

# AGORA!

Ano 9 - Nº 37 - Junho 2018



## INVESTIMENTO EM GESTÃO

ARAUJO ABREU PROMOVE CAPACITAÇÃO  
CONTÍNUA DE LÍDERES E GESTORES EM  
BUSCA DE SUPERAÇÃO DE RESULTADOS

**SAÚDE EM DESTAQUE**  
DORES NA COLUNA

**ENTREVISTA**  
ENTENDA A NOVA LEI TRABALHISTA,  
COM O ADVOGADO ROBERTO SANTOS



ARAUJO ABREU

# CHEGA DE SAUDADE. VAMOS ENCARAR A REALIDADE?

Eu costumo dizer para aqueles que me cercam que uma das vantagens de envelhecer é ter mais histórias para contar. Mas essas histórias são pessoais e cada um há de ter as suas. Então, vou passar para vocês um pouco das minhas histórias.

Nesses tempos difíceis que estamos vivendo, é fácil ouvir alguém achando que o período de 1965/1985 era muito melhor e seria bom que o governo fosse como era naquela época. Isso para mim é querer viver de saudades, uma vez que evoluímos muito de lá para cá em termos de democracia, de expectativa de vida, de tamanho da população, de abertura para o mercado mundial. Só podíamos comprar computadores fabricados no Brasil e que custavam o dobro dos de lá de fora, o mesmo se passava com os carros. Nunca nesse período vimos um ex-presidente ou político preso por corrupção. Caixa Dois era normal e nenhum médico ou dentista oferecia um recibo dos serviços prestados. Tudo normal. O Brasil não tinha orçamento anual e o Banco do Brasil pagava tudo que o governo comprava. E a inflação, que batia 80% ao mês? Terrível, não? Mas convivemos com ela até 1995. A gente sabia de cor o nome dos comandantes de cada Região Militar. Hoje, eu prefiro saber o nome dos ilustres do STF e posso discordar e falar mal dos mesmos se os encontro, sem ser preso ou torturado.

Para mim, outra saudade que estamos sempre ouvindo é a história de que como aqui está ruim eu vou me mudar para outro lugar, onde agora está bom, mas que também já estive mal. Perguntem para quem foi exilado nesse período como ele se sentia por não poder voltar ao seu país de origem. Não existe espaço para os 200 milhões de brasileiros em Portugal ou Miami. Para mim, é outra saudade, pois não existe lugar nenhum no mundo que ofereça as possibilidades que o Brasil oferece em termos de crescimento pessoal, desenvolvi-

mento, biodiversidade, energia renovável e outras coisas mais. Basta querer empreender.

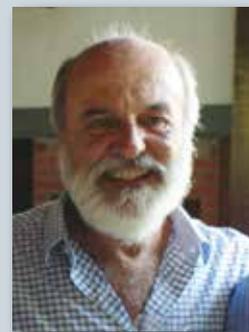
Eu penso que temos de pensar no futuro, nos concentrarmos no nosso trabalho, nossa família, nossos amigos, sem esquecer que existem os políticos, intermediários, e outros tantos corruptos. A força de nossa união desvaloriza os imorais e os perversos. Não podemos esquecer que daqui a quatro anos, vamos comemorar 100 anos de existência da Araujo Abreu e que já passamos crises muito piores que essa, sobrevivendo graças aos esforços de cada um e de todos. Cada gerente nosso é um empreendedor em sua área de negócios. Cada funcionário faz parte dessa cadeia de energia e zelo que sempre procuramos seguir.

A revolução da internet foi muito mais significativa do que a revolução proposta pelo comunismo e pelos comunistas. Essa durou só até 1989. No início, falávamos da internet em nossas reuniões como se fosse algo difícil de atingir. Hoje, não conseguimos dar um passo sem utilizá-la no nosso cotidiano. É uma ferramenta que veio para ficar e se expandir.

Viver de nostalgia é impeditivo para a construção do porvir. Com isso em mente, sei que nosso tempo é hoje. Viver o presente nos faz aptos para desfrutar de um futuro muito melhor.

Chega de saudade e mãos à obra.

