

Great
Place
To
Work.

GPTW | PESQUISA APONTA
AS MELHORES EMPRESAS
PARA TRABALHAR EM MINAS

ENTREVISTA | O RELATO
EMOCIONANTE DO MINEIRO
QUE FOI PARA O ESPAÇO

Ano XIX | Nº 250 | www.revistaencontro.com.br

DIÁRIOS ASSOCIADOS **DA**

encontro ^{BH}

O presidente da Fiemg, Flávio Roscoe, com sua mulher, Dine Nogueira: "Quando temos um propósito, acabamos sacrificando a vida em família. Mas trabalhar pelo bem comum tem seus bônus e seus ônus" (Flávio veste Zak)

O CASAL DA INDÚSTRIA MINEIRA

Reeleito para a presidência da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, o empresário Flávio Roscoe comemora, ao lado de sua mulher, Dine, os bons resultados de seu primeiro mandato e promete manter sua política de modernização e corte de gastos

ISSN 1679-0146



R\$ 15

0 0 250

SOUL

SAVASSI

3 SUÍTES | 116M²

CADASTRE-SE PARA O
PRÉ-LANÇAMENTO

WhatsApp (31) 4009-7007

As perspectivas reproduzidas, assim como móveis, equipamentos e objetos decoração exibidos neste material constituem recurso artístico e promocional e não fazem parte do memorial descritivo. Por se tratar de imóvel a ser construído, as ilustrações poderão sofrer alterações durante o desenvolvimento e execução da obra. O Soul Savassi somente será comercializado após o registro do Memorial de Incorporação Imobiliária no Cartório do Registro de Imóveis competente, nos termos da Lei nº 4591/64.

Já pensou em morar em um resort na esquina mais charmosa da Savassi?

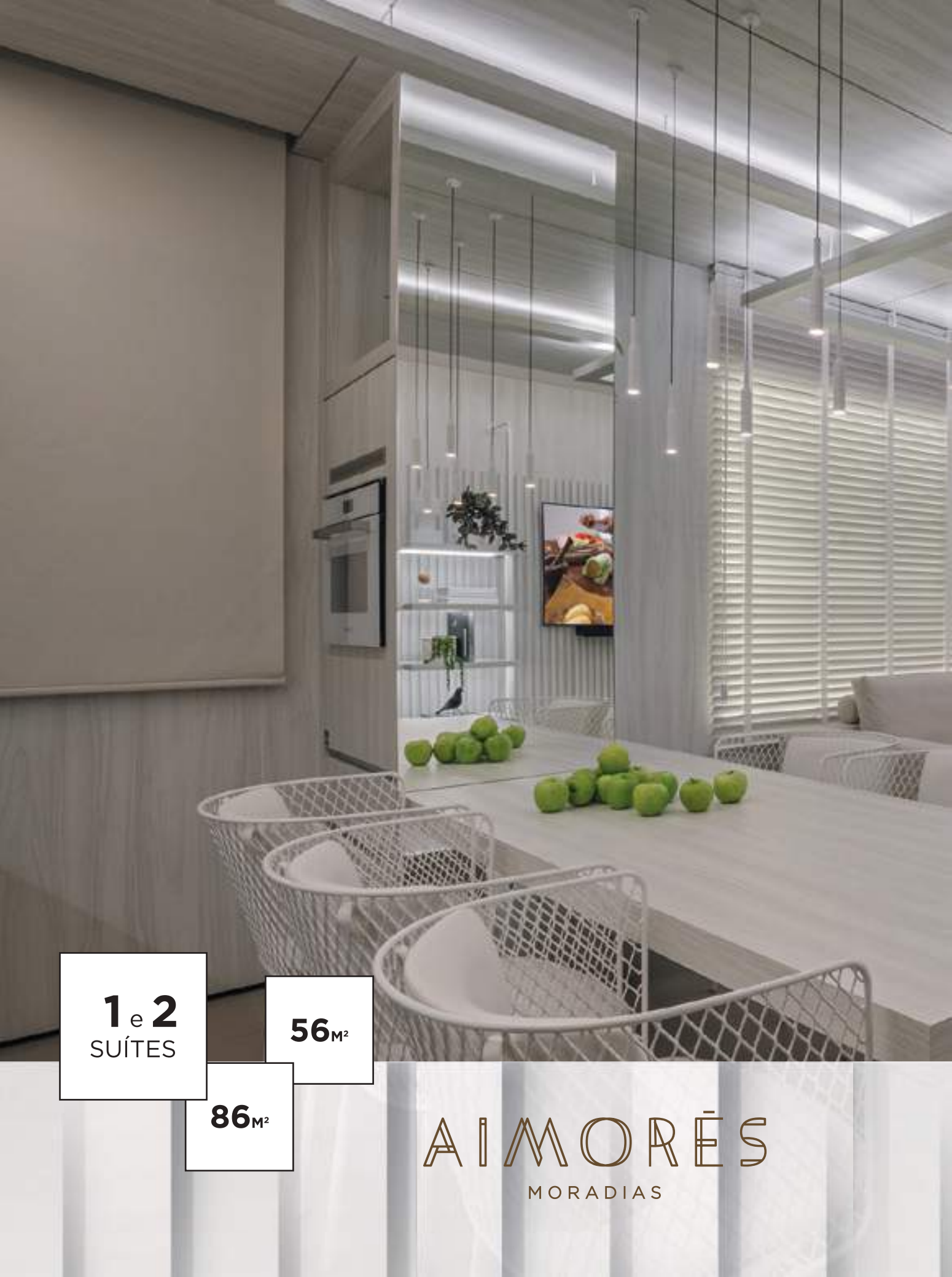
Pernambuco com Inconfidentes



A VIDA
ACONTECE
AQUI

CAPARAÓ

premium



1 e 2
SUÍTES

56M²

86M²

AIMORÊS
MORADIAS



RUA DOS AIMORÉS, 2700
SANTO AGOSTINHO

VISITE O DECORADO



(31) 4009-7007
AIMORESCAPARAO.COM.BR



**O FRIO CHEGOU E COM
ELE A VONTADE DE UM
DELICIOSO VINHO
PARA ESQUENTAR!**

ENCONTRE SEU FAVORITO NA DEL MAIPO.

Del Maipo

Wines and Gourmet

UMA DAS MAIORES IMPORTADORAS DE VINHOS DO PAÍS.



ARTIGOS

14 ENTREVISTA
Mineiro Victor Hespanha fala de sua experiência no espaço

22 CIDADE
Casal abre livraria Jenipapo em espaço da antiga Ouvidor

24 PERFIL
Conheça Louis Burlamaqui, novo colunista de Encontro

28 POLÍTICA
O vereador Wanderley Porto e seus projetos que defendem a causa animal

32 DEZ PERGUNTAS
Psicanalista Sandra Bulhões fala sobre relacionamentos tóxicos

40 CULTURA
Felipe Fernandes leva poesia para espaços públicos

44 PET
Animais abandonados viram mascotes de empresas mineiras

48 VEÍCULOS
O novo presidente da Anfavea fala de como vê o futuro do automóvel

12 PEDRO LOBATO
Agosto, mês de desgosto?

18 PATRÍCIA DE CASTRO VÉRAS
O IR e a pensão alimentícia

26 LOUIS BURLAMAQUI
A falsa ideia de equilíbrio

86 RODRIGO A. FONSECA
Vinhos orgânicos – panorama e perspectivas

98 PAULA PIMENTA
Indecisão

Paulo Márcio



FOTO CAPA: Paulo Márcio

Divulgação



88

52

CAPA

A revolução de Flávio Roscoe à frente da Fiemg

88

VINHO

O empresário Rubens Menin traz seus rótulos para o Brasil

96

SOCIEDADE

O lançamento da mostra Modernos Eternos, no Edifício P7 Criativo

60

GPTW

As melhores empresas para trabalhar em Minas

92

GASTRÔ

Três chefs conhecidos que estão em novas casas

30

ENCONTRO COM A MINERAÇÃO

Empresas buscam alternativas para redução de CO2

38

NUTRIÇÃO

Dicas para não sair da linha nas férias

84

NA MESA

André Paganini abre parrilla em casa da década de 1950

36

DÉCOR

Dois espaços projetados por Luana Lima

48

PET

Como adaptar a casa para um bichinho

COLUNAS

DIÁRIOS ASSOCIADOS **DA**

Diretor-Presidente Álvaro Teixeira da Costa

ESTADO DE MINAS

Diretor-Executivo Geraldo Teixeira da Costa Neto

Vice-presidente de Negócios Corporativos Josemar Gimenez Rezende

Diretor de Publicidade Mário Neves
Diretor Jurídico Joaquim de Freitas

encontro^{BH}

Diretor-Geral/Editor André Lamounier

Editores Colaboradores Alessandro Duarte
Fábio Doyle
Neide Magalhães

Jornalistas colaboradores
Carolina Daher
Daniela Costa
Iêva Tatiana
Laryssa Campos
Marcelo Fraga
Marina Dias
Rafael Campos
Rafaela Matias

