses por dia se consumou em junho de 2021. Se o ritmo de aplicação de doses da campanha de imunização fosse aquele verificado oito semanas depois de seu início, por exemplo, o número de mortes de idosos poderia ter sido de 40% a 50% menor em relação àquele observado no pico da variante de preocupação (VOC) Gama do SARS-CoV-2, segundo o estudo. As estimativas indicam que outras 47 mil vidas de idosos poderiam ter sido salvas e aproximadamente um adicional de 104 mil hospitalizações poderia ter sido evitado num cenário de maior aceleração das imunizações. A disseminação da variante

Gama foi marcada por uma dramática crise sanitária em Manaus, no Amazonas, em janeiro do ano passado e determinou atitudes mais extremas por parte de alguns agentes públicos, como o lockdown decretado em fevereiro na cidade de Araraquara (SP).

“Ainda que não pudéssemos evitar a emergência da variante Gama, visto que ela surgiu em novembro e as vacinas foram disponibilizadas em janeiro, uma vacinação rápida poderia diminuir consideravelmente o pico de hospitalizações e óbitos, especialmente entre idosos e principalmente nos Estados em que a Gama demorou um pouco para chegar”, afirma a pesquisadora e coautora do artigo Flávia Maria Darcie Marquitti, do Instituto de Física "Gleb Wataghin" (IFGW) e do Instituto de Biologia (IB), ambos da Unicamp.

O estudo destaca que, em meados de 2021, a imunização da população brasileira cumpriu um “papel decisivo” para impedir uma nova onda severa de hospitalizações e mortes quando outra variante de preocupação do SARS-CoV-2, a Delta, começou a se disseminar pelo país e tornar-se predominante. Àquela altura, a vacinação já estava em ritmo bastante acelerado, similar ao de campanhas anteriores, como na aplicação de doses contra o vírus H1N1 em 2010, quando o SUS vacinou 88 milhões de pessoas em três meses. “Quando a Delta chegou, encontrou dificuldade maior de circular”, diz Marcelo Gomes, coautor do estudo e pesquisador da Fiocruz.

Os pesquisadores destacam que as vacinas de primeira ge-

ração contra a Covid-19 permitem que o nosso organismo “aprenda” sobre determinado vírus sem que a pessoa sofra o impacto da infecção trazida por ele, evitando o agravamento do quadro e a morte. “Isso precisa ficar muito claro para a nossa população. As vacinas têm um impacto social tremendo, não só direto quanto indireto. Quanto menor for o número de internações, melhor podemos alocar os recursos para atender aqueles que ainda assim desenvolvem quadros graves ou que sofrem de outras doenças”, pontua Marcelo Gomes.

Apesar de o estudo se concentrar na população acima dos 60 anos, para os pesquisadores, ele dialoga com a questão da vacinação infantil. Aprovada na segunda quinzena de dezembro de 2021, a imunização do público de 5 a 11 anos foi iniciada na segunda quinzena de janeiro de 2022, coincidindo com o pico da variante Ômicron do SARS-CoV-2. Os questionamentos criados em torno da vacinação infantil contribuíram para o que os pesquisadores chamam de “hesitação vacinal”, ou seja, dúvidas por parte da população em relação à segurança e à eficácia dos imunizantes.

Desde o início da pandemia, em março de 2020, a covid-19 já causou a morte de cerca de 689 mil pessoas no país.

OS AUTORES DO PAPER QUE ESTÁ SENDO PUBLICADO NA THE LANCET REGIONAL HEALTH AMERICAS TIVERAM APOIO DA FAPESP, CAPES, CNPQ, FAPERJ E INOVA FIOCRUZ. ESTA REPORTAGEM FOI PUBLICADA ORIGINALMENTE NO JORNAL DA UNESP. *COLABOROU CRISTINA AZEVEDO, DA AGÊNCIA FIOCRUZ DE NOTÍCIAS. * FÁBIO MAZZITELLI, DA UNESP - COLABORAÇÃO PARA O JORNAL DA UNICAMP.

Já começou o

Censo

2022!

RECEBA BEM O RECENSEADOR E RESPONDA CORRETAMENTE



Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística



Saiba tudo no site do IBGE



24 anos

Apenas a verdade.



Secretaria de Saúde de Caculé reúne equipe para definir estratégias contra o Coronavírus

■ **BRENDA RIOS**
jornalismo@jornaldosudoeste.com

O número de casos de Covid-19 tem registrado um aumento preocupante nos últimos dias, levando o Ministério da Saúde, Entidades Médicas e Especialistas a recomendar o reforço na vacinação e medidas de prevenção. Segundo o Ministério da Saúde, entre os dias 6 e 11 de novembro últimos, foram notificados 57.825 casos e 314 óbitos por Covid-19 no país.



(FOTO: DIVULGAÇÃO)

Considerando que os dados oficiais preocupam e exigem ações efetivas, a Prefeitura Municipal de Caculé, através da Secretaria Municipal de Saúde, reuniu os técnicos lotados no Grupo de Trabalho Covid-19, na tarde da quinta-feira (17), para avaliar e debater a Nota Técnica nº 16/2022, distribuída pela Coordenação-Geral de Vigilância das Síndromes Gripais, do Departamento de Imunização e Doenças Transmissíveis, da Secretaria de Vigilância em Saúde, do Ministério da Saúde. No documento, o Ministério da Saúde aponta dados relativos ao aumento crescente de casos de Covid e reforça a importância da vacinação e da adoção de medidas sanitárias preventivas para contar a disseminação da doença.

Na pauta do encontro, a discussão sobre a reprogramação de atendimentos, realização de Testes RT-PCR para Covid-19, além da recomendação para retorno da obrigatoriedade do uso de máscaras em locais fechados. Ficou determinado, na reunião, que pacientes sintomáticos respiratórios serão direcionados para testagem no Hospital Nossa Senhora Aparecida, onde, também, haverá uma reprogramação de atendimentos eletivos.

O Grupo de Trabalho Covid-19 da Secretaria Municipal de Saúde de Caculé, ao final do encontro, emitiu as seguintes recomendações:

- Uso de máscaras em locais fechados, com aglomerações e em estabelecimentos de Saúde;
- Higienização das mãos com álcool a 70% ou água e sabão;
- Realizar coleta de amostra para a aplicação de Teste Rápido Antígeno e Exame RT-PCR em pessoas com Síndrome Gripal;
- Rastrear e monitorar os contatos próximos dos casos suspeitos e confirmados de Covid-19;
- Realizar busca ativa dos usuários que estão com o esquema da vacina contra Covid-19 incompleto, com especial atenção às doses de reforço, conforme orientações do Ministério da Saúde.

Verão: onze dicas médicas de como cuidar dos cabelos

Excesso de sol, água do mar e da piscina: é hora de redobrar o cuidado com os cabelos. Médico especializado em saúde dos fios dá as dicas de como se cuidar



(FOTO: FREEPIK)

O presidente da Sociedade Brasileira de Tricologia – SBTri traz dicas para quem tem cabelos afro, brancos ou loiros; tingidos, vai à praia, à piscina ou é careca

■ **SIMONE VALENTE – ASCOM (UAPÊ COMUNICAÇÃO)**
simone@uapecomunicacao.com.br

Está chegando a época do ano em que os cabelos ficam expostos ao sol, mar, piscina e esses elementos costumam danificar os fios. Conforme explica o Dr. Luciano Barsanti, Médico e Tricologista, presidente da Sociedade Brasileira de Tricologia (SBTri), o sol é um grande inimigo dos cabelos, pois os raios UVA e UVB penetram até as camadas mais profundas dos fios causando ressecamento e quebra dos cabelos. A exposição aos raios solares também aumenta o frizz e provoca o aparecimento de pontas duplas. “E os cabelos tingidos são mais lesados ainda, pois perdem a cor. Já os loiros ou brancos tornam-se amarelados pelo efeito da luz solar”, comenta.

Além do sol, a água do mar é mais um agravante, conforme explica o Especialista em Saúde Capilar. “Os cristais do sal contido na água do mar funcionam como microlentes de aumento, provocando queimaduras nos fios. Por isso, é fundamental enxaguar bem os fios a cada mergulho”, ensina.