Francisco Abreu  
*Diretor-presidente*



## Revista AGORA! - ARAUJO ABREU

Ano 10 - Nº 37

Junho de 2018

Periodicidade: trimestral

Tiragem: 5.000 exemplares

Direção de arte: RG Designers

Conselho Editorial: Fernanda Abreu, Frederico Abreu, Isabella Matsubara e Flaviana Sant'Ana.

Colaboradores desta edição: Francisco Júnior, Julio Santos, Alberto Arruda e Nádia Pinheiro.

Redação e edição: Digital Lab

Jornalista Responsável: Marcella Sarubi MTB 30641-RJ

[www.araujoabreu.com.br](http://www.araujoabreu.com.br)

# QUEM DOA SANGUE DOA VIDA

## QUEM PODE DOAR?

Há alguns critérios que permitem ou impedem uma doação de sangue. Esses requisitos são determinados por Normas Técnicas do Ministério da Saúde, e visam à proteção ao doador e a segurança de quem vai receber o sangue. São eles:

- Portar documento oficial de identidade com foto (identidade, carteira de trabalho certificado de reservista ou carteira do conselho profissional)
- Estar bem de saúde
- Ter entre 16 (\*) e 69 anos, 11 meses e 29 dias (\*) jovens com 16 e 17 anos podem doar com autorização dos pais e / ou responsáveis legais e um documento de identidade original desse responsável.
- Pesar no mínimo 50Kg
- Não estar em jejum. Evitar apenas alimentos gordurosos nas três horas que antecedem a doação

Algumas situações podem impedir a pessoa de doar sangue provisoriamente. Confira:

- Febre - acima de 37°C
- Gripe ou resfriado
- Gravidez atual (90 dias após o parto normal e de 180 dias após a cesariana)
- Amamentação (até um ano após o parto)
- Uso de alguns medicamentos
- Anemia
- Cirurgias
- Extração dentária - sete dias
- Tatuagem ou piercing: um ano sem doar (Piercing na cavidade oral e/ ou região genital: um ano sem doar após a retirada)
- Vacinação: o tempo de impedimento varia de acordo com o tipo de vacina
- Transfusão de sangue: impedimento por um ano

**ALERTA DO HEMORIO:** Uma informação importante é que a doação não é um meio para se testar para HIV ou outro agente infeccioso, pois há um período entre a infecção e a sua identificação pelos exames laboratoriais, chamado de janela imunológica, que pode variar de semanas a meses, dependendo do tipo de agente infeccioso. Durante o período de janela imunológica, os testes laboratoriais revelam-se negativos, e o agente infeccioso pode ser transmitido através da transfusão de sangue.

Doar sangue é um ato, voluntário, humanitário e que pode salvar muitas vidas. O processo é totalmente seguro, e, aquele que doa, não é obrigado a doar sempre. Porém, ser um doador espontâneo, ou seja, doar sangue com regularidade ajuda os centros a garantir que nenhuma pessoa fique sem receber sangue em caso de acidentes, cirurgias e outras intercorrências.

Muitas pessoas acabam doando sangue atendendo ao apelo de familiares e conhecidos, que divulgam ou pedem por algum parente ou amigo que está com problemas de saúde ou que passará por alguma cirurgia. Esses doadores são chamados de doadores de reposição.

Aproveite esta matéria para se tornar um doador regular de sangue. Faça a sua parte.



## ONDE DOAR

Nos hemocentros da sua cidade. Esses locais são instituições públicas ou privadas que realizam atividades de hemoterapia e hematologia, com o objetivo de fornecer sangue (seus componentes e hemoderivados) aos hospitais.

No Rio de Janeiro há o DISQUE SANGUE, 0800-2820708, que atende pelo HemoRio e oferece informações sobre os Hemocentros do estado.

Em São Paulo, o Pró-Sangue oferece um serviço similar de informações, o 0800-550300. No site há, ainda, informações e endereços de postos de coleta: [www.prosangue.sp.gov.br](http://www.prosangue.sp.gov.br).

Para outras regiões, procure pelos hemocentros locais. Uma busca rápida na internet informando qual a sua cidade irá direcionar você à página dessas instituições.