Editor de Arte Roger Simões
Equipe de Arte Antônio de Pádua Carvalho

Gerente Administrativa Solange Rabelo

Gerente Comercial Laila Soares

Departamento Comercial (colaboradores)
Agata Utsch
Andreza Braga
Myrta Lobato
Rigleia Carvalho

Assistente Comercial Roberta Magalhães

Distribuição André Lima

Projeto Gráfico Editora Encontro

Impressão Coan

Distribuição Encontro Log

Para Assinar (31) 2126-8770

Para Anunciar (31) 2126-8000

Atendimento ao Leitor (31) 2126-8000

TIRAGEM
72.000
EXEMPLARES

TIRAGEM E CIRCULAÇÃO AUDITADA PELA



CONFORME RELATÓRIO EM NOSSO PODER.

ENCONTRO É UMA PUBLICAÇÃO MENSAL
DA ENCONTRO IMPORTANTE LTDA. BELO HORIZONTE.
RUA BUENOS AIRES, 10, 3º/4º ANDAR - CARMO
30315-570, BELO HORIZONTE - MG
FONE: (31) 2126-8000
EMPRESA FILIADA A



ALESSANDRO DUARTE / EDITOR
aduarte@revistaencontro.com.br

Sem medo de se posicionar

A trajetória do personagem de nossa reportagem de capa, Flávio Roscoe Nogueira, como presidente da Federação das Indústrias de Minas Gerais (Fiemg) é marcada pela gestão firme, com ênfase na contenção de custos e investimentos em projetos de inovação, e a coragem de se posicionar frente aos mais diversos temas que envolvem interesses não só dos associados de sua entidade, mas de toda a sociedade. Alguns episódios chamam a atenção. Em 2018, durante a greve dos caminhoneiros que durou 10 dias, foi de Flávio uma das vozes que criticaram a mobilização, motivada pelo aumento do preço do diesel. Segundo ele, a paralisação causava prejuízo de mais de 1 bilhão de reais por dia e, caso se prolongasse, poderia mergulhar a coletividade no caos. “Nem o Exército dará conta quando faltar comida”, afirmou, à época. Quando os governos municipais e estaduais lançaram as primeiras medidas de contenção da pandemia, no início de 2020, Flávio defendeu que as fábricas não poderiam parar: “Sem as indústrias funcionando, como as pessoas em casa poderiam comer ou receber seus remédios?”

A mais recente questão em que a Fiemg se posicionou contra o que Flávio chama de “versões equivocadas que podem trazer danos à sociedade”, foi em relação à mineração na Serra do Curral. O projeto da Tamisa em Nova Lima, no limite com Belo Horizonte, foi defendido pela federação. “A serra é intocável e será preservada. Querem fazer com esse caso o mesmo que fizeram com a fábrica da Heineken em Pedro Leopoldo”, diz. “Por causa de versões falaciosas o município perdeu a planta, o que retirou dali milhares de empregos e mais de 200 milhões de reais por ano de impostos.” A defesa fez com que a Fiemg e Flávio fossem alvo de ataques nas redes sociais. “Vai explorar minério da serra do inferno, junto com Lúcifer”, escreveu um usuário.

Reeleito no final do ano passado, para um novo mandato de três anos, Flávio promete continuar se manifestando sempre que achar necessário. Ainda que suas ideias desagradem a muitos. “Na vida pública, poucas pessoas se dispõem a se posicionar. Mas trabalhar para o coletivo tem seus bônus e seus ônus.” Não são ataques nas redes sociais que o farão mudar suas convicções. ■



O presidente da Fiemg, Flávio Roscoe, personagem da nossa reportagem de capa: “Na vida pública, poucas pessoas se dispõem a se posicionar. Mas temos obrigação de esclarecer versões equivocadas que podem trazer danos à sociedade”

FALE COM A ENCONTRO

Algumas das mensagens enviadas para a redação no mês passado e postadas em nosso site e nas redes sociais

ORQUESTRA SINFÔNICA APRESENTA ESPETÁCULO ESPECIAL PARA O DIA DOS NAMORADOS

No Dia dos Namorados, a Orquestra Sinfônica de Minas Gerais apresentou um recital especial. O evento gratuito ocorreu no Parque Municipal Américo Renné Gianetti com obras dos compositores Tchaikovsky, Villa-Lobos e Rossini.

Excelente!
Ivan Santos (@ivanbjsantos)

Quem me dera eu fosse convidado a ir, mas há só expectativas.
Nando Morais (@nandomoraispessoa)

GELATERIA MI GARBA ABRE NOVAS LOJAS

Inaugurada em 2014 em Belo Horizonte, a Mi Garba tem crescido e agitado o mercado. Neste ano, duas novas unidades foram inauguradas. Agora, a marca tem oito lojas na capital.

Muito sucesso! Melhor de BH!
Patrícia Cardoso (@patriciacardosofinancas)

Amo!
Marylú Bernardes (@marylubernardes)

O USO DE MÁSCARAS VOLTA A SER OBRIGATÓRIO EM LOCAIS FECHADOS DE BELO HORIZONTE

Após um aumento no número de casos positivos de covid-19, a prefeitura de Belo Horizonte retomou a obrigatoriedade do uso de máscaras em locais fechados. Em um primeiro momento, a medida tem validade até o dia 31 de julho.

A população não devia aceitar isso. Se todo mundo se recusar a usar, vão ter que voltar atrás. Os lugares não vão querer ficar sem público.
Elaine Mendonça (@emouramendonca)

BH retrocedendo novamente? Casos aumentando, mas e a gravidade?
Lincoln Willy (@lincolnwillydj)

Demorou!
Simone Linary (@simonelinary)

Simplesmente ridículo! Que tristeza.
Cristiano Bernardes (@cristianobernardesreis)

Na foto publicada a secretária está usando a máscara certinha. Mas, alguém viu a entrevista? Ela estava com a máscara de modo que o nariz estava para fora. Nem a secretária usa direito, como exigir da população?
Gizelle Pires (@gizellepires_tpd)

LIVRO MINEIRO CONQUISTA "OSCAR" DA GASTRONOMIA NA SUÉCIA

A dupla de autores Clésio Sousa e Patrícia Soutto Mayor foi a grande campeã da categoria 'portuguesa' na 27ª edição do prêmio internacional Gourmand Awards, com o livro 'Fazendas de Minas, Raízes de Portugal'.

Bravo! Salve a Gastronomia Mineira!
João Ângelo (@jangelo94)

Parabéns!
Patrícia Bernis (@bernispatty)

Isso é bonito de saber!
Farley Xavier (@farley.s.xavier)

VILA DA LAVANDA É UMA ATRAÇÃO CHAMATIVA PARA QUEM GOSTA DE BRUNCH

Localizada a 30 quilômetros de Belo Horizonte, a Vila da Lavanda é um bom destino para quem procura um passeio calmo, com bons sabores e sossego. O local pertencia à família do proprietário do Coal Bar-b-que Market há 15 anos, mas a ideia de transformar o espaço em uma hospedaria só surgiu na pandemia.