Nas piscinas, a presença de substâncias químicas, como o cobre e o cloro, pode deixar os fios esverdeados. “Quem descolore os fios precisa se atentar a esse detalhe, procurando o cabeleireiro para proteger os cabelos antes da exposição. Esses cabelos são mais sensíveis e necessitam de cuidados extras, porque podem se quebrar também. É melhor prevenir do que remediar”, diz.

Dr. Luciano Barsanti dá dicas de como proteger e tratar os cabelos no verão:

- 1- Independentemente do seu tipo de cabelo, proteja o couro cabeludo e os fios com chapéus ou bonés com proteção 100% UV mesmo na água. Recolocá-los após mergulhar.
- 2 - Todas as pessoas também devem utilizar o leave in com protetor solar, antes e depois da praia, em toda a extensão do fio. Procure produtos conforme o seu tipo de cabelo.
- 3 - Aumentar a hidratação dos fios para, no mínimo, três vezes por semana. Utilizar máscaras hidratantes à base de óleos como Argan, Murumuru, Semente de Girassol e Extrato de Rosas Brancas. Diariamente, utilizar condicionador.
- 4 - Evitar sol entre às 10h e 16h.
- 5 - Ingerir bastante água e alimentar-se com alimentos pobres em gorduras, privilegiando frutas, verduras, legumes, grãos e proteínas magras.
- 6- Cuidado com produtos caseiros. A Babosa, por exemplo, se usada diretamente nos cabelos, pode causar alergia. Assim como ela, outros produtos tidos como naturais podem ser prejudiciais à Saúde.
- 7 - Se for passar o dia todo na praia, enxague os cabelos a cada mergulho e reaplique o leave in com filtro solar. Ao chegar em casa, lave bem os cabelos e faça uma boa hidratação nos fios.
- 8 - Se você tem cabelos grisalhos ou brancos, utilize produtos específicos para seus fios, evitando que fiquem amarelados. É muito charmoso mantê-los bonitos e saudáveis.
- 9 - Os cuidados com os cabelos afro são os mesmos dos outros tipos: proteção solar com leave in indicado para seu tipo de cabelo, hidratação caprichada e uso de bonés ou chapéus com proteção UVA e UVB. E que tal investir em um belo turbante, para dar mais estilo na praia? Ele também pode ajudar na proteção dos fios!
- 10 - Se você é careca, não utilize filtro solar na cabeça. Mesmo que o couro cabeludo seja pele, essa parte do corpo não deve receber o filtro. O correto é utilizar barreira física, que são os chapéus ou bonés com proteção solar UVA e UVB 100%. Fique atento a esse importante detalhe!
- 11 - Quem tem cabelos louros ou descoloridos precisa tomar cuidado com o cloro da piscina. Esse produto costuma deixar os tons dos cabelos esverdeados. É importante, antes da exposição, consultar o cabeleireiro, solicitando um produto para proteção capilar. E mesmo quem não tem cabelos louros pode proteger os fios da agressão dos produtos químicos usados na água da piscina. Consulte sempre seu cabeleireiro de confiança e, também, seu Médico e Tricologista.



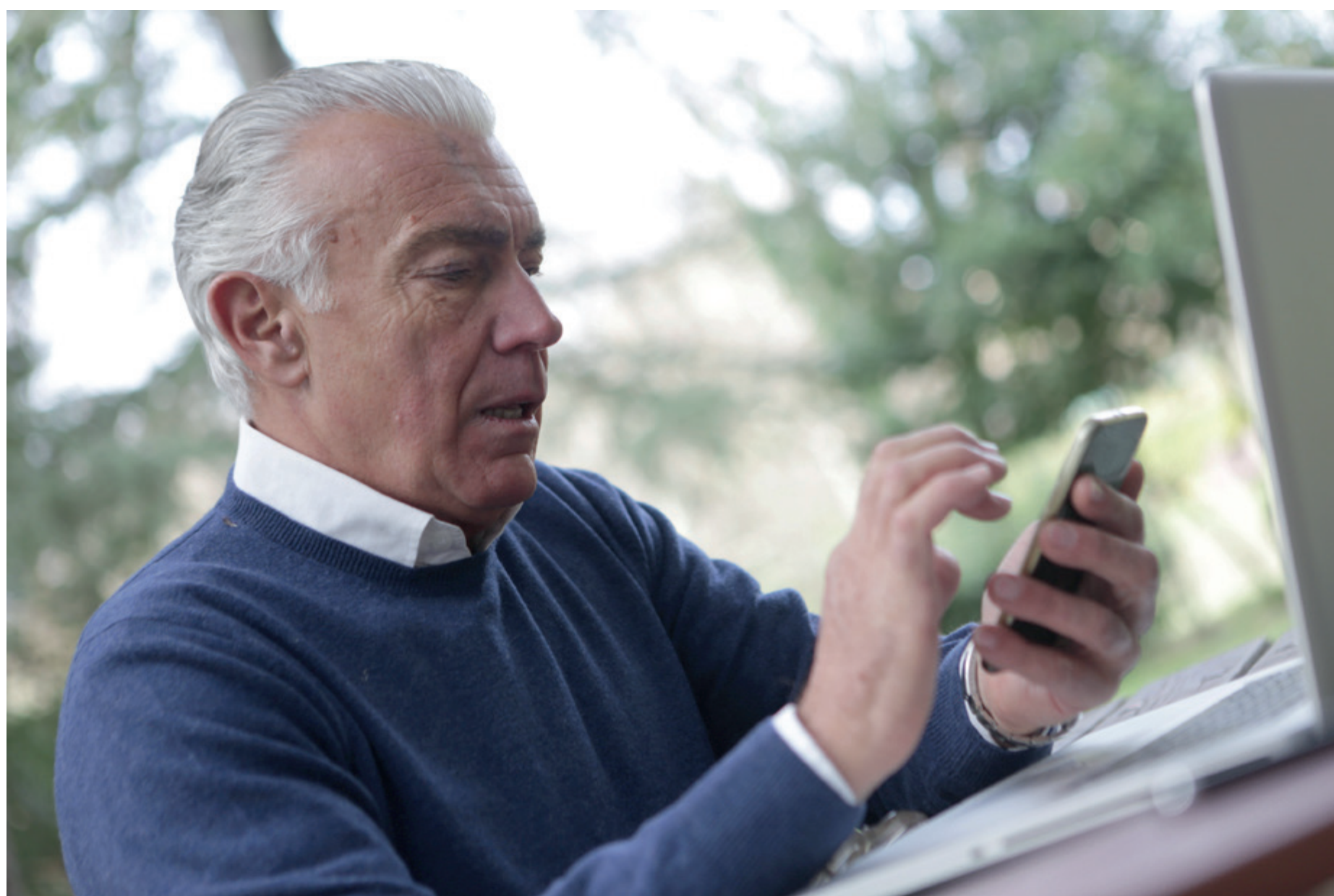
Sempre é **HORA DE COMBATER** a Dengue

FAÇA SUA PARTE

 **Jornal do Sudoeste**
Apenas a verdade.
Apoia essa campanha.

Dia Internacional do Homem: População masculina está propensa a complicações vasculares por falta de avaliação preventiva

Imobilidade em longos períodos, comum em alguns ambientes de trabalho, prejudica a Saúde das Veias



(FOTO: DIVULGAÇÃO)

■ ELENICE CÓSTOLA – ASCOM (AGÊNCIA WAY COMUNICAÇÕES)
elenicecostola@waycomunicacoes.com.br

No dia 19 de novembro, Dia Internacional do Homem, a Sociedade Brasileira de Angiologia e de Cirurgia Vascular – Regional São Paulo faz um alerta para a Saúde Vascular dos homens, que normalmente visitam o médico com menos frequência e acabam tomando conhecimento da existência de doenças em um estágio mais avançado, como no caso das Varizes, que podem desencadear outras complicações. O problema, popularmente associado às mulheres, também atinge até 60% dos indivíduos do sexo masculino.

A doença prejudica a circulação de sangue dos

membros ao Coração, motivo pelo qual acontecem as possíveis doenças vasculares. De acordo com o Cirurgião Vascular e membro da Comissão de Flebologia Estética da Sociedade Brasileira de Angiologia e de Cirurgia Vascular - Regional São Paulo (SBACV-SP), Dr. Álvaro Pereira de Oliveira, as Varizes são veias dilatadas, de coloração arroxeada ao longo das pernas, que provocam edemas, inchaço, sensibilidade e, se não tratadas, podem acarretar sérias complicações.