# ENTENDENDO A NOVA LEI TRABALHISTA

Com a aprovação da reforma nas leis trabalhistas, muitas dúvidas sobre a nova CLT têm surgido por parte de empregadores, pequenos empreendedores, funcionários e, até mesmo, autônomos com interesse em oferecer serviços a empresas. Para trazer luz à questão, a Revista Agora! convidou o advogado trabalhista Roberto Santos, da Gherardini Duarte Advogados. Nesta entrevista, o especialista busca sanar as principais dúvidas sobre as novas regras.

**Revista Agora!** Qual foi o objetivo da mudança na lei trabalhista?

**Roberto Santos:** Os principais objetivos foram o de modernizar a lei brasileira vigente, diminuir a insegurança jurídica e o privilégio das negociações entre as partes envolvidas no processo trabalhista. A reforma foi uma evolução significativa na lei trabalhista.

**Revista Agora!** O senhor poderia explicar quais os principais pontos de mudança?

**Roberto Santos:** São muitos, vou tentar abordar os principais. O mais judicializado, até agora, é o fim da obrigatoriedade ao pagamento da contribuição sindical. Todavia, outros pontos merecem destaques, tais como, a quitação anual: o novo texto criou um termo anual, a ser assinado pelo trabalhador, na presença de um representante do sindicato, que declara o recebimento de todas as parcelas das obrigações trabalhistas, inclusive horas extras e adicionais devidos. O que tange às formas de remuneração também merece destaque: benefícios como auxílios, prêmios e abonos deixam de

integrar a remuneração. Dessa forma, não são contabilizados na cobrança dos encargos trabalhistas e previdenciários.

**Revista Agora!** As regras para jornada de trabalho foram, ainda, também alteradas. Como passa a funcionar?

**Roberto Santos:** O tempo em que o trabalhador passa em trânsito entre sua residência e o trabalho, na ida e na volta da jornada, com transporte fornecido pela empresa, deixa de ser obrigatoriamente pago ao funcionário. Aliás, a reforma desconsiderou expressamente como integrantes da jornada atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca de uniforme. O próprio descanso intrajornada passou a ser objeto de negociação, podendo ser de, no mínimo, meia hora e, caso parcialmente suprimido, somente o período suprimido deverá ser indenizado, ao contrário do que preconizava o Tribunal Superior do Trabalho quanto ao pagamento do período integral, que era de uma hora. A reforma introduziu a jornada 12 por 36 horas, porém, mediante previsão em acordo coletivo e com a incorporação dos feriados no regime de compensação.

### Revista Agora! Como ficam as demissões nesta nova regra?

**Roberto Santos:** A nova regra revogou a obrigatoriedade da rescisão do contrato com mais um ano de duração ser homologada pelo sindicato e permite a rescisão por acordo entre as partes, hipótese em que são pagos apenas metade do aviso prévio e da multa rescisória. Porém, o funcionário só poderá efetuar o levantamento de até 80% dos depósitos fundiários e não receberá o seguro desemprego. Ademais, a cassação de registros profissionais ou de requisitos para exercer a profissão passa a configurar justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

### Revista Agora! E no ponto de vista do profissional, quais as principais vantagens?

**Roberto Santos:** Ele passará a ter mais poder sobre os termos da sua contratação e poderá negociar o próprio contrato.

### Revista Agora! Há desvantagens para quem é contratado?

**Roberto Santos:** É consenso de que, no ponto de vista de quem é contratado, não há desvantagens em si. As regras mudaram e mudou-se a forma de adequação dos processos contratuais de trabalho. Há um detalhe que impacta no profissional, mas é apenas em casos de processos na justiça, já que, agora, a indenização por danos morais fica limitada a 50 vezes o teto máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, ou seja, R\$282.290,00 (duzentos e oitenta e dois mil, duzentos e noventa reais).

### Revista Agora! Para empresas, quais as vantagens e desvantagens?

**Roberto Santos:** A lei foi modernizada com o intuito de facilitar as relações de trabalho. Logo, oferece vantagens para todos os lados envolvidos.

### Revista Agora! Em termos de aplicação jurídica da lei, houve rumores de que a lei dificultará o processo jurídico e causará insegurança nas relações de trabalho. Qual a sua opinião?