Lugar incrível! Quero voltar!
Renata Lima (@renataslima)

Lugar maravilhoso!
Gabriela Fagundes (@gabifagundesconto)

Bora conhecer!
Ângela Xavier Rodrigues (@angelaxavierrodrigues)

Quero conhecer!
Adriana Corrêa (@adriana_correa_)

MOSTRA MODERNOS ETERNOS REÚNE ARQUITETURA E CULTURA EM PRÉDIO DESENVOLVIDO POR NIEMEYER

A 7ª Edição da Mostra Modernos ocupou o Edifício P7, na Praça 7, projetado por Oscar Niemeyer.

Será um sucesso! Grande expectativa! Essa é a verdadeira concretização da requalificação do Hipercentro!
Jaqueline Simão (@bachajacquelinesimao)

Nosso espaço ficou lindo.
Cristina Valle (@cristinamvalle)

Será um prazer receber vocês no Gabinete da Perfumista. Vem que está lindo!
Patrícia Bigonha (@labi.co)



Ailton Krenak é eleito para a Academia Mineira de Letras. O intelectual é um pensador, ambientalista, filósofo, poeta e escritor brasileiro da etnia indígena crenaque. Com 36 dos 39 votos válidos, ele é o novo ocupante da cadeira 24 da AML.

Muito merecido, não conheço ninguém que tenha essa imensa sabedoria sem recorrer a bibliografias.
Denize Pereira (@denizepereira)

Que maravilha! Ganha a Academia Mineira de Letras!
Patrícia Aranha (@aranhapatricia)

Até que enfim uma notícia maravilhosa nesse país!
Mariana Guedes (@mari_guedesj84)

Mais que merecido.
Fontenele Souza

Merecida homenagem!
Denize Oliveira

Sabedoria ancestral nos ajudando a adiarmos o fim do mundo. Nem tudo está perdido!
Ana Cláudia Menezes

Conheço ele. É um cara muito inteligente, além de estudado, tem excelente retórica e se comunica como poucos. É iluminado por Deus.
Orcival Araújo Abreu

/revistaencontro

revista_encontro

Fale com a Encontro BH: Comentários sobre o conteúdo editorial da Encontro, sugestões e críticas a matérias: R. Buenos Aires, 10, 3º e 4º andar - Carmo - CEP: 30315-570, Belo Horizonte, MG | E-mail: cartas@revistaencontro.com.br. Cartas e mensagens devem trazer o nome completo e o endereço do autor. Por motivos de espaço ou clareza, elas poderão ser publicadas resumidamente. **PARA ANUNCIAR:** R. Buenos Aires, 10, 3º e 4º andar, Carmo, CEP: 30315-570 - Belo Horizonte, MG | Tel: (31) 2126-8000 | Fax: (31) 2126-8008 **RELEASES:** redacao@revistaencontro.com.br | Fax: (31) 2126-8781 | **ASSINATURAS:** Tel: (31) 2126-8770



Agosto, mês de desgosto?

Diz a crendice popular que o mês de agosto concentra a maior quantidade de más notícias do ano, principalmente na política e na economia. É uma tradição que, no Brasil, continua ganhando adeptos desde o dia 24 de agosto de 1954, quando o presidente Getúlio Vargas abalou a República ao cometer suicídio.

Há até uma rima que nossos avós usavam: “mês de agosto, mês de desgosto”. Mas, há razões para crer que essa tradição não será cumprida em 2022. Afinal, a tensão político eleitoral e as dificuldades econômicas que o Brasil vive agora, por mais que nos impressionem, estão longe das temperaturas e ansiedades daquela época.

Atualmente, não há na economia mundial assuntos mais em pauta do que inflação e desaceleração econômica. Ou seja, são problemas que se agravaram com os prolongados lockdowns da pandemia de covid-19 e os desequilíbrios no mercado de combustíveis provocados pela guerra na Ucrânia.

Medidas excepcionais de combate ao novo coronavírus e de estímulos financeiros para mitigar os efeitos da inatividade econômica forçada demandaram verbas muito além dos orçamentos públicos em todo o mundo. Nos primeiros meses de 2022, finda a pandemia, a conta veio para todos, sob forma de endividamento e de disparada de preços, principalmente de alimentos e de derivados de petróleo.

Países desenvolvidos como os Estados Unidos, além de Reino Unido e União Europeia, estão, desde então, convivendo com taxas de inflação acima de 7% ou 8% ao ano, não vistas há mais de 30 anos. O problema é que as autoridades monetárias desses países demoraram a acreditar que a explosão inflacionária não era um fenômeno passageiro. Em vez de combatê-la, perderam tempo precioso esperando que a disparada dos preços perdesse força.

Só em junho reconheceram o erro e, então, foram forçados a promover a inversão rápida e contundente de suas políticas monetárias. Ou seja, pararam de irrigar as economias locais com compras bilionárias de títulos públicos e suspenderam a concessão de créditos baratos. Percebendo que isso não era suficiente, partiram para o aumento das taxas básicas de juros.

Essas medidas de contração da política monetária levam de quatro a seis meses para fazer efeito, dependendo dos níveis de poupança e de consumo de cada país. Isso quer dizer duas coisas: primeiro, a inflação nesses países deve demorar mais uns meses para se estabilizar e começar a baixar; segundo, o efeito colateral das medidas tende a aparecer um pouco antes da queda da inflação, em forma de desaceleração do consumo.

O que mais preocupa o resto do mundo são as consequências do combate à inflação nos EUA: uma recessão na maior economia do planeta trará perdas para todos os países. Mas o Brasil tende a sofrer menos. Somos um povo acostumado a reconhecer um processo inflacionário e a distingui-lo de fenômenos sazonais, assim como não des-

“Somos um povo acostumado a reconhecer um processo inflacionário e a distingui-lo de fenômenos sazonais, assim como não desconhecemos taxas de juros elevadas”

conhecemos taxas de juros elevadas.

O Banco Central (BC) reagiu mais cedo e, já no terceiro mês de 2021, a Selic, nossa taxa básica de juros, iniciava a trajetória de alta que, em junho, chegou aos 13,25% ao ano, para uma inflação, medida pelo IBGE em maio, de 11,73%. Ou seja, a maior parte do serviço pesado já foi feito nos últimos 16 meses.

Voltando ao mês de agosto, será nos dias 2 e 3 desse mês a próxima reunião do comitê que trata da taxa de juros, o Copom. Como sabemos, a economia trabalha com tendências e não com certezas, mas é razoável esperar que a inflação brasileira mostre alguma perda de ritmo até aquelas datas.

A expectativa de que agosto deste ano não seja de desgosto é da própria autoridade monetária. Em junho, ao elevar a Selic em 0,5 ponto percentual, o Copom fez constar em ata a projeção de que o próximo aumento não será mais alto do que esse, mas, sim, de igual magnitude ou até menor. É possível concluir, então, que o BC não descarta o início, em agosto, de uma trajetória de queda da inflação e dos juros. Será muito bem-vinda. ■



*A vista é dos sonhos,
e a localização é boa demais
para ser verdade.*

Ser Prime é acordar todos os dias e ter
a sensação de que ainda está em um
sonho. Conheça o seu **4 quartos no
Vila da Serra.**



TORRE LINEAR

UNIDADES DE 141 m² A 152 m²
2 SUÍTES E 2 SEMISSUÍTES
2 VAGAS



TORRE DUPLEX

UNIDADES DE 198 m²
4 QUARTOS DUPLEX, TOP HOUSE
2 SUÍTES E 2 SEMISSUÍTES, 3 VAGAS

**VISITE O STAND DE VENDAS
E CONHEÇA AS CONDIÇÕES
ESPECIAIS DO SEU NOVO
APARTAMENTO.**

- Vista privilegiada
- Últimas Unidades
- Área de lazer completa com piscina interna e externa, espaço gourmet, playground

Bem-vindo ao Prime House:
primehouseviladaserra.com.br

☎ 3646-47005 ☎ 98465-2185

“Ver a terra de cima mexeu muito comigo. É impossível ser algo do acaso, porque é muito bonito”

Primeiro brasileiro civil a ir para o espaço, engenheiro belo-horizontino conta a experiência e se pergunta: “Será que minha vida será normal de novo um dia?”