“As principais queixas dos homens relacionadas às Varizes são dor, peso, cansaço nas pernas ao final do dia, edema no tornozelo e terço distal das pernas. O

agravamento das varizes pode originar outras doenças, como Telangiectasias, Tromboflebite, alterações da pele como Eczemas, Fibrose e Úlceras”, informa o Especialista.

A falta de movimentação das pernas e as altas temperaturas, situações em alguns ambientes de trabalho,

são fatores que prejudicam a Saúde das Veias, principalmente aos que já possuem histórico familiar, revela o profissional. “Ficar em pé, com poucos movimentos, várias horas por dia, temperatura alta e baixa altitude pioram, acelerando a evolução da doença de Varizes”, diz Dr. Álvaro.

Varizes também são problemas masculinos

Segundo o Cirurgião Vascular, os homens são menos preocupados com a saúde e acabam atrasando a visita a um Especialista. “Os sintomas são semelhantes aos das mulheres, mas, no caso dos homens, frequentemente aparecem em fases mais avançadas. Como elas procuram tratamento para esse problema mais precocemente, em função da questão estética, eles acabam tendo mais queixas, por adiar o tratamento”, afirma.

Prevenção e tratamento das varizes

Hábitos saudáveis e uma rotina de exercícios ativa - realizados com orientação correta - é a melhor maneira de prevenir o aparecimento das Varizes, principalmente para quem já possui histórico da doença na família. Ingerir bastante líquido, evitar permanecer muito tempo na mesma posição - seja em pé ou sentado.

No tratamento, o médico pondera o uso de meias elásticas. “Para quem já tem veias aparentes, o uso de meias elásticas adia a evolução da doença, além de reduzir os sintomas. As meias compressivas são muito bem aceitas pelos homens. Nós, habitualmente, já usamos meias, e as elásticas não são muito diferentes. Praticamente não prescrevemos meias acima do joelho. As meias abaixo do joelho respondem por 95% das prescrições para os homens”, explica.

O presidente da SBACV-SP, Dr. Fabio H Rossi, alerta que as Varizes ainda podem estar associadas a diagnósticos mais graves. “O que até pouco tempo se achava que seria uma complicação de baixo risco, estudos têm demonstrado que essa doença pode também provocar embolia pulmonar, e ainda ser o primeiro sinal do desenvolvimento de um Câncer. Além disso, hoje sabemos que a presença das varizes nos membros inferiores aumenta as chances de Trombose e Embolia Pulmonar em até cinco vezes”, declara.

Ficar atento aos sinais do corpo e realizar visitas regulares ao médico são recomendações fundamentais em todos os casos, para diagnosticar e prevenir problemas mais graves. A SBACV-SP tem como missão levar informação de qualidade sobre saúde vascular para a população. Para outras informações acesse o site (<https://sbacvsp.com.br>), o Facebook (<https://m.facebook.com/sbacvregionalsp>) ou Instagram (<https://www.instagram.com/sbacvsp/>).

Classificado

ALUGA-SE APARTAMENTO EM BRUMADO

2 Suítes + 1 quarto + sala dupla+ Cozinha+ dependência de empregado + área de serviço + banheiro social + garagem coberta com vaga para um veículo por morador + terraço com cobertura comum aos moradores.

Situado na Rua Henrique Dias nº 188, Centro, Apartamento no 2º andar.

Contato pelo telefone (77) 3441-1989, ou whatsapp: (71) 9.9220-6287 com Adriana Torres.

36% DAS MULHERES CONSIDERAM QUE LICENÇA-MATERNIDADE DEVERIA TER 12 MESES OU MAIS, DIZ ESTUDO

Dentre as entrevistadas, 92% delas concordaram que Licença-Maternidade de 120 dias é muito curta

■ OZIELLA INOCÊNCIO ASCOM/FAMIVITA
oziella.inocencio@famivita.com.br

O direito à Licença-Maternidade foi regulamentado no Brasil em 1943, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O período da referida licença, estabelecido por lei, é de 120 dias e nele as mulheres que possuem carteira assinada ou contribuem para a Previdência Social, têm direito ao Salário-Maternidade, que é ressarcido às empresas pelo INSS. Porém, algumas empresas podem oferecer 180 dias de licença, e neste caso, encarregam-se da totalidade dos salários nos últimos dois meses.

A questão é que nem sempre esse é um tempo que se ajusta à realidade de todas as mães, e, relacionado a isso, o mais recente estudo feito pela Famivita (<https://www.famivita.com.br>) apontou que 36% das mulheres consideram que Licença-Maternidade deveria ter 12 meses ou mais. Endossando isso, em geral, 92% delas concordaram que a Licença-Maternidade de 4 meses é muito curta.

Ainda de acordo com o estudo, dentre as mulheres que pegaram a Licença-Maternidade, 46% conseguiram retornar ao trabalho após quatro meses, ou seja, tiveram uma licença de 120 dias. Já 20% delas retornaram depois de seis meses, com uma licença de 180 dias do setor público e empresas do programa Empresa Cidadã. Outras 34% revelaram não terem conseguido voltar ao trabalho no período delimitado. Por outro lado, na faixa etária dos 18 aos 24 anos, apenas 29% delas conseguiram retornar depois dos quatro meses estabelecidos.

Importante enfatizar que segundo a legislação, mulheres em uma gravidez de risco podem entrar em Licença-Maternidade a partir do 28º dia antes da previsão do parto. Vale ressaltar, ainda, que a licença de 120 dias também é válida em relação à adoção. Nestes casos, a data passa a valer a partir da assinatura de termo judicial de guarda.

Outro ponto a ser destacado é que as novas mães também dispõem do direito a duas pausas diárias, de meia hora, para amamentar nos primeiros seis meses de vida do bebê. A Licença Amamentação é um direito que deve ser assegurado pelas empresas, incluindo a garantia de um espaço reservado para tal.



Proativa[®]
CONTABILIDADE

15 anos

Atendendo Brumado e Região!

(77) 9 8824 - 9163

(77) 3441 - 1405

@proativacontabil

Licença Maternidade

O medo da demissão após ser mãe

21%

21% das trabalhadoras brasileiras já foram demitidas após voltarem de licença maternidade.

27%

27% das mulheres têm medo da demissão por serem mães.