Roberto Santos,  
advogado trabalhista da  
Gherardini Duarte Advogados

**Roberto Santos:** A reforma veio para gerar segurança e não insegurança jurídica nas relações de trabalho. Não acho que dificultará o processo; ao reverso, o tornará mais objetivo e, com certeza, inibirá ações de má fé, haja vista que o autor da causa passará a responder por aquilo que afirma ter direito sendo comprovado o contrário perante a lei.

### Revista Agora! Houve polêmica em torno da aplicação dos aspectos de insalubridade, principalmente para casos de grávidas e lactantes. Afinal, o que indica agora a lei a respeito?

**Roberto Santos:** O texto original da Lei nº 13.467/17 prevê o afastamento da empregada de atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; de atividades insalubres em grau mínimo ou médio, quando apresentar atestado que recomende o afastamento durante a gestação; e de atividades insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado que recomende o afastamento durante a lactação. A polêmica resultou em alterações introduzidas pela Medida Provisória nº 808/17, por meio da qual o exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício das atividades. Todavia, a eficácia da aludida medida provisória é até o dia 23 de abril de 2018. Posteriormente, é preciso aguardar o posicionamento oficial do Estado a respeito.

## O que acha de ter suas ideias publicadas na próxima edição da Revista Agora?

Envie-nos uma sugestão de conteúdo:

- **Pode ser uma MATÉRIA ESCRITA.**  
A gente dá uma arrumadinha no texto, caso seja necessário.
- **Pode ser um TEMA.**  
Neste caso, nós é que vamos atrás do conteúdo.

**PARTICIPE!**  
Se a sua matéria for escolhida, você ainda ganha um brinde especial da **Araujo Abreu**.

# CAPACITAÇÃO DE LÍDERES:

## REFLEXÃO E APLICAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS EM GESTÃO

Criado em 2016, o Programa de Desenvolvimento de Líderes tem viajado Brasil a fora capacitando gestores Araujo Abreu. O objetivo da iniciativa é qualificar líderes para um melhor gerenciamento de equipe, exploração máxima das competências para o próprio desenvolvimento, de colaboradores e performance da empresa.

O programa é realizado pela Diretoria de Recursos Humanos da Araujo Abreu, em parceria com Iêda Vecchioni, psicóloga, mestre em Ciências Humanas e Sociais, consultora em Desenvolvimento Organizacional da IMC Desenvolvimento Empresarial.

Tendo início no Rio de Janeiro, a ação passou por São Paulo, Belo Horizonte, Belém e, mais recentemente, Brasília. É composta por 24 horas de treinamento, divididas em módulos, nos quais gestores e gerentes são estimulados a trabalhar pontos nevrálgicos para uma boa gestão, tais como planejamento, comunicação, administração de conflitos e negociação.

E, mais, tópicos como criatividade, percepção, tomada de decisão e estratégia estão também na estrutura do treinamento, que visa, além de capacitar, promover a reflexão, e modo que indivíduo possa desenvolver a autonomia na solução de problemas e, consequentemente, tenha um melhor desempenho.

### GRUPOS DE TRABALHO PARA SOLUÇÃO DE DESAFIOS

Ainda, no treinamento, um módulo em específico tem sido destaque em todas as filiais por onde o programa passou. Nas horas finais de



treinamento in loco, os gestores são divididos em grupos, nos quais devem buscar soluções possíveis para pontos fracos que tenham mapeado nos processos de suas filiais e de suas equipes. É o que explica Iêda Vecchioni:

– Todo o nosso trabalho é delineado com muita assertividade de objetivo. Na parte final do treinamento, observamos nos líderes a segurança e a desenvoltura adquiridas durante o processo de capacitação. Os gestores são levados a avaliar e refletir cenários internos reais de cada equipe/filial. Tomadas as conclusões a respeito de pontos frágeis ou passíveis de melhorias, os grupos trabalham ao redor de soluções possíveis de aplicação para mitigar ou sanar de vez essas questões.

A extensão do treinamento não se restringe aos encontros presenciais. Durante os módulos, os gestores recebem atividades e tarefas paralelas. E, ao fim do período de capacitação, há, ainda, alguns requisitos a cumprir, que são acompanhados pelos gerentes de cada filial.