▀ LARYSSA CAMPOS

O engenheiro de produção civil Victor Hespanha esperava fazer um bom investimento quando pagou 4 mil reais por NFTs (sigla para “Token não fungível”, em inglês) da Crypto Space Agency. Mas antes de entrarmos nessa história, cabe explicar o que afinal é um NFT. Um bem não fungível é aquele que não pode ser trocado por outro igual, pois é único. Além do investimento, a compra tinha um atrativo a mais. Quem investisse podia concorrer em um sorteio e se tornar o ganhador de uma viagem para o espaço. Mas Victor diz que nem estava muito preocupado com isso e garante que sua intenção era apenas financeira: “Eu calculava que alguém, de fato, iria viajar para o espaço. Logo, meu investimento iria valorizar.” Mas, como se soube depois, o negócio acabou indo mais longe. Bem longe. O belo-horizontino foi sorteado com uma viagem para fora do planeta Terra, em uma aventura que o transformou.

A curiosidade de Victor pelo mundo da tecnologia e do desenvolvimento fez com que ele começasse a procurar mais sobre o universo de criptomoedas,

QUEM É

VICTOR CORREA HESPANHA,
28 ANOS

ORIGEM

Belo Horizonte

GRADUAÇÃO

Engenheiro de produção civil

metaverso e, claro, NFTs. O jovem de 28 anos tinha se formado e casado logo em seguida. Com tantos gastos seguidos e sem muitas reservas, ele começou a investir com o apoio da mulher, Marcela. Encontrou nessas novas tecnologias o que considera o “futuro” e decidiu apostar nesse caminho. “Aos poucos, eu fui estudando e entendendo essa evolução, principalmente nesse mercado de criptomoedas. Aprendi que alguns países estavam aderindo às criptos, justamente, por enfraquecimento da moeda local”, afirma. Para Victor, o fato

de não pensar na possibilidade de ser o ganhador do sorteio, é cultural. Ele acredita que o brasileiro não é ensinado a sonhar tão alto.

Victor é o segundo brasileiro a ganhar o espaço. O primeiro foi o astronauta Marcos Pontes. O engenheiro, no entanto - um dos seis tripulantes da missão NS-21, da Blue Origin, empresa do bilionário americano Jeff Bezos -, é o primeiro civil brasileiro a ver o planeta do alto. A viagem durou pouco mais de 10 minutos, mas a nave chegou à velocidade incrível de 3,2 mil km/h e a uma altitude de 100 quilômetros. Com o tempo, a sensação do aumento da pressão no peito é imensa, como se alguém insistisse em empurrar os viajantes para baixo. Pelo menos é o que relata Victor. Depois de atravessar a atmosfera, os tripulantes chegaram ao silêncio. Lugar onde Victor viu como o planeta azul é pequeno e redondo, o que, como ele conta nesta entrevista, mudou a forma que vê a vida.

Como foi o dia do sorteio?

Eles abriram a venda na segunda-feira e no sábado seguinte foi o sorteio. Então foi menos de seis dias de expectativas. ▸



Eu acho que o marketing da CSA foi extremamente inteligente nesse sentido, porque a ideia era justamente mostrar que eles conseguiriam levar alguém para o espaço. Hoje, a empresa é mundialmente conhecida por ter levado alguém para o espaço. Eu fui o primeiro criptonauta da história. Como foi um curto espaço de tempo, concorri com relativamente poucas pessoas. Eram 160 pessoas. Estatisticamente, a chance era muito alta, muito maior que ganhar na Mega-sena. No dia, eu acompanhei pelo Twitter com bastante entusiasmo. Sabia que minha vida mudaria caso eu fosse sorteado. E isso realmente aconteceu. Eu fiquei feliz, sem entender num primeiro momento, mas muito grato a Deus.

Como você se sentiu quando soube que o voo não ocorreria na data estipulada inicialmente e precisaria ser remarcado?

Foi percebido um problema de redundância dos motores. Então, eu voltei para o Brasil. Fiquei aqui 10 dias. Não foi um banho de água fria pela forma que foi comunicado. Quando falamos desses assuntos de lançamento, os adiamentos são uma coisa muito mais recorrente do que imaginamos. De fato, é algo muito delicado. Então, a viagem precisa ser bem segura. Eles trabalham com eficácia de 100% ou mais. Quebrou uma programação, mas por um lado foi positivo porque tinha sido tudo tão rápido que minha vida bagunçou. Então, eu tive 10 dias para dar uma abaixada na poeira.

Você passou por um treinamento. Como é esse processo para uma pessoa que vai “passear” no espaço?

Achei legal essa palavra que você usou, porque existe uma separação entre as missões da Nasa e viagens espaciais. Geralmente, as viagens da Nasa são viagens científicas. Então, você tem de fato pilotos e engenheiros preparados para realizar missões. No meu caso, você se sente como um astronauta, mas você não trabalha como um cientista. No primeiro dia foi mais repetitivo internalizar os processos. No segundo dia, como lidar com possíveis emergências. Foi o dia de entender que existem várias válvulas de escape do processo.



“Eu sou normal, me considero uma pessoa que está representando o sonho das outras. Acho que as pessoas gostam de ver pessoas normais. Parece que elas se sentem no mesmo lugar”

Como sua família se sentiu?

A Marcela, minha esposa, estava muito tranquila, porque eles confortaram muito ela lá. Ela viu esse cenário de segurança. Os meus pais não passaram por isso. Então, eles estavam naturalmente mais nervosos. Agora, eles estão felizes demais. O meu avô também me ligou. Ele teve um procedimento cirúrgico e está todo sensível. Ele me ligou e falou: “Você foi a pessoa que mais orgulhou a minha família até hoje”.

Qual a sensação de sair do planeta?

A trajetória foi muito rápida, mas foi muito intensa. Desde a contagem regres-

siva, a gente estava vibrando, gritando a contagem regressiva juntos. O foguete sobe um pouco mais lento do que eu imaginei porque está muito pesado, mas aos poucos o tanque vai esvaziando e começa a ganhar velocidade. Quando passa de mil quilômetros por hora é uma sensação totalmente diferente, porque a força G vai pressionando e aumentando. De repente, desliga o motor, aí dá o silêncio. Quando apaga o alerta do cinto de segurança foi a sensação que eu nunca tinha tido. É como se tivesse saindo do corpo. Eu saí da atmosfera e vi que ela é uma camadinha fininha como uma casca de ovo, deu um pânico.

O que mais te chamou a atenção?

O planeta é muito pequeno. Outra coisa que me chamou muita atenção também foi o tanto que a Terra reflete a luz do sol. A Terra proporcionalmente é muito maior que a lua, e ainda tem água, o que ajuda a refletir ainda mais. Você não tem noção o tanto que é claro de baixo para cima.

Você iria de novo?

Com certeza. Duas, três, quatro, cinco, 10, 20 vezes. Eu estou doido para ir de novo, a real é essa. Eu não vou limitar de novo minha vida. Eu lembro que quando eu era criança, uma vez, jogando bola na rua com os amigos, deu um clarão no sol no céu. E pensei “será que um foguete?”. Mas, na hora caiu a ficha de que no Brasil não existe foguete. A gente é doutrinado a não pensar nisso.

Você se considera uma celebridade?

Não. Tenho 30 mil seguidores no Instagram. Eu sou normal, me considero uma pessoa que está representando o sonho das outras. Acho que as pessoas gostam de ver pessoas normais. Parece que elas se sentem no mesmo lugar.

Tem sido muito assediado?