25 - 29 anos

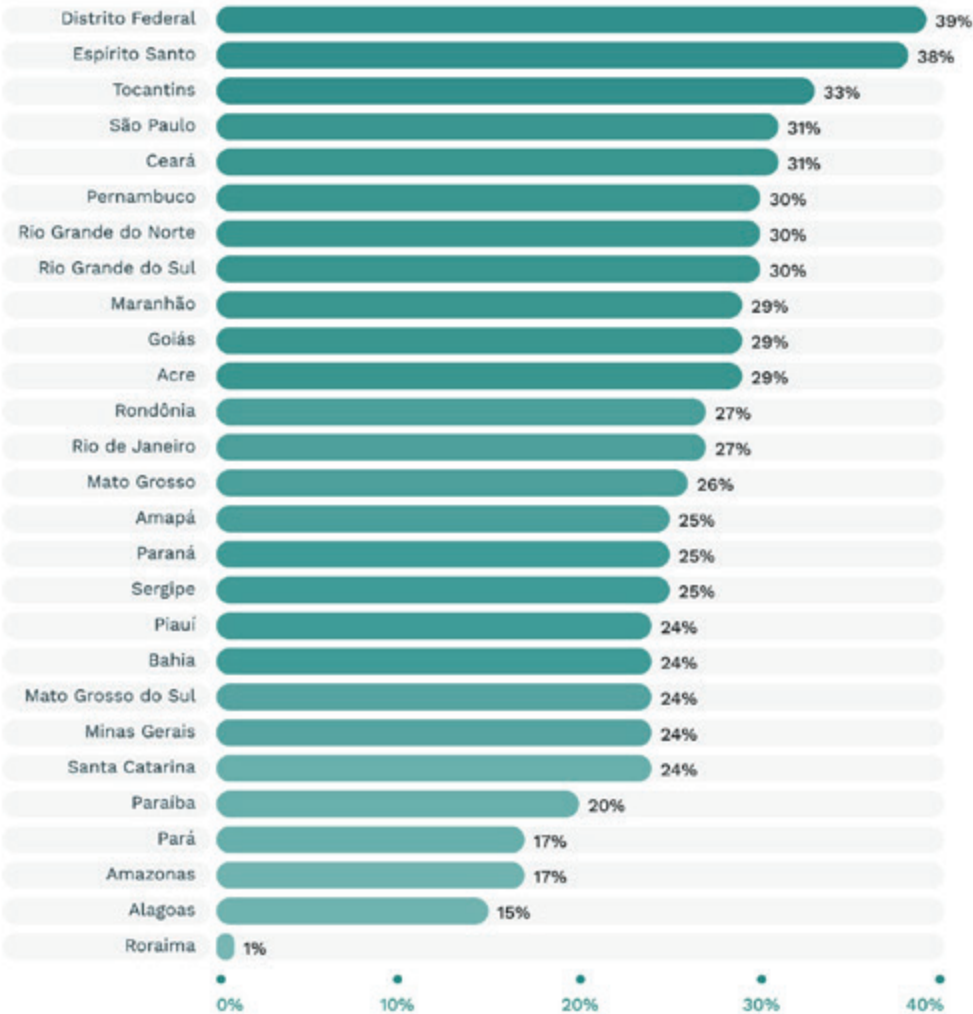


Principalmente as mulheres dos 25 aos 29 anos, com 30% das participantes.



Das mulheres que pegaram licença maternidade, 54% não conseguiram voltar ao trabalho após 4 meses.

ÍNDICE DOS ESTADOS QUE BRASILEIRAS TÊM MEDO DA DEMISSÃO POR SEREM MÃES



RANKING DOS ESTADOS COM DEMISSÕES APÓS A LICENÇA MATERNIDADE

1. Espírito Santo	8. Pará	15. Distrito Federal	22. Piauí
2. Rio Grande do Norte	9. Santa Catarina	16. Mato Grosso	23. Rondônia
3. Roraima	10. São Paulo	17. Rio Grande do Sul	24. Sergipe
4. Maranhão	11. Goiás	18. Alagoas	25. Tocantins
5. Amazonas	12. Minas Gerais	19. Ceará	26. Acre
6. Pernambuco	13. Paraná	20. Mato Grosso do Sul	27. Amapá
7. Bahia	14. Rio de Janeiro	21. Paraíba	

92%

92% das participantes concordam que a licença maternidade de 4 meses é muito curta.

36%

36% das respondentes acham que 12 meses ou mais de licença maternidade é justo para as mães.

Estudo de famivita.com.br feito com mais de 2.100 brasileiras entre 12 e 20 de setembro de 2022.



(FOTO: FCMSANTACASAPEDU.BR)

Covid-19 desencadeou e agravou casos de Diabetes

Pacientes contaminados desenvolveram a doença devido às alterações metabólicas causadas pelo próprio vírus ou como consequência do tratamento; os que já tinham o diagnóstico, pioraram o quadro durante o isolamento social

■ **ANDRESSA ARICIERI – ASCOM (AGÊNCIA FLEISHMANHILLARD BRASIL)**
andressa.aricieri@fleishman.com.br

Há anos, o Diabetes é um problema mundial de Saúde Pública, mas a pandemia pode ter piorado ainda mais esse quadro. Só no Brasil, de acordo com dados do Atlas do Diabetes, houve um aumento de quase 27% no número de pacientes diabéticos nos últimos 10 anos. Com essa prevalência, o país é o sexto do mundo com a maior quantidade de pessoas com a doença. Hoje, são cerca de 16 milhões de brasileiros diagnosticados, mas a previsão é que haja mais de 64 milhões até 2030.

Segundo estimativas, 90% dos casos de Diabetes no mundo são Tipo 2. Apesar de a genética ter uma forte influência no desenvolvimento da doença, o sobrepeso e a obesidade são os principais motivos do crescimento deste

tipo de Diabetes no mundo. No entanto, ao longo da pandemia de Covid-19, descobriu-se que a infecção pelo vírus também se tornou um dos fatores do desenvolvimento de Diabetes Tipo 2.

A Endocrinologista do Hcor, Dra. Cristina Triches, explica que isso ocorre porque, em situações de infecção e/ou inflamação aguda, o organismo exige uma maior produção Pancreática de Insulina para conseguir manter os níveis normais de glicose no sangue, o que pode piorar o controle glicêmico de pacientes diabéticos e causar Hiperglicemia em pessoas previamente saudáveis.

Estudos têm mostrado que alguns pacientes sem histórico de Diabetes passaram a apresentar uma alta taxa de glicose no sangue durante a infecção que persistiu

após a recuperação. “Ainda não sabemos se a Covid-19 precipitou o desenvolvimento do Diabetes, se o Vírus Provocou Lesões Às Células Do Pâncreas Que Levaram À Hiperglicemia crônica ou se a doença foi causada pela resposta inflamatória sistêmica ao Sars-CoV-2”, pondera a Especialista.

Para observar a evolução de doenças crônicas, como da Diabetes Tipo 2, é necessário um período de acompanhamento de 5 a 10 anos. “Como a pandemia é recente, não é possível dizer se os casos serão persistentes ou transitórios. Também não podemos afirmar ainda a relação de causalidade entre as doenças. Mesmo assim, é importante orientar os pacientes que tiveram Covid-19 a procurar um médico para rastrear o diag-

nóstico de Diabetes”, reforça.

O acompanhamento periódico dos níveis de glicose no sangue é recomendado a todas as pessoas. Sua utilização de acordo com diretrizes médicas mais atualizadas traz inúmeros benefícios aos pacientes. “Dependendo do nível, o Diabetes pode não apresentar sinais. Por isso, solicitamos a dosagem de glicemia de jejum e a Hemoglobina Glicada (média glicêmica do paciente nos últimos 3 meses). Para fechar o diagnóstico, é necessário que, pelo menos, dois exames estejam alterados. Se for apenas um, este deverá ser repetido para confirmar”, explica a especialista. A frequência na realização dos exames deve ser individualizada e depende da idade do paciente e dos fatores de risco metabólicos apresentados.

Se não diagnosticado precocemente e tratado de maneira adequada, o Diabetes pode causar uma série de outros danos ao organismo, como insuficiência renal, lesões na retina e em diversos nervos, infarto agudo do miocárdio e acidente vascular cerebral. “Felizmente, tivemos um avanço enorme nos últimos anos com o desenvolvimento de novas classes de hipoglicemiantes e insulinas. Dentre os novos medicamentos, podemos citar os inibidores de SGLT2 via oral e agonistas de GLP-1 injetáveis, que são medicamentos que conferem benefícios adicionais ao controle da glicemia, como proteção cardiovascular e renal e perda de peso. Ainda, insulinas de ação ultrarrápida e ultralenta tornaram o tratamento com essa substância mais eficiente, seguro e confortável para os pacientes”, revela a Dra. Cristina.

Mesmo fazendo uso de medicamento, o paciente precisa ter bons hábitos para manter os níveis glicêmicos apropriados e prevenir as complicações. “Alimentação saudável, prática de exercício físico aeróbico por, pelo menos, 150 minutos por semana e manutenção do peso ideal fazem parte do tratamento de quem já foi diagnosticado com a doença, mas também são indicados à população geral para prevenir o Diabetes”, ressalta a médica.

ARTIGO



*ANDRÉ NAVES É
DEFENSOR PÚBLICO
FEDERAL, ESPECIALISTA
EM DIREITOS HUMANOS
E SOCIAIS. ESCRITOR,
PROFESSOR E
PALESTRANTE.

POR ANDRÉ NAVES



A concretização
desse novo
paradigma
socioambiental
dependerá
da crítica, da
fiscalização
e do trabalho
disciplinado de
todos nós



COP 27: SOBREVIVÊNCIA E INCLUSÃO

Diz a sabedoria popular que sempre que não se quer resolver um problema, basta criar uma comissão. As COPs -- Conferências das Partes da Convenção - Quadro das Nações Unidas sobre Mudança Climática (UNFCCC), no sentido do ditado citado, vêm se arrastando dominadas pela hipocrisia, pelos debates vazios e com poucos efeitos concretos e práticos. Ao invés de combater a devastação ambiental, garantindo a sobrevivência humana na Terra, ela acabou se tornando um convescote dos donos do poder e convidados.