“A ideia é que a continuidade de atividades após a conclusão do curso contribua para o que foi praticado em treinamento se torne um exercício constante para busca de melhorias processuais. Nesse ponto, o acompanhamento do gerente junto aos líderes é de extrema importância e precisa fomentar uma cultura constante para o bom desenvolvimento de equipes e negócios”, comenta Fernanda Abreu, diretora de RH e comunicação.

A região prevista para receber o próximo treinamento será Nordeste II, composta pela Bahia, Ceará, Maranhão e Piauí.

### **MARCOS ROBERTO DE JESUS DIAS**

Engenheiro de produção, Belo Horizonte (MG)

O treinamento contribuiu para que eu conseguisse realizar uma gestão mais eficiente e enxuta, com foco na retenção e desenvolvimento de talentos. E, o mais importante, refletimos sobre controle de processos, para assegurar ainda mais qualidade, confiabilidade e prazos. Interagir com todos os gestores da regional foi bastante proveitoso: trocamos informações, relatamos as nossas dificuldades do dia a dia, no exercício da função e frente ao cliente, e pudemos colaborar uns com os outros para soluções.

### **CLAUDIO CASTRO DOURADO**

Supervisor de manutenção, Brasília (DF)

O treinamento de gestores nos faz refletir sobre como a nossa preocupação em atender clientes vai muito além de manutenções, mas como nossos comportamentos e atitudes podem ser agentes condutores positivos ou negativos no desempenho final da empresa. Estou na Araujo Abreu há mais de cinco anos e posso dizer que, ações como essa de capacitação de gestores, demonstram um alto grau de comprometimento, não só com colaboradores e clientes, mas com a sociedade. Pessoas com comportamentos alterados para melhor em suas relações tendem (e têm a obrigação) a repassar aos que estão à sua volta, o que gera uma mudança significativa de atitudes e comportamentos.

### **SILVANA CÂNDIDA BATISTA**

Coordenadora de Serviços Gerais, Belo Horizonte (MG)

No treinamento, que foi muito dinâmico e com bastante prática, fui levada a uma reflexão ainda maior da importância do planejamento para a obtenção de resultados. Vi com mais clareza que criar e seguir procedimentos, missão, visão e valores não são suficientes para que a empresa obtenha lucro, produtividade e a satisfação de seus colaboradores. Assim como o mercado está em constante evolução, é importante que, internamente, façamos o movimento de evolução também. Sempre pautado pelo planejamento, mas, tendo a sabedoria e flexibilidade de promover os ajustes para que o desempenho seja pleno. Pude refletir também em como exercer uma liderança ativa, participativa e engajada com a equipe pode trazer resultados surpreendentes.

### **JOSÉ DANIEL PINA DE ARAUJO COSTA JUNIOR**

Supervisor de Manutenção, Belém (PA)

As ferramentas utilizadas no treinamento me ajudaram a entender melhor o meu perfil profissional e como ele é ligado diretamente às minhas funções (técnicos, cliente externo e interno). Isso tem me facilitado ainda mais na organização das minhas tarefas e na coordenação das minhas equipes. O Treinamento de Gestão de líderes foi um dos mais significativos eventos realizados pela Araujo Abreu. A ação foi, sem dúvida alguma, um norteador para as minhas presentes e futuras tarefas, contribuindo assim para os avanços desejados.

## NA PONTA DO LÁPIS: **CONHEÇA O SETOR DE CONTAS A PAGAR**



Qualquer erro que venha a acontecer nos processos deste setor podem trazer consequências importantes. Ser responsável por pagamentos e pelo controle de notas fiscais da matriz e filiais é algo que aqueles que trabalham no setor de Contas a Pagar (CAP) precisam dominar e controlar com muita destreza e dedicação. E, assim, trabalham os membros do CAP da matriz Araujo Abreu. Conheça os colaboradores desse setor.



**ÁGATHA JAQUELINE**

**Auxiliar Administrativa**

Principais atribuições: conferência de notas e contratos enviados pelas demais filiais do país, arquivamento de notas, análise de notas fiscais em sistema, atendimento a fornecedores, e acompanhamento de processos e ajustes de notas fiscais das filiais.