Tem sido diferente. Meu Instagram antes era fechado. Pensei demais porque eu tinha duas opções. Eu tenho a autonomia de não não querer aparecer. Tem essa opção, tanto na rede social quanto para a imprensa. Mas quando pensei que muitas pessoas se identificam com um sonho, seria muito egoísta se eu não compartilhasse o máximo de coisas possíveis. Para mim, é estranho ficar falando com a imprensa, porque nunca tinha vivido isso. Mas, ao mesmo tempo, está sendo uma alegria conhecer várias pessoas legais, como eu tenho conhecido. Tem sido estranho também. E tem o tal do hater, ainda mais quando fala de terraplanista, meu Deus do céu!

Você tem haters nas redes sociais?

Os terraplanistas, meu Deus. Se você levá-los lá em cima, nem assim vão acreditar que a Terra é redonda. Lidar com isso é estranho. Tem muita gente falando que é mentira, que é computação gráfica, como se eu fosse um farsante. Eu fiquei meio chateado por um tempo, mas eu acho que não vale a pena ficar



“Se você levar os terraplanistas lá em cima, nem assim vão acreditar que a Terra é redonda. Lidar com isso é estranho. Tem muita gente falando que é mentira, que é computação gráfica, como se eu fosse um farsante”

exaltando essa galera, porque eles são uma minoria barulhenta.

O que as pessoas mais te perguntam?

Qual é a sensação, mas é muito difícil de explicar. O que eu tento trazer ao máximo, e quero desenvolver isso mais, inclusive, é tentar trazer as pessoas para o contexto. Isso é o mais difícil. Tem muita gente que quer saber detalhes, por exemplo, como é lá fisicamente, como é um foguete. Eu nunca tinha visto um foguete também. Então a gente se cercava por curiosidades. Mas não sei falar muito sobre meu sentimento. Eu fiquei emocionado. Mas, isso é relativo. O que é emocionado? Para mim é uma coisa, para você é outra. Eu tento externalizar que foi a melhor sensação que tive na minha vida. Não teve nada que chegasse perto do que eu fiz.

Qual a sua perspectiva para o futuro?

Estou tentando me conectar com mais pessoas e não tomar decisões precipitadas. Eu quero compartilhar a experiência, dar algumas palestras. Outra coisa que queima no meu coração é a vontade de desenvolver coisas relevantes. Como? Não faço ideia, mas é por isso que acho que é importante conhecer os caminhos e conhecer as pessoas.

Tem como viver normalmente depois de sair do planeta?

Até agora eu não vivi normalmente. É uma pergunta que eu estou me fazendo, sinceramente, todos os dias. Será que minha vida será normal de novo um dia? Provavelmente não, porque a experiência que eu tive nunca vai sair da minha memória. ■



O IR e a pensão alimentícia

Após quase sete anos de tramitação, foi julgada em junho de 2022, pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5422, ajuizada pelo Instituto Brasileiro de Direito de Família. A ADI questiona dispositivos da Lei 7.713/1998 e do Regulamento do Imposto de Renda que preveem a incidência do Imposto de Renda sobre valores recebidos a título de alimentos ou de pensões alimentícias.

O Plenário, por maioria, acompanhando os termos do voto do relator, ministro Dias Toffoli, entendeu que alimentos ou pensão alimentícia oriundos do direito de família não caracterizam renda nem provento de qualquer natureza do credor dos alimentos, mas simplesmente montantes retirados dos rendimentos recebidos pelo pagador (alimentante) para serem dados ao beneficiário. Portanto, não há acréscimo patrimonial a justificar a incidência do imposto, mas tão somente uma entrada de valores.

O voto foi acompanhado pelos ministros Luís Roberto Barroso, Alexandre de Moraes, Cármen Lúcia, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski, André Mendonça e Luiz Fux. Os ministros Gilmar Mendes, Edson Fachin e Nunes Marques foram parcialmente vencidos. Para eles, as pensões devem ser somadas aos valores recebidos pelo responsável legal a título de renda, aplicando-se a tabela progressiva do Imposto de Renda para cada dependente.

Em seu voto vencedor, Toffoli reforçou que “submeter os valores recebidos a esse título ao Imposto de Renda representa nova incidência do mesmo tributo sobre a mesma realidade, isto é, sobre parcela que integrou o recebimento de renda ou de proventos pelo alimentante”, caracterizando bitributação e, portanto, violando o texto constitucional.

A decisão baseou-se ainda na aplicação dos princípios constitucionais que limitam a tributação, uma vez que o alimentante, que é a parte com maior poder econômico, tem o benefício de deduzir os valores pagos a título de alimentos da sua tributação de Imposto de Renda. Por outro lado, o alimentado deve retirar parcela de sua subsistência para pagar o imposto, afrontando o princípio da justiça tributária.

A decisão não se aplica a pensões de outra natureza e ainda está sujeita a recurso, o que significa que a Receita Federal continuará cobrando o imposto de renda. Apenas após o trânsito em julgado da ADI é que a União Federal deixará de cobrar o tributo. Caso o contribuinte queira afastar essa cobrança desde já, poderá ajuizar ação individual para contestar a tributação.

Tão logo seja a decisão transitada em julgado, será possível avaliar a possibilidade de recuperação dos valores recolhidos nos últimos cinco anos pelos alimentados que efetuaram o recolhimento Imposto de Renda, por meio de ação de repetição de indébito. Isso porque

“Tão logo seja a decisão transitada em julgado, será possível avaliar a possibilidade de recuperação dos valores recolhidos nos últimos cinco anos pelos alimentados que efetuaram o recolhimento Imposto de Renda, por meio de ação de repetição de indébito”

o Tribunal pode ainda realizar a usual modulação dos efeitos da decisão, ou seja, restringir a sua eficácia temporal para evitar prejuízo excessivo à União. Assim, o STF pode estabelecer que a decisão somente gerará efeitos futuros, ou ainda, que apenas terão direito à devolução os contribuintes que já tenham ajuizado ações individuais para discussão do tema. ■

DA EXCELÊNCIA
CLÍNICA A UMA DAS
MELHORES ESTRUTURAS
HOSPITALARES
DO MUNDO.

Somos uma Rede
de Saúde completa.

**TUDO PRA VOCÊ
FICAR BEM.**

O Mater Dei tem o compromisso com a qualidade pela vida. Vidas que contam histórias e experiências de um atendimento humanizado e diferenciado, feito por profissionais que colocam o nome de cada pessoa em primeiro lugar. E assim conquistamos um padrão internacional de qualidade com unidades acreditadas pela JCI, uma das mais importantes organizações do mundo na certificação de excelência técnica em saúde. Tudo isso perto de você. **Tudo pra você ficar bem.**

Unidades:

Mater Dei: Contorno, Santo Agostinho, Betim-Contagem e Salvador |
Hospital Santa Genoveva e Hospital Santa Clara* - Uberlândia |
Hospital EMEC - Feira de Santana | Hospital Porto Días - Belém |
Hospital Premium - Goiânia

+ MaterDei Rede
de Saúde



#JUNTOS
—— *para*
FLORESCER
sempre ——



(31) 98419-1843 | @florescerdecoracoes

FLO
RES
CER

Tatiane Fontes Ladeira e Frederico Pinho, donos da Livraria Jenipapo, aberta em junho na Savassi: "Queremos que aqui seja um lugar de encontros, de formação leitora e promoção de cultura", diz Tatiane

Apassionado por literatura, casal abre nova livraria onde era a famosa Ouvidor, que encerrou atividades após 48 anos de história

MARINA DIAS

Quem ama literatura, livros físicos, folhear páginas, frequentar boas livrarias, sente uma dor no coração quando uma delas precisa fechar as portas. Uma livraria a menos significa um espaço a menos para conversar sobre as obras, pedir indicação de títulos, acompanhar lançamentos, contação de histórias com as crianças, um espaço de convivência de quem não vive sem as letras. Pois os servidores públicos Tatiane Fontes Ladeira e Frederico Alves Pinho, dois amantes dos livros e leitores vorazes, decidiram fazer algo a respeito, quando ficaram sabendo que a histórica Ouvidor, muito frequentada por ambos, encerraria as atividades.