Entretanto, a recente versão (27) desse encontro parece fortalecer diversos aspectos simbólicos, indicando a mudança paulatina dos paradigmas humanos. Pelos sinais emitidos, pode-se acreditar que se entendeu a necessidade da Inclusão e da Diversidade como pontos centrais para a resolução da questão ambiental. Em outras palavras, somente práticas inclusivas, que reduzam as mazelas sociais trazendo aqueles historicamente marginalizados e estruturalmente excluídos, com suas diversas potencialidades e saberes, ao centro do debate ambiental, podem indicar caminhos para a superação dessa emergência.

Pelo local escolhido para a realização, Sharm-el-Sheik, no Egito, continente africano, além do protagonismo conquistado pelos povos originários, percebe-se a importância simbólica de novos, e mais diversos, atores para o enfrentamento da situação. Efetivamente, a centralidade dos debates saiu das inofensivas intenções escritas sob comando dos países desenvolvidos, e passou para, entre outros debates inadiáveis, o tema acerca dos financiamentos da preservação ambiental e da inclusão social, liderado pelos países em desenvolvimento.

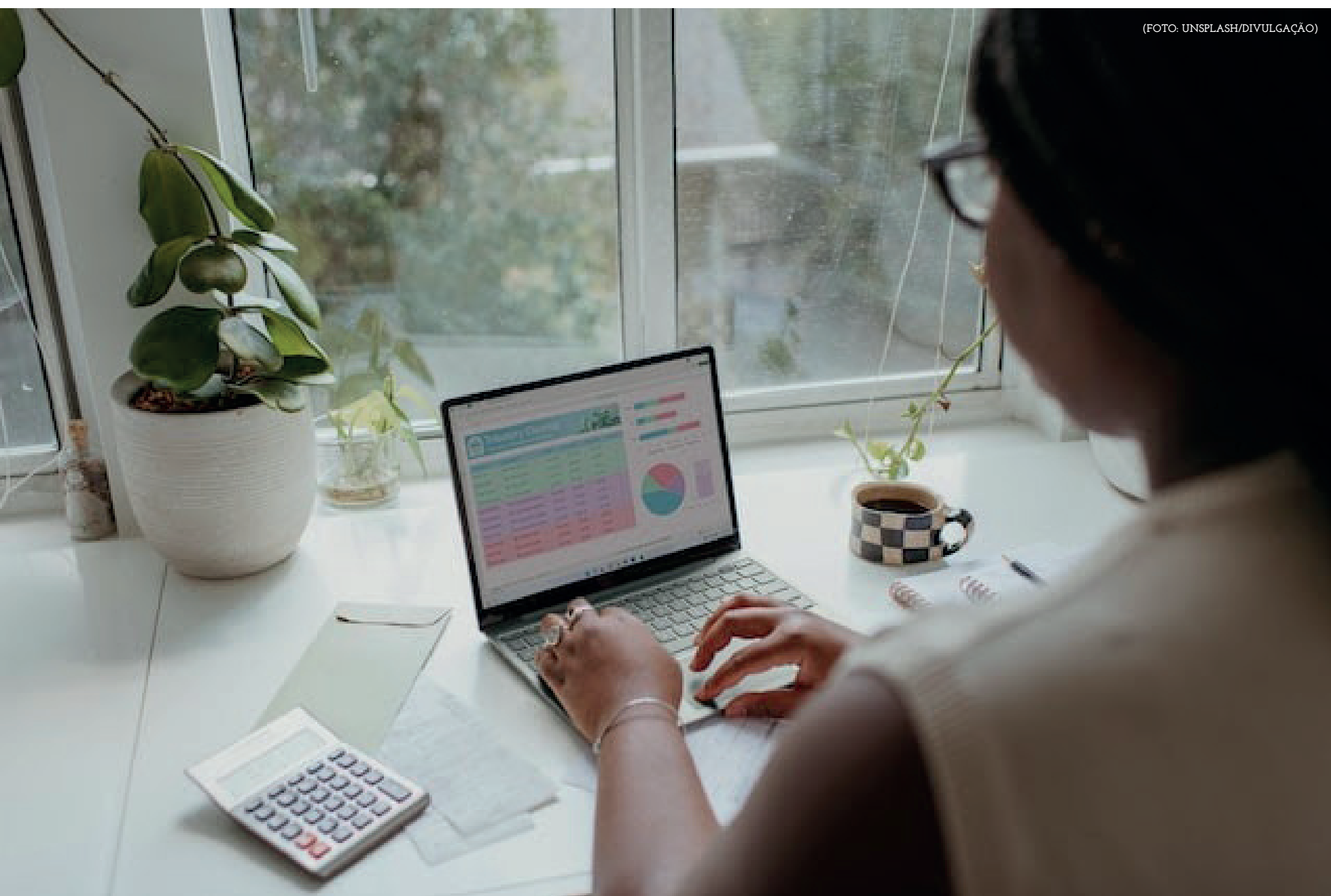
Nesse sentido, a delegação extraoficial brasileira, liderada pelo presidente eleito, aproveitou-se dessa evolução paradigmática para atrair novos investimentos e aumentar seu poder de influência diplomática, ao anunciar o apoio à criação dos BICs (grupo entre Brasil, Indonésia e República Democrática do Congo, que concentra mais de 50% das florestas tropicais do mundo, para liderar o processo de desenvolvimento sustentável) e da Cúpula da Amazônia (grupo dos 9 países amazônicos - Brasil, Equador, Venezuela, Suriname, Peru, Colômbia, Bolívia, Guiana e Guiana Francesa (França) -- que liderará a preservação florestal amazônica); além de se oferecer para sediar a COP-30 numa cidade da Amazônia brasileira.

Além disso, os discursos e sinalizações brasileiras, indo além daquelas dadas pelos atores mundiais, passaram a indicar a necessidade premente de alianças permanentes entre os setores produtivos do agronegócio e da indústria nacionais, setores sociais, incluídos aqueles historicamente precarizados, e da inteligência científico-acadêmica, para a defesa ambiental. Esse movimento indicou que não há política ambientalmente sustentável divorciada da inclusão social, da educação, do trabalho e do desenvolvimento econômico.

Por enquanto, são só palavras. A concretização desse novo paradigma socioambiental dependerá da crítica, da fiscalização e do trabalho disciplinado de todos nós.

Um novo mundo é possível, mas para isso devemos, todos, participar ativamente de sua construção!

(FOTO: UNSPLASH/DIVULGAÇÃO)



Home office: Como aumentar a diversidade dentro das empresas

Flexibilidade e práticas de gestão de pessoas garantem inclusão de perfis de profissionais, melhorando indicadores de diversidade e competitividade no mercado

■ CAROL PASSOS – ASCOM (AGÊNCIA DIALETTO COMUNICAÇÃO)
caroline@dialetto.com.br

A evolução das ferramentas de colaboração digital e a consolidação do modelo de trabalho remoto permitiram que as empresas ampliassem seus times sem a restrição de barreiras físicas. Para o setor de tecnologia, o impacto foi a diversificação das equipes formadas por profissionais de diferentes regiões e países. Distribuídas em cidades e culturas diferentes, as pessoas ajudam a ampliar o olhar sobre os produtos, trazem conhecimentos de novos mercados e garantem a inovação.

Para as empresas, o desafio é manter os times conec-

tados, engajados e dar voz a diferentes pontos de vista. A Tera, Plataforma de Educação Online para Profissões Digitais, colocou em prática mudanças na gestão de pessoas para fomentar internamente a cultura voltada à inovação. Há um ano a Edtech migrou 100% do time para o trabalho remoto e focou em recrutamentos intencionais para ampliar a diversidade racial na empresa. O Home Office e os horários flexíveis refletiram ainda na contratação de um maior número de pessoas de fora de São Paulo, onde ficava a sede da empresa, aumentando a diversidade regional e geográfica.