*“Aqui, eu consigo realmente colocar meu aprendizado em prática, pois somos estimulados a ter essa autonomia, de aprender e aplicar, sempre. Meu principal aprendizado diz respeito a ação de saber ouvir e falar na hora adequada. Isso contribui bastante para o entendimento entre pares e para tornar o ambiente produtivo e agradável.”*



**GABRIELA CABRAL XIMENES**

**Auxiliar Administrativa**

Principais atribuições: análise de notas fiscais de fornecimentos de serviço e material, recebimento, conferência e separação de malotes que chegam das filiais. Atendimento a fornecedores e acompanhamento de notas fiscais das filiais.

*“A saúde financeira da empresa depende muito do desempenho positivo e organização das contas a se pagar. Aprendi aqui que é essencial trabalhar com responsabilidade e atenção, pois qualquer detalhe é de extrema importância, e que devo ser pró-ativa e versátil para resolver os desafios que surgem no dia a dia.”*

**VÂNIA  
TERESINHA  
MACHADO**

**Auxiliar  
Administrativa**



Principais atribuições: arquivamento de notas, análise de notas fiscais em sistema, atendimento a fornecedores.

*“A Araujo Abreu é uma empresa que valoriza os seus colaboradores. Trabalho na empresa há dez anos e cada dia é importante, pois há, além do bom desenvolvimento do trabalho, a prática constante da empatia e respeito com nossos pares.”*



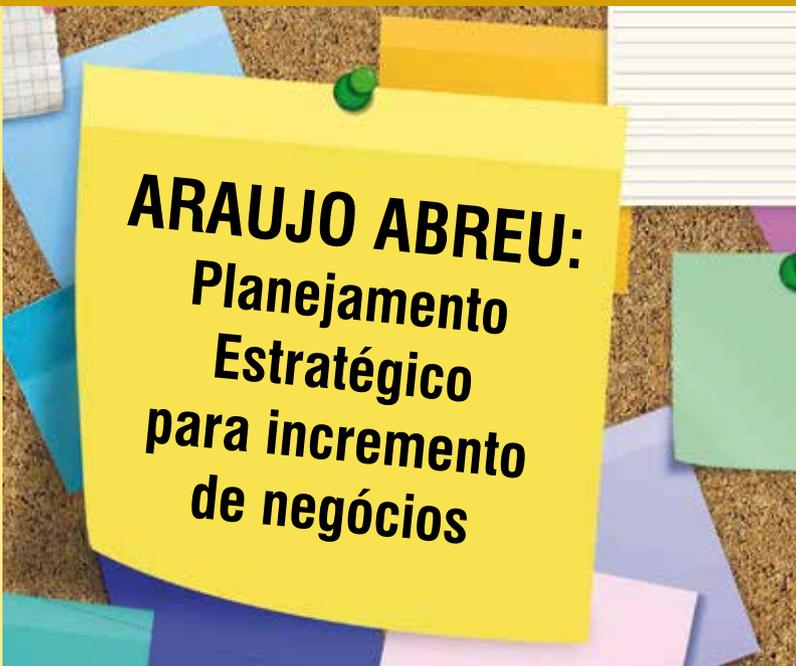
**CÉSAR RODRIGUES  
DE OLIVEIRA**

**Supervisor  
do CAP**

Principais atribuições: responsável por realizar todos os pagamentos da empresa (matriz e filiais), além de controlar e organizar esses pagamentos.

*“Trabalho na Araujo Abreu há 23 anos. Aprendi e continuo aprendendo tudo o que sei em meu trabalho. Nosso setor exige muita atenção, um erro pode trazer um grande prejuízo à empresa. Lidamos com algo que não nos pertence e nos confiam esta responsabilidade. Temos de cumprir esse desafio e, em minha opinião, foi esta dedicação que me trouxe até onde estou na Araujo Abreu.”*

**NOTÍCIAS**



Além dos esforços para a capacitação de gestores, líderes e colaboradores, a Araujo Abreu também tem se voltado ao alinhamento de seu posicionamento como empresa e Planejamento Estratégico. Desde o início deste ano, em um movimento liderado pelos diretores, conduzido pela Diretoria de Comunicação e RH, em parceria com as consultoras Rosângela de Carvalho e Iêda Vecchioni, a Araujo Abreu tem realizado um trabalho em torno dos objetivos comerciais e estratégicos que permeiam a sua participação no mercado.