Frederico conta que conversou com Bernardo Ferreira, proprietário e filho do fundador da Ouvidor, para entender o fechamento e como poderiam ajudar, e o empresário disse: "por que não ficam com a livraria?" O casal, que não tinha experiência prévia com comércio - mas sim com a área de cultura, ele como historiador e pesquisador da área de museus, ela como jornalista com atuação no setor -, resolveu tentar a empreitada. "É importante manter espaços independentes de promoção de cultura, isso faz parte da cidade", diz Tatiane. Na conta da livraria no Instagram, reforçam a importância desses ambientes promotores das letras com a campanha "nenhuma livraria a menos", reforçada e repostada pelos apoiadores da ideia.

A decisão foi tomada rapidamente: em fevereiro deste ano houve o anúncio do fechamento e, depois de algum

Mais uma chance para os livros



O espaço que abrigou a famosa Ouvidor foi totalmente reformado: estabelecimento teve de encerrar atividades em fevereiro deste ano



Os livreiros Thiago Bergmann e Letícia Purri: foco na prestação de serviço, com atenção às demandas dos clientes e indicação de títulos

(pouco) tempo de deliberação, os dois já estavam lidando com contador, advogado, arquiteta, aprendendo sobre como gerenciar uma livraria e quais livros colocar nas estantes. Cinco meses depois, em 20 de junho, a Jenipapo abriu as portas. A loja continua sendo da família de Bernardo e foi alugada para os novos empreendedores. Eles contam que consideraram manter o nome, por quererem honrar a história da Ouvidor. Contudo, isso era juridicamente complicado, então, resolveram criar uma nova identidade, novo nome e dar uma nova cara ao espaço, mantendo a lembrança do negócio anterior com as belas estantes, que continuam lá, apesar de eles terem feito uma grande reforma no local.

“Queremos que aqui seja um lugar de encontros, de formação leitora, um local de permanência, não só um espaço para se comprar livros”, diz Tatiane. Ela afirma que Frederico, que tem um perfil de resenhas de livros criado durante a pandemia (@fredjenipapo), deve ficar mais envolvido com a atividade livreira. Já ela fi cará à frente da promoção dos eventos, que são parte essencial da proposta e uma das apostas para o sucesso do negócio em tempos tão difíceis para lojas de rua. Por enquanto, os empresários conciliam o trabalho com a nova empreitada, com a ajuda de dois livreiros - o experiente Thiago Bergmann, que foi também funcionário da Ouvidor, entre outras lojas tradicionais da cidade, e a jovem Letícia Purri.

A livraria fica na rua Fernandes Tourinho, na região da Savassi, um “corredor literário”, junto com outros dois negócios do mesmo setor, a Quixote e a Scriptum. O empreendedor cultural, jornalista e escritor Afonso Borges, criador do projeto Sempre um Papo, foi uma das vozes que lamentaram o fechamento da Ouvidor, na ocasião, e agora comemora a abertura de mais um espaço para os livros. “Eu fiquei muito feliz quando soube que sonhadores se interessaram em comprar a Livraria Ouvidor. E quando soube que seria uma outra ideia, materializada na agradável Livraria Jenipapo, mais feliz ainda”, diz. “Belo Horizonte, esta cidade literária, precisa manter livrarias para que os sonhos permaneçam reais.” ■

Louis Burlamaqui, novo colunista de Encontro: "Vamos mostrar como podemos lidar com relacionamentos e as decisões que temos de tomar na vida, mas de maneira leve e disruptiva"

“Temos de aprender a viver em desequilíbrio”

O escritor Louis Burlamaqui assina, a partir desta edição, um artigo mensal em Encontro, onde vai tratar de cultura organizacional e o universo das relações humanas

■ RAFAEL CAMPOS

O mundo anda muito complexo. As certezas parecem ter esfarelado. Com isso, vem a angústia durante a busca por um sentido, um propósito. A reboque da pandemia da Covid-19, veio também o desejo de mudança. Não é difícil encontrar pessoas que deram uma guinada em suas carreiras profissionais, por exemplo. É neste mar agitado e sob névoa intensa que Louis Burlamaqui pretende ser uma espécie de farol para as pessoas. O belo-horizontino, especialista em cultura organizacional, é o mais novo colunista de Encontro. Todo mês ele irá propor e abordar temas que fazem parte da vida de inúmeras pessoas, seja no mundo corporativo ou fora dele.

O título da coluna já sugere uma luz no fim do túnel: "Pense diferente". "Vamos mostrar como podemos lidar com relacionamentos e as decisões que temos de tomar na vida, mas de maneira leve e disruptiva", afirma Louis, que acumula funções como educador, pesquisador, músico, escritor, mentor, consultor, empresário e palestrante. Contudo, o carro chefe da sua carreira é mesmo o trabalho que desenvolve nas organizações. A fonte de seu estudo e de conhecimento é a própria trajetória em mais de 30 anos atuando em cerca de 300 empresas Brasil a fora.

De acordo com Louis, sua experiência é forjada em organizações dos mais diferentes segmentos, o que gera um campo valioso e prático de estudo. Entre as principais demandas corporativas estão: mudar a cultura interna, transformar a

cabeça dos líderes, engajar as pessoas e melhorar a saúde emocional da equipe. Aliás, para este último objetivo, Louis já nos dá uma dica: "As pessoas ficam buscando o equilíbrio, mas é o desequilíbrio que faz parte da nossa realidade", diz. E nessa caminhada, quando não se encontra a estabilidade, vêm as frustrações, que podem trazer consequências para a saúde mental. "Vejo muita gente angustiada, deprimida. Nunca tivemos tantos problemas emocionais. Temos de aprender a viver em desequilíbrio", afirma o especialista.

Ele também se intitula como especialista em coisas complexas. "Sou um bom tradutor da complexidade", diz Louis, que aponta o cenário atual de fragilidade e instabilidade do planeta. "O mundo está todo interligado. É difícil ter uma relação de causa e efeito clara dos problemas e isso acaba afetando também as pessoas que fazem as organizações."

Louis comanda também, há 13 anos, a coluna "Pense diferente" na rádio CDL-FM. Escreveu cinco livros: "A cor da cultura organizacional: A história de uma fantástica jornada de transformação humana e empresarial (2021)"; "Liderança Fluida: Construindo ambientes onde vale a pena viver e produzir em alta performance (2020)"; "Flua: Pare de brigar com você e traga de volta seu alinhamento - um guia das competências emocionais (2018)"; "A Arte de Fazer Escolhas: Insights e contos baseados em princípios quânticos para manifestar o seu poder pessoal (2019)"; "Domínio Emocional em uma era exponencial: como controlar suas ações e reações e abrir-se a uma vida extraordinária (2018)". Os últimos três, best sellers.

Outros lançamentos estão no radar. Em breve, ele planeja lançar uma série de oito livros de bolso sobre as chamadas soft skills, termo em inglês que representa habilidades comportamentais que interferem, e muito, nos relacionamentos no ambiente corporativo.

Agora, na Encontro, Louis quer ajudar mais pessoas a enfrentarem seus dilemas diários. Aos 54 anos, ele lembra que foi um filme que o inspirou a trabalhar na área de gestão de pessoas, o sucesso protagonizado por Robin Williams "Sociedade dos Poetas Mortos", de 1989. Então, agora é com você: "Capitão, meu capitão". ■



ESPECIALIZADOS
NA RAÇA
GOLDEN RETRIEVER
COM OS
FILHOTES MAIS
LINDOS DO
BRASIL

HOTEL-CANIL-CLÍNICA-PETSHOP

BRISTOL GOLDENS
Where dreams come true

CANIL BRISTOL GOLDENS
CÃES DA RAÇA GOLDEN RETRIEVER

📍 Av. Artur Guimarães, 1027
Santa Cruz - BH / MG
(perto do Minas Shopping)

🌐 www.bristolgoldens.com.br

📞 Bristol goldens

☎ (31) 98417-5316



POR LOUIS BURLAMAQUI

A falsa ideia de equilíbrio

Quando os negros escravos tomaram o poder no Haiti, no final do século XVIII, no episódio que ficou conhecido como Revolução Haitiana, ou Revolta de São Domingos, a notícia levou alguns meses para chegar ao Brasil, ainda uma colônia de Portugal.