Hoje 70,7% do time é do Sudeste, porém, 43% desse total moram fora da capital paulista. Em segundo lugar vem a região Nordeste com 17,1% dos colaboradores e, em terceiro, 2,7% é do Centro-Oeste. Para Daniel Sousa, líder em Diversidade e Inclusão na Tera, a regionalização associada a processos seletivos com vagas afirmativas e uma estrutura corporativa que estimule a diversidade cognitiva impactam também nos produtos.

"Produtos digitais e a forma de aprendizado mudam rapidamente e precisamos de um olhar mais amplo. Como uma empresa do Setor de Educação, contratar pessoas de várias regiões do Brasil estamos conectados

a diferentes culturas e necessidades. Se essas pessoas têm espaço para opinar e dar ideias, a empresa ganha uma percepção maior do mercado, conseguimos perceber pontos de atenção e inovar", explica Sousa.

Segundo o líder em Diversidade, porém, um dos desafios da regionalização é a adaptação da empresa a diferentes hábitos e culturas. Além disso, é importante que a empresa crie momentos de interação para fortalecer a comunicação e também inspirar grupos diversos. Na Tera, os colaboradores são treinados para a liderança inclusiva e também podem participar de grupos de mulheres, mulheres negras e pessoas LGBTQIA+.

Mais mulheres em cargos de liderança

Criada em Florianópolis (SC), a GeekHunter, Startup de Recrutamento de Profissionais de Tecnologia, assim como muitas empresas, tinha seu time 100% local e trabalhando presencialmente antes da pandemia. Com o modelo remoto e a adoção de práticas de gestão para ampliar a diversidade do time, a organização conseguiu aumentar a presença de mulheres ocupando cargos de liderança, pessoas não brancas e de outras regiões do país, além de conseguir preencher vagas que têm maior dificuldades de contratação, como na área de TI. Hoje, dos cerca de 70 colaboradores, mais de 50% são de fora de Santa Catarina e daqueles que são do Estado, menos de 1/3 são da capital.

Segundo Karina Matheus dos Santos, Coordenadora de People na GeekHunter, a diversidade dentro da empresa impacta no amadurecimento dos times e na capacidade de resolver problemas de forma ágil e eficaz. "Ao contratar pessoas de outras regiões, tivemos um ganho de maturidade muito grande, pois precisamos entender o que cada um estava dizendo, conhecer a realidade do outro. Quanto mais diversos somos, mais inovamos e somos capazes de resolver problemas. Isso é importante para entendermos algumas problemáticas que nossos clientes também podem vivenciar. Como resultado, temos um time engajado, que se entende mesmo com pensamentos diversos e que trazem saídas diferentes e com foco na resolução de problemas", diz.

Integração entre times internacionais

Com mais de 3.500 funcionários espalhados por diferentes países e continentes, a Manhattan Associates, multinacional líder no Setor de Tecnologia para a Cadeia de Suprimentos, aposta na diversidade para criar produtos que atendam diferentes necessidades e culturas. Com grandes clientes na carteira, como Riachuelo, Pão de Açúcar, Nike e C&A Modas, por exemplo, a empresa investiu em um quadro diversificado de colaboradores para garantir, por meio da inclusão, entregas mais assertivas.

Rachel Filipov é brasileira e trabalha em Atlanta, nos Estados Unidos, liderando as Operações de Marketing da Manhattan para as Américas. Neste ano, ela assumiu a posição de Embaixadora da Diversidade e Inclusão para o time. "Agora, meu propósito vai além de influenciar escolhas e aumentar nosso pipeline. Estou trazendo para o trabalho em uma empresa global, com pessoas de várias nacionalidades, cores, religiões e histórias, uma missão pessoal que carrego há muito tempo, o que dá a esse propósito uma dimensão muito maior e uma base muito mais genuína".

Para ela, o RH e as Comunicações Corporativas têm um papel importante no processo de aumentar a diversidade e garantir a inclusão dentro das empresas, mas as iniciativas devem partir de dentro dos times. "Vejo o movimento que a Manhattan faz do ponto de vista corporativo, e vejo o movimento que estamos fazendo dentro do nosso time. O fato de a nossa líder direta se importar com este assunto faz com que a gente se sinta acolhido e tenha espaço para viver a diversidade e a inclusão da forma mais genuína possível. Na Manhattan temos pessoas de diferentes origens e trabalhamos para garantir que a diversidade vá além do regional, trazendo pluralidade também em outros aspectos, como raça, gênero e religião, por exemplo", comenta.

Na Divisão de Agricultura da Hexagon, que desenvolve soluções digitais para o campo e a floresta, a diversidade regional começa nos espaços físicos, que são três: a matriz de Florianópolis (SC), a filial de Ribeirão Preto (SP) e o escritório internacional na Espanha. Além disso, alguns colaboradores trabalham de forma 100% remota de outros Estados, como Bahia, Minas Gerais e Paraná. Para o gestor do projeto de RH Estratégico da Divisão, Luciano Campanha, a diversidade cultural e a multiplicidade de competências têm um impacto positivo nos resultados, trazendo olhares diferentes para antigos problemas, além de novas técnicas de trabalho que são compartilhadas

com a equipe no modelo de gestão ágil. “Isso oxigena a equipe e estimula a criatividade”, pontua.

Segundo Luciano, a empresa busca trabalhar os conceitos de diversidade e inclusão para ressaltar a importância do respeito às diferenças, além de estimular a escuta ativa entre as equipes. “Trabalhamos muito na Hexagon para construir uma cultura de feedback, reforçando sempre a importância de transmitir informações claras com o objetivo de melhorar ou corrigir algo que não esteja funcionando bem”, explica. Hoje, a Divisão de Agricultura da Hexagon conta com 140 colaboradores. A nível global, a empresa atua em 50 países e possui cerca de 22 mil funcionários que desenvolvem soluções autônomas de sensores e softwares para diferentes setores.

Novos mercados e competitividade

Instalada em São José dos Campos (SP), a filial da empresa polonesa Edrone reúne parte da operação brasileira, que está integrada ao time europeu e conta com profissionais de diversos países. Especializada em desenvolver Tecnologia de Automação de Marketing Digital para E-commerce, a Edrone possui mais de 150 colaboradores, dos quais 25 estão espalhados em diferentes regiões do Brasil.

“As diversidades regional e cultural facilitam a adaptação da tecnologia rapidamente. Também temos um modelo de gestão mais horizontal, onde as pessoas podem dar opiniões e sugestões em todos os níveis, com base em suas áreas de expertise e a realidade de suas regiões. Isso ajuda a identificar possíveis falhas, melhorar a comunicação e promover ajustes”, explica o Country Manager da Edrone no Brasil, André Floriano.

Segundo ele, o fato de as pessoas trabalharem em diferentes lugares também ajuda a conhecer melhor os mercados. “O e-commerce muda conforme o comportamento dos consumidores. Mesmo dentro do Brasil encontramos importantes diferenças regionais nos perfis de consumo, como datas comemorativas que são importantes em alguns lugares e irrelevantes em outros. Essa e outras diferenças permitem que a gente consiga compreender melhor as características das lojas virtuais e dos consumidores online em cada região, assim fomentando melhorias em nosso produto e garantindo o máximo aproveitamento em cada mercado”, completa Floriano.

Diversidade regional é aliada de empresa com solução pioneira no Brasil

Na UpFlux, a Gestora de Pessoas, Maib Oliveira, aponta a diversidade regional da equipe como um aspecto importante para um melhor relacionamento com os clientes. A empresa é pioneira em mineração de processos no Brasil, responsável por desenvolver soluções que descobrem, mapeiam, monitoram e ajudam a melhorar processos reais. “A solução da UpFlux é aplicada em Instituições de Saúde, Indústrias e no Setor Financeiro, com clientes em 17 Estados do Brasil. Ou seja, além da variação regional, os setores atendidos são bastante diferentes entre si. Com uma equipe diversa, nós conseguimos reunir uma pluralidade de ideias, soluções e experiências que não é possível alcançar quando todos os perfis de colaboradores são iguais”, aponta a especialista.