Incrementar negócios, aumentar ainda mais o nível de serviços e atendimento já oferecidos ao cliente e aumentar a satisfação em ambiente corporativo do público interno são os fatores principais que impulsionam esta ação estratégica.

Com os direcionamentos do Planejamento Estratégico definidos pelos diretores, a sequência do trabalho pretende envolver de gerentes, gestores e demais segmentos da empresa. Isso porque, o sucesso da implementação das ações só acontece se todos estiverem sob o mesmo alinhamento. É o que explica, Rosângela de Carvalho:

– Um planejamento estratégico só funciona quando todos sabem para onde devem ir, o que deve ser feito e como deve ser feito. Passamos pelas fases de definição de objetivos e pelo mapeio de processos vitais a serviço dessas metas. Agora, filiais e setores se voltam a direcionamentos macros a fim de alinhar suas operações às estratégias definidas. É uma etapa de gestão de inteligência de conhecimento organizacional. A comunicação vai sendo transmitida com o chamado à participação para que todos caminhem para o mesmo lugar, da mesma forma, e, assim, o discurso possa ser consolidado e colocado em prática.

Ai;

## MINHA COLUNA!

Problema comum, as dores na coluna afligem e, muitas vezes, limitam quem é acometido por elas. Nem sempre, esses incômodos estão relacionados a doenças específicas, podendo ser resultado de fatores diversos. A dor lombar, por exemplo, que é a principal causa de incapacidade no mundo, possui apenas poucos episódios relacionados a enfermidades, como nos casos de infecção.

No mais, a grande maioria das dores na coluna estão relacionadas à postura e má qualidade de vida. É o que explica Bruno Senos, fisioterapeuta e professor do Centro Universitário Celso Lisboa:

– As dores na coluna, que se dividem em lombalgias, dores cervicais e torácicas, são, quando não ocasionadas por uma doença específica, na verdade, sintomas de que algo precisa ser ajustado na vida do paciente. São indícios relacionados à má qualidade de vida. Em grande parte dos casos, os motivos são inespecíficos e, geralmente, associados ao sedentarismo, tabagismo, obesidade e baixo nível socioeconômico.

Uma pesquisa recente, de março deste ano, do periódico The Lancet, afirma ainda que ansiedade, estresse e depressão também possuem alguma ligação com esses sintomas, apesar de ainda não terem encontrado a relação direta entre eles. “Sabe-se que esses pacientes quando acompanhados também por um psicólogo apresentam melhora significativa do problema”, complementa o fisioterapeuta.



### QUANDO BUSCAR AJUDA

Ao sentir incômodos frequentes na coluna sem causas aparentes, o indivíduo deve procurar, em um primeiro momento, um fisioterapeuta. “Esse profissional poderá avaliar o quadro, direcionar o paciente para outras especialidades, caso existam suspeitas de condições específicas como fraturas, tumores ou doenças inflamatórias”, explica Bruno Senos.

Não havendo suspeita de doença indicativa da dor, o fisioterapeuta fará um plano de sessões focado no problema e poderá indicar quais outros profissionais auxiliarão o indivíduo na mudança de hábitos, de modo que cessem as dores.

### TRATAMENTO

Ainda, a pesquisa do periódico The Lancet focada em dores na coluna, causas e desdobramentos, observou que, em função da dificuldade em detectar os reais motivos para uma dor que incomoda paulatinamente a coluna, esses tipos de sintoma estão sendo tratados inadequadamente. “Analgésicos, exames de imagem e cirurgias não são o ideal para aliviar o problema, que deve receber tratamento multimodal”, orienta o profissional.

Abordagens informativas, como educação em dor, terapia manual (osteopatia e quiropraxia) e exercícios realizados de forma combinada são ações que produzem mais benefícios para os pacientes. “Ter bons hábitos de saúde, exercitar-se, não fumar, prevenir e tratar a obesidade e investir na qualidade de vida são essenciais para quem quer livrar-se de vez das dores na coluna”, aconselha Bruno Senos.