Quando aviões atingiram as torres gêmeas do World Trade Center, em 11 de setembro de 2001, em Nova York, nos Estados Unidos, as primeiras imagens do atentado chegaram ao Brasil em poucos minutos.

O que diferencia os dois casos? As tecnologias para comunicação. No fim do século XVIII, a informação circulava por carta ou por jornal, e poderia levar dias ou até meses para chegar ao seu destino final. No início do século XXI, no entanto, as formas de circulação da informação são muito mais diversificadas e velozes, mesmo com a internet ainda no começo de sua popularização.

Como nos mostram os exemplos citados acima, a tecnologia encurtou distâncias e agilizou processos. Isso, teoricamente, deveria ter permitido que as pessoas tivessem mais tempo livre para se dedicar a outras tantas atividades, o que, entretanto, não aconteceu. Nossa vida não está concentrada em somente um ou dois aspectos. São várias as áreas que dividem nossa existência, e equilibrar o tempo que temos disponível para cada uma delas é um dos maiores desafios a serem vencidos.

Com a popularização das redes sociais, outra exigência entrou para a lista: ser feliz sempre. Tudo em nossa vida precisa ser perfeito e temos de estar em harmonia com tudo a todo o momento. Sermos sempre os melhores. Sermos muito bem sucedidos. A felicidade precisa fazer parte de nossa existência como se a tristeza nunca existisse e também não fosse componente importante de nossa vida. A solidão, então, parece ser a pior das situações, como se cada ser humano não precisasse de algum período com seus próprios pensamentos.

Ser feliz e estar cercado por pessoas 100% do tempo não é possível.

O equilíbrio e o desequilíbrio fazem parte da escala evolutiva em um mundo de polaridades. Há uma falsa ideia de que ao buscarmos encontrar o equilíbrio iremos nos estabilizar nele. Não há estabilização no equilíbrio. Todo santo dia somos submetidos a diversas situações que nos tiram do eixo, nos aborrecem, irritam e por vezes nos desenergizam.

Equilíbrio e desequilíbrio, assim como ordem e desordem, são necessários. Sem ordem não nasce e sem desordem não cresce. Sem desequilíbrio não me experimento além dos meus limites e sem equilíbrio não me regulo.

O problema é quando o desequilíbrio financeiro, sentimental, emocional ou decisório é constante. Se há a constância em nossa vida, sintomas físicos, como dores repentinas, insônia ou cansaço, e mentais, como estresse, ansiedade, confusão na hora de tomar decisões, irritabilidade ou infelicidade, começam a surgir. Sabe aquela ideia que

“Equilíbrio e desequilíbrio, assim como ordem e desordem, são necessários. Sem ordem não nasce e sem desordem não cresce. Sem desequilíbrio não me experimento além dos meus limites e sem equilíbrio não me regulo”

temos de idealizar uma pessoa equilibrada todo tempo? Fuja disso! Nós somos perfeitamente imperfeitos. Não fomos projetados para acertar, mas para experimentar e aprender. Experimentar e aprender requer que você entenda que sair do eixo faz parte, e voltar ao eixo mais rápido é uma habilidade que vem com o tempo. ■

Louis Burlamaqui é consultor em cultura organizacional, empresário e escritor

UPTOWN

VILA DA SERRA

SEU 2 QUARTOS NO VILA DA SERRA.

Dê um Up na sua vida
e venha morar na melhor
localização do Vila da Serra.



**VISITE O STAND
E COMPRE O
APARTAMENTO
100% DECORADO.**

Aberto todos os dias.



**Av. Dr. Marco Paulo Simon
Jardim, 480. Antiga Avenida
de Ligação, em frente
à Fundação Torino**

**(31) 3324-8102
(31) 98465-2185**

- ▶ Entrega no segundo semestre, para você mudar ainda em 2022.
- ▶ Área de lazer completa, entregue equipada e decorada, sem custos extras.
- ▶ Planta Flex para o seu novo apartamento ficar a sua cara.
- ▶ Perto de tudo que você precisa.

uptownviladaserra.com.br



MINAS BRISA
EMPREENDEIMENTOS IMOBILIÁRIOS

Empreendimento incorporado e registrado no cartório de registro de imóveis de Nova Lima, sob o número de matrícula r-6-39.852. Toda e qualquer venda estará sujeita ao pagamento do valor correspondente à intermediação/coordenação imobiliária, e as respectivas comissões decorrentes de autônomos/imobiliárias deverão ser suportadas pelo comprador e, desmembradas do valor final do contrato, pagas diretamente aos corretores autônomos/imobiliárias participantes da intermediação, caso seja esta a opção de pagamento junto às imobiliárias. Material produzido em junho/2022. Todas as imagens são meramente ilustrativas.

Pádua de Carvalho



O vereador Wanderley Porto: "O combate aos maus-tratos é essencial para a construção de uma sociedade mais evoluída, fraterna e justa. Precisamos cuidar das pessoas, mas também dos animais e do meio ambiente, enxergando o planeta como um todo"

Em defesa de todos

Líder do Bloco Democrático Independente e presidente da Comissão de Meio Ambiente, Defesa dos Animais e Política Urbana, o vereador Wanderley Porto tem como uma de suas bandeiras o apoio a ONGs e protetores de bichos

✶ DANIELA COSTA

No bairro Vale do Jatobá, um dos mais antigos da regional Barreiro, nos idos anos 1970 se iniciava uma luta comunitária em prol da estruturação da região. Naquela época, além de transporte público, segurança e infraestrutura, faltava um pouco de tudo para a comunidade que se formava e seguia em busca de um bom lugar para se viver. Filho de pai reformado da Polícia Militar e apaixonado por política, o então menino Wanderley de Araújo Porto Filho viu o empenho de promover mudanças nascer dentro de sua própria casa. Atuando como assessor de alguns políticos, Wanderley pai provou que com interesse, garra e boa vontade é possível se construir um mundo melhor, a começar pelo próprio bairro. Imbuído do desejo de também fazer a diferença, aos 15 anos de idade, Wanderley Porto, o filho, ingressou no movimento estudantil, tornando-se presidente do Grêmio Estudantil do

Colégio Tiradentes da Polícia Militar de Minas Gerais. Aquele seria só o primeiro passo de sua carreira política.

Vereador pelo partido Patriota desde 2021 e líder do Bloco Democrático Independente - que ao lado do Bloco Democracia e Independência forma o grupo de 13 vereadores que dizem não ser aliados nem do governo nem da oposição e somam quase 30% dos parlamentares do legislativo municipal -, ele tem transformado, aos 40 anos, o sonho de menino em realidade. Formando em Publicidade e Propaganda e em Marketing Político pela UFMG, também integra o RenovaBR, plataforma de ensino fundada em 2018 voltada para a qualificação de cidadãos que pretendem se candidatar a cargos políticos. “Vivenciando a realidade das comunidades que ainda estão à margem das políticas públicas, sofrendo todos os tipos de carências, ao longo de minha trajetória conquistei alguns cargos, mas ganhei ainda mais em experiência.” Por mais de 15 anos, ele exerceu cargos de gestão e assessoramento no executivo e no legislativo, atuando como assessor de comunicação, gerente do Orçamento Participativo, chefe de gabinete, secretário adjunto e secretário municipal na Administração Regional Barreiro. Exerceu também a função de secretário adjunto em Contagem e a chefia de gabinete na Câmara de BH e na Assembleia Legislativa de Minas Gerais.