Com sede em Jaraguá do Sul (SC), atualmente a Startup conta com 65 funcionários em 9 Estados diferentes, nas regiões Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul. A Especialista também destaca a diversidade como um trunfo no caso para a UpFlux por seu pioneirismo no país. “Somos a primeira empresa especializada em Process Mining no Brasil e queremos que cada vez mais brasileiros conheçam a tecnologia. Com uma equipe espalhada pelo país, inclusive fora dos grandes centros e capitais, ficamos mais capacitados para entender diferenças regionais, necessidades específicas e marcarmos nosso nome pelo território”, complementa Oliveira.



Marlito Lacerda
CONTABILIDADE LTDA.

Rua Cel. Tibério Meira, 188 - 1º Andar - Sala 101
Edf. João A. Lacerda - Centro - CEP: 46100-000
E-mail: marlito@marlitocontabilidade.com.br

www.marlitocontabilidade.com.br
Brumado - Bahia
Telefax: (77) 3441-3033

CENTRO DE REFERÊNCIA EM ASSISTÊNCIA SOCIAL DO DISTRITO DE BARRA NOVA, EM BARRA DO CHOÇA, REALIZA ENCONTRO COM MÃES E CRIANÇAS COM DEFICIÊNCIAS

■ ANNA BÁRBARA ALMEIDA
jornalismo@jornaldosudoeste.com

A Prefeitura Municipal de Barra do Choça, através da Secretaria Municipal de Assistência Social, por meio do Centro de Referência em Assistência Social (Cras) do Distrito de Barra Nova, reuniu no último dia 17, em um sitio cedido por um dos parceiros do Projeto, mães, pais, responsáveis e crianças com deficiência cadastradas no Programa de Benefício Continuada previsto na Lei Orgânica da Assistência Social – Loas. A iniciativa foi conduzida pela Assistente Social Adaiane Lima e pelo Educador Físico Jacson Leite, que desenvolveram diversas atividades com os participantes.



O objetivo do encontro, além de proporcionar um espaço no qual as crianças com deficiência e seus familiares pudessem tirar dúvidas, orientar as famílias sobre como contornar as dificuldades cotidianas e trocar e dividir experiências, além de oportunizar momentos de lazer. Principalmente para as mães, que na maioria das vezes deixam de viver a própria vida para se dedicar integralmente aos filhos portadores de necessidades especiais, o projeto desenvolvido pelo Centro de Referência em Assistência Social (Cras) do Distrito de Barra Nova oportunizou que pudessem recuperar a autoestima e aprender a lidar com as deficiências dos filhos do jeito deles, através da participação em atividades lúdicas e esportivas, da orientação da profissional em Assistência Social e da troca de experiências, que resultam na melhoria da qualidade de vida.

MINISTÉRIO PÚBLICO REALIZA ENCONTRO REGIONAL SOBRE NOVO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM VITÓRIA DA CONQUISTA

Procuradora Geral de Justiça destaca independência funcional e unidade do Ministério Público brasileiro como pilares de fortalecimento da Instituição



■ MILENA MIRANDA - ASCOM/ MP BA
<https://www.mpba.mp.br/>

O Ministério Público realizou nos dias 17 e 18, o último Encontro Regional deste ano para elaboração do Plano Estratégico 2023 a 2031 da Instituição na sede da Promotoria de Justiça Regional de Vitória da Conquista. Na ocasião, foram desenvolvidas atividades com os membros e servidores para a elaboração de Diagnóstico Estratégico e coleta de sugestões acerca da visão, missão, valores, objetivos estratégicos e iniciativas do Ministério Público. “O Planejamento é de suma importância para nós,

pois podemos idealizar a Instituição que queremos daqui há oito anos. Temos que fortalecer o Sistema de Justiça como um todo. A independência, a defesa do regime democrático e a unidade funcional são pilares do Ministério Público brasileiro”, ressaltou a Procuradora-Geral de Justiça Norma Cavalcanti. Ela destacou ainda que espera que ‘esse Encontro seja uma motivação para continuarmos trabalhando pelo Ministério Público e pela sociedade para a qual servimos’.



Para o Chefe de Gabinete, Promotor de Justiça Pedro Maia, uma Instituição democrática e participativa como o Ministério Público não poderia construir seu planejamento se não fosse nesse formato dos Encontros Regionais, “ouvindo todos e respeitando a voz ativa de cada um que está contribuindo na elaboração desse Projeto”. Ele registrou ainda a alegria na realização dos encontros presenciais, após dois anos de realização de eventos online em razão da pandemia do Coronavírus. “Queria destacar a importância da atuação de cada um de vocês para o fortalecimento da Instituição. Não somente o Ministério Público, como diversas Instituições, passaram nos últimos anos por uma limitação orçamentária, mas estamos numa luta constante que certamente dará bons frutos”.



O Coordenador da Gestão Estratégica (CGE) ressaltou que o produto resultante do Planejamento Estratégico ‘norteará as ações do Ministério Público para os anos de 2024/2031, sendo priorizados os objetivos, estratégias e iniciativas estratégicas que constarão nos Planos Gerais de Atuação (PGA) e dos Programas de Atuação das Promotorias de Justiça’. Os Encontros Regionais ocorrerão até 27 de fevereiro de 2023. Após essas rodadas, serão feitas as compilações das informações obtidas nos Encontros, e posteriormente realizadas oficinas para identificar a conexão das estratégias apresentadas por membros e servidores com a nova Cadeia de Valor do Ministério Público baiano.

O “PLANTIO” DE ENERGIA SOLAR NA BAHIA PAGA MAIS QUE CULTURAS TRADICIONAIS

Apolo Renováveis quer identificar, nos próximos 60 dias, terrenos entre 10 e 20 hectares no estado para arrendá-los; o valor dos contratos podem variar entre R\$ 5 mil a R\$ 22 mil mensais; proprietário não arca com qualquer investimento envolvido no projeto

■ EQUIPE EVOCAR – ASCOM (EVOCAR COMUNICAÇÃO E CONTEÚDO)
sistemas@comunique3.com.br

O agricultor da Bahia tem, agora, com mais uma atividade “agropecuária” que não está sujeita aos riscos das lavouras tradicionais ou da pecuária: o “plantio” de Energia Solar. A nova modalidade de exploração da terra remunera muito melhor do que culturas tradicionais. Melhor ainda: não exige qualquer trabalho do proprietário na terra ou investimento no projeto.

A título de comparação, segundo dados da produção agrícola do IBGE de 2021, no ano passado dez hectares de soja na Bahia renderam o equivalente a R\$ 8,5 mil mensais; no caso do milho, R\$ 3,5 mil mensais; o feijão, R\$ 1,7 mil e o algodão com caroço, pouco mais do que R\$ 12 mil mensais. Já, terrenos arrendados para usinas solares fotovoltaicas

de geração distribuída a partir de dez hectares de extensão podem resultar em valores entre R\$ 5 mil e R\$ 22 mil mensais, a depender da sua localização, características e dimensões. Em todos esses casos é importante notar que esses são os valores brutos, sem a subtração do investimento em sementes, insumos, irrigação, mão de obra e afins. E com a vantagem de que o proprietário não se dedica mais ao cultivo naquela terra e deixa de estar exposto aos riscos comuns da lavoura ou da pecuária, como secas, pragas, incêndios, enchentes, epidemia nos rebanhos e similares. É um dinheiro na conta, todos os meses, sem qualquer trabalho, faça chuva ou sol, por 25 anos, prorrogáveis em caso de interesse das partes.

Em busca de áreas agrícolas

Quem está atrás de bons terrenos para a implantação de usinas de Energia Solar de geração distribuída é Apolo Renováveis, empresa do Grupo Apolo, que quer, nos próximos 60 dias, arrendar centenas de terrenos, entre 10 e 20 hectares, no estado da Bahia, nas áreas de concessão da COELBA. “Nosso objetivo é construir nos próximos dois anos, no mínimo, 80 usinas em 4 estados do Brasil que totalizarão 350 MWp”, diz Felipe Falcão, responsável pela área de Desenvolvimento de Geração Distribuída da Apolo Renováveis.

Felipe Falcão,
responsável
pela área de
Desenvolvimento
de Geração
Distribuída da Apolo
Renováveis.