# Cultivando relações saudáveis: **CONTRA O BULLYING!**

Termo adotado do inglês, o bullying é utilizado para definir atos de agressão física ou psicológica, praticados por uma pessoa ou por um grupo de indivíduos e que causem dor e sofrimento àquele que é alvo das ofensas. A Lei nº 13.185, em vigor desde 2016, classifica o bullying como intimidação sistemática, quando há violência física ou psicológica em atos de humilhação ou discriminação. A classificação inclui, ainda, ataques físicos, insultos, ameaças, comentários e apelidos pejorativos, entre outros.

Mais comum nas fases da infância e adolescência, o bullying se diferencia de brigas ou desentendimentos esporádicos, que podem acontecer nessas fases do desenvolvimento da personalidade, caracterizando-se pela frequência repetida de agressões e abusos. Um em cada dez estudantes brasileiros é vítima de bullying, dado do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (Pisa) 2015.

A prática do bullying também acontece com indivíduos na vida adulta. Muitas pessoas são hostilizadas por características ou escolhas pessoais e se tornam vítimas de agressores psicológicos.

Mas, o que fazer para evitar que filhos e colegas sejam alvo de vivências e relações de bullying?

O primeiro passo é levar a sério a questão e promover a conscientização a respeito, sempre em busca da quebra de tabu. É fundamental que a violência, ainda que verbal, não seja naturalizada. Não passar adiante a cultura da violência é também muito importante e, frequentemente, minimizada. Brincadeiras mal colocadas, apelidos, gozações regulares sobre condutas ou situações feitas a outras pessoas podem não ser assim tão inocentes. E, sim, causam grandes estragos a quem é a "bola da vez" das "brincadeiras" de mau gosto.

No caso de jovens e crianças, ficar atento a alguns sinais como queda no rendimento escolar, aversão à escola e medo de colegas pode ser um indicativo de que algo não está adequado.

Estimular as crianças e adolescentes ao diálogo saudável dentro de casa é fundamental. Buscar aproximar-se do universo deles de forma lúdica e respeitosa é um dos artifícios para apoiá-los nessa jornada. Jamais menosprezar ou fazer menos da situação que vivem e, sobretudo, não estimular a violência em resposta.

Buscar o conhecimento, entendimento, orientação e apoio das escolas e colégios é também primordial. A direção da instituição saberá (ou pelo menos deveria saber) como agir, interferir e acionar a família daquele que pratica o bullying para reverter a situação de forma acolhedora para todos, a fim de que cessem os abusos.



## **DICAS PARA OS PAIS DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE BULLYING: CULTIVANDO RELAÇÕES SAUDÁVEIS**

- Ensinar (E PRATICAR) o respeito às diferenças;
- Falar sobre o assunto, orientar, exemplificar e elucidar sobre como é preciso tratar as pessoas;
- Praticar aquilo que ensina, as crianças e jovens são atentos e é preciso ensiná-las por meio do exemplo;
- Caso saiba de algum caso de bullying na escola do seu filho, procure a direção para esclarecer o caso;
- Incentivar a criança a resolver conflitos por meio do diálogo respeitoso;
- Não ficar em silêncio, bullying destrói futuros.

Ainda, ficar atento ao outro lado da história, para detectar e corrigir o comportamento dos próprios filhos é mais uma atitude necessária. Algumas posturas podem indicar um potencial "bullie" (expressão atribuída àqueles que praticam as agressões). Confira algumas orientações para acompanhar o comportamento dos filhos. Fique atento se...

- A criança consegue o que quer com ameaças;
- Intimida os irmãos ou as crianças com quem brinca;
- Zanga-se facilmente, é impulsivo e tem pouca tolerância à frustração;
- Tem dificuldade em obedecer a regras e em lidar com adversidades
- Costuma contar mentiras sucessivas;
- Sempre faz deboche dos pais, professores e outros adultos. Desafia a autoridade dos responsáveis;
- Também debocha constantemente dos mais fracos e menores.



# A NATUREZA AMA EXPRESSAR SUA BELEZA

POR ISSO PRESERVE, CUIDE PARA QUE A VIDA ACONTEÇA EM TODO O SEU ESPLendor!