“Estamos falando de um projeto em que o proprietário não arca com qualquer investimento inicial e, ainda assim, recebe uma renda mensal fixa de longo prazo garantida por 25 anos, prorrogáveis”, detalha Falcão. Os valores são reajustados anualmente de acordo com a inflação, pelo IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo). Entre as vantagens do “plantio” de Energia Solar, o executivo ressalta que o arrendamento do terreno valoriza a propriedade entre 10% e 30%, conforme a região, e a atividade é de baixo impacto ao solo, não resultando na sua degradação ao longo do tempo.

Terrenos planos, livre de disputas e ensolarados

O executivo explica que os terrenos a serem arrendados pela Apolo Renováveis devem ser planos e estarem, preferencialmente, a 5 quilômetros de uma subestação de energia, para viabilizar o escoamento da energia produzida e disporem de estradas rurais para facilitar o seu acesso. Não podem ser cortados por riachos, lagos, brejos ou nascentes. Tampouco podem estar em áreas de preservação ambiental, ou que sejam alvo de disputas na Justiça. “Em resumo, buscamos terras que, preferencialmente, já tenham sido cultivadas ou tenham sido utilizadas para pastos”, conta. A boa notícia é que, por serem destinadas à geração de energia fotovoltaica, podem ser terras que não são atraentes para a atividade agrícola, a exemplo das que sofreram queimadas ou, ainda, que se encontram em biomas mais desafiadores como a caatinga ou o semiárido.

Cálculo da remuneração

Falcão explica que o valor a ser pago pelo uso dos terrenos é calculado, além das variáveis já citadas, também em função do índice de irradiação solar na região entre outros fatores. “Os interessados devem encaminhar suas propostas até o final de dezembro pelo site da empresa, onde há orientações detalhadas. A partir do envio da documentação básica será realizada uma primeira avaliação da área. Nessa etapa, retornamos aos proprietários em 72 horas e informamos se temos ou não interesse na locação da área oferecida”, afirma.

Há outras etapas previstas antes que o contrato entre as partes possa ser fechado. Elas abrangem desde estudos de viabilidade do projeto, consultas à distribuidora local, pareceres técnicos, à emissão de licenças ambientais, municipais e estaduais. Durante o período inicial de estudos, o proprietário pode manter o uso da terra para suas culturas tradicionais. Ou seja, pode manter a terra produzindo normalmente. E, se finalmente, a empresa avaliar que o terreno é apto à construção da usina, obra que pode durar até um ano, o arrendamento é acordado. Ao término da obra, o valor do contrato passa a ser pago integralmente. “Todo esse processo pode levar até 22 meses”, calcula ele.

Serviço:

Áreas de interesse da Apolo Renováveis:

Terrenos na Bahia nas áreas de concessão da Coelba de 10 a 20 hectares.

Canais de acesso à Apolo Renováveis aos interessados no arrendamento de áreas:

0800-414-1234 (entre 8h30 e 18h)

www.solarapolo.com.br

atendimento@apolorenovaveis.com.br







Av. Lauro de Freitas, 204 centro
Vitória da Conquista - BA
Fone: 77 34242830 ou 77 34211076

☎ 77 988419912
📍 adrianacalçadosvc/
📱 @adrianacalçados

ARTIGO

POR PAULO OLIVEIRA

CONHECENDO A FUNDO A EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR

A experiência do colaborador engloba todas as vivências do funcionário dentro de uma empresa, desde o processo de pré-recrutamento até o desligamento. Essa prática deve levar em consideração alguns pontos essenciais, como: os relacionamentos pessoais, os aprendizados, as relações com colegas e gerentes, o uso de tecnologias e o ambiente físico do trabalho.

Por que a experiência do colaborador é importante para a empresa?

Todos os momentos da experiência de um funcionário desempenham um papel fundamental em como ele se sente sobre o propósito e a cultura de uma empresa. Esse sentimento afeta diretamente o engajamento, retenção e desenvolvimento dos colaboradores dentro das suas funções. De acordo com uma pesquisa do Gallup, um terço dos trabalhadores globais concordam fortemente com a afirmação “A missão ou o propósito da minha organização me faz sentir que meu trabalho é importante para a sociedade”.

Melhorar a experiência do colaborador deve ser uma prioridade estratégica para todas as empresas. As vivências positivas atraem os melhores talentos por meio de uma forte reputação e impulsionam o alto desempenho por meio de relacionamentos significativos entre gerentes e funcionários. Essas experiências também podem levar os colaboradores a optarem por construir a carreira na organização, mas isso só acontecerá se a empresa oferecer a eles um ótimo ambiente de trabalho e a melhor oportunidade de se desenvolverem profissionalmente.

Alinhe a experiência do colaborador com o propósito e cultura da empresa

O ciclo de vida do funcionário e as experiências vividas dentro da organização devem ser construídas exclusivamente para refletir o propósito da sua empresa, a cultura e a marca do empregador.

Como a cultura da sua empresa é vista pelos colaboradores em seu processo de contratação e integração? Existe uma avaliação para medir o grau de entendimento dos funcionários acerca desses costumes empresariais?

Os costumes empresariais desempenham um papel importante na definição da cultura de uma organização. Portanto, os processos de integrar um novo colaborador na equipe, dar um feedback sobre o desempenho do funcionário ou uma demissão de forma não muito amigável expressam o “quem somos” e “o que nos importa” para o

“

É difícil
imaginar uma
boa experiência
do funcionário
sem pensar em
uma empresa
que se preocupa
fortemente com
o seu bem-estar

”

* PAULO OLIVEIRA, GERENTE
DE MARKETING DA APDATA

resto da equipe.

Os colaboradores acompanham o processo de contratação de novos talentos, portanto, ver um colega receber reconhecimento pode reforçar uma cultura positiva no local de trabalho. Porém, receber um feedback negativo de forma pública pode reforçar uma cultura negativa e gerar mal-estar em toda a equipe.

Práticas recomendadas para ter uma boa experiência do colaborador

A relação entre o gerente e a equipe

A relação entre o gerente e os funcionários é importante em todas as etapas da jornada do colaborador. Os chefes têm a missão de auxiliar as equipes a desenvolverem seus pontos mais fortes, por isso, essa conexão é essencial para alcançar resultados positivos com o progresso do time. Manter um vínculo saudável é importante para o crescimento da empresa, uma vez que, a experiência dos colaboradores é guiada, em grande parte, pelos seus gerentes.

Função

Ainda de acordo com a pesquisa do Gallup, 41% dos entrevistados concordam fortemente que a descrição de sua função deve estar alinhada com o trabalho que são solicitados a fazer. As atribuições de cada funcionário e a clareza das responsabilidades do serviço são definidas inicialmente durante a contratação. Para que o contratado tenha uma boa experiência empresarial é essencial esclarecer o que é esperado dele.

Área de trabalho

Para realizar qualquer tipo de trabalho é necessário que se tenha um ambiente físico adequado e preparado para os funcionários desenvolverem suas atividades. A empresa deve fornecer todas as ferramentas necessárias para a produção do serviço. Além disso, evitar ruídos e distrações são outros fatores relevantes que devem ser considerados na experiência do colaborador.

Bem-estar

É difícil imaginar uma boa experiência do funcionário sem pensar em uma empresa que se preocupa fortemente com o seu bem-estar. A pesquisa global do Gallup identificou cinco fatores atrelados a boa vivência do trabalhador, são eles: construir uma carreira profissional de sucesso; ter vida social ativa; manter a estabilidade financeira; ter boa saúde física e psicológica e fazer parte de uma comunidade. Esses cinco tópicos estão conectados com as experiências vividas no ambiente de trabalho.

Por isso, as empresas precisam abordar a experiência do colaborador como uma estratégia e não como um desafio. Funcionários felizes e com qualidade de vida são mais produtivos e propensos a construir uma carreira de sucesso, desde que tenham boas condições de trabalho.

Brumado - Ba

FONTE: WWW.CLIMATEMPO.COM.BR

22
ter

↓ 19°

↑ 30°

90%

Sol com muitas nuvens. Pancadas de chuva à tarde e à noite.

Madrugada

Manhã

Tarde

Noite

TEMPERATURA

↓ 19° ↑ 30°

CHUVA

5mm - 90%

VENTO

← E - 14km/h

UMIDADE DO AR

47% 94%

ARCO-ÍRIS

Alta probabilidad.

SOL

05:07 - 17:58

LUA

Minguante

Digital

Total