Em seu primeiro mandato como vereador, Wanderley chegou com a energia e disposição dos jovens, buscando novos conceitos de gestão pública. Uma de suas iniciativas foi a criação do aplicativo “Tem meu voto”, que tem o objetivo de desburocratizar o acesso do cidadão a seu gabinete e manter um diálogo mais próximo e assertivo. Seu gabinete,



Sem rodeios, vaquejadas e rinhas de cães, galos e aves: entre as leis aprovadas de Wanderley está a que proíbe a realização de eventos que envolvam maus-tratos e crueldade a animais na capital

aliás, é compartilhado com outro colega (Gabriel Azevedo, sem partido), para combater o inchaço da máquina pública. Dentre suas propostas centrais estão o foco em menos burocracia, a valorização das comunidades terapêuticas no combate às drogas, a atenção a autistas e pacientes com doenças raras, a criação de colegiados para debates temáticos, questões relacionadas ao meio ambiente e à causa animal, além do apoio à prática de corridas de rua.

Em seu primeiro ano de mandato, Wanderley Porto foi autor ou coautor de 17 projetos de lei – nove viraram lei. Também foi escolhido como membro efetivo da CPI da BHTrans e participou diretamente de todo o processo de investigação que culminou no pedido de anulação do contrato do sistema de transporte público coletivo de BH e no indiciamento de mais de 30 pessoas. Sua luta pela inclusão da causa animal em uma das comissões permanentes da Câmara resultou na oficialização da Comissão de Meio Ambiente, Defesa dos Animais e Política Urbana, da qual é presidente. A iniciativa é fundamental para dar apoio a ONGs e protetores de animais independentes no combate ao crime de maus-tratos, na conscientização da população sobre a guarda-responsável e importância das campanhas de castração pública para erradicar a procriação descontrolada e o consequente abandono e sofrimento de animais, além do combate de zoonoses, doenças que podem ser transmitidas ao ser humano. “São mais de 40 mil cães em situação de rua somente na capital mineira. Fora a população de felinos. É uma questão de saúde pública”, diz.

Ciente de que a batalha é longa, já comemora os frutos de suas ações. Autor do projeto de lei que deu origem à Lei 11.320, conseguiu proibir a realização de eventos que envolvam maus-tratos e crueldade a animais na capital, entre eles rodeios, vaquejadas e rinhas de cães, galos e aves. Outro PL que se transformou na lei 11.344 aumentou os valores das multas aplicadas pelo município em casos de maus-tratos. “As duas medidas são essenciais para a construção de uma sociedade mais evoluída, fraterna e justa”, afirma. “Precisamos cuidar das pessoas, mas também dos animais e do meio ambiente, enxergando o planeta como um todo”. ■

Fotos: Marcelo Santos/divulgação





GABRIEL GUIMARÃES

O SETOR MINERAL E A REDUÇÃO DE CO2

Grandes companhias produtoras do setor mineral e seus fornecedores estão modernizando sua frota e equipamentos com o objetivo de reduzir a emissão de CO2 na atmosfera. Em maio, a Anglo American, dona do projeto Minas - Rio, apresentou o caminhão sustentável, que substituirá sua frota atual, em suas plantas de mineração em todo o mundo. O veículo dispõe de tecnologia de combustível de hidrogênio, que permitirá a redução de gás carbônico durante o uso. A CSN Mineração está testando a substituição de sua frota de caminhões por veículos elétricos. No mesmo sentido, a Vale e a XCMG (com planta industrial em Pouso Alegre), firmaram compromisso com o objetivo de desenvolvimento de máquinas, com foco em descarbonização, linha elétrica e desenvolvimento de produtos autônomos.



Acervo AngloAmerican/Divulgação

Arquivo Pessoal



NOVIDADE NO NORTE DE MINAS

A Agência Nacional de Mineração (ANM) aprovou o Plano Integrado de Aproveitamento Econômico (PIAE) de empreendimento da chinesa SAM Metais, no Norte mineiro, em 30 de maio. O projeto denominado por Bloco 8 prevê investimentos da ordem de 2,1 bilhões de dólares no Norte de Minas, com estimativa de produção anual de 27,5 milhões de toneladas de minério de baixo teor. Em 2021, a empresa, dirigida por **Jin Yongshi**, firmou termo de compromisso com o Ministério Público de Minas Gerais (MPMG), por meio do qual acordaram a escolha pelo MP de equipes técnicas para análise dos estudos ambientais da SAM. Além da geração de receitas e oportunidades de desenvolvimento da região, o projeto demandará por mão de obra de mais de 6 mil colaboradores na fase pico de instalação, além de 1 mil durante a operação. Sem dúvidas, é fundamental que um empreendimento desse porte siga todas as diretrizes e etapas, inclusive de consulta às comunidades diretamente afetadas, mas é inquestionável que a região merece e carece de soluções que fomentem o desenvolvimento e tragam alternativas sustentáveis de geração de oportunidades para sua população.



DESTAQUE INDUSTRIAL

Merece destaque a presença de expoentes da mineração dentre os homenageados do Dia da Indústria, evento organizado pela Federação das Indústrias de Minas Gerais (Fiemg), para comemorar as conquistas do setor produtivo, bem como congratular personalidades da indústria mineira com a outorga da ordem Mérito Industrial Fiemg, Mérito Industrial da Confederação Nacional da Indústria (CNI), título de Industrial do Ano e o título de Construtor do Progresso. Dentre os homenageados nas edições 2020, 2021 e 2022, ocorrida no último 29 de maio (após dois anos de suspensão por causa da pandemia), foram agraciadas as seguintes referências do setor mineral: Augusto César Calazans Lopes (presidente da Bemisa Holding), Carlos Antonio Soranço de Carvalho (proprietário da Soranço Mármore e Granitos Ltda.), Fabiano Cristeli de Andrade (diretor da unidade de negócios Monlevade, da ArcelorMittal Brasil), com o Prêmio Mérito Industrial FIEMG; e **Jefferson de Paula (presidente da ArcelorMittal Brasil, foto)**, Wilfred Theodoro Bruijn "Bill" (CEO da Anglo American Brasil) e Sérgio Leite de Andrade (presidente do conselho de administração da Usiminas), com o Mérito Industrial da CNI. O evento também contou com a solenidade de posse da nova diretoria da FIEMG - gestão 2022/2025, liderada pelo presidente Flavio Roscoe, reconduzido ao cargo de presidente nas eleições realizadas em 16 de dezembro de 2021.

OPORTUNIDADE DE INVESTIMENTO

De 1º de junho a 31 de julho, empresas que tenham interesse em pleitear recursos para viabilizar seus empreendimentos de mineração poderão cadastrar seus projetos no site da Rede Invest Mining: <https://investmining.com.br>. A rede, composta por órgãos públicos e entidades privadas, tem por objetivo oportunizar aos detentores de projetos o acesso a uma ampla rede de investidores, fomentando investimentos na área minerária. Tal medida pode contribuir para solucionar um dos maiores entraves do setor, já que a demanda por investimentos em pesquisas e na própria operação é maior do que a oferta disponibilizada, sobretudo para projetos greenfield (a partir do zero)



MINAS NO PDAC 2022

O PDAC - Prospectors & Developers Association Of Canadá ocorreu em junho, tanto no formato presencial quanto no on-line. O PDAC conta com mais de 8 mil membros no mundo e, por meio do compartilhamento anual de experiências e propostas de soluções, tem por missão a promoção do setor mineral global, sustentável e seguro. A Agência para o Desenvolvimento Tecnológico da Indústria Mineral Brasileira (ADIMB), na condição de organizadora do Brasil PDAC, coordena a participação brasileira no evento, por meio da Missão Brasileira. Também a responsável pelo espaço para debates sobre o ambiente regulatório, social e oportunidades de negócios, no Brazilian Mining Day. A Geosol, sediada em Minas, integrante do Grupo Geopar, foi uma das incentivadoras e patrocinou o Evento. Na foto, os diretores **Dalmo Pereira, Alessandro Guimarães, Guilherme Gomes, Mário César e Alberto Faria.**

“Relacionamentos tóxicos não surgem de repente”

Psicanalista fala sobre características de relações abusivas, que atingem tanto mulheres quanto homens e levam à violência doméstica, e qual a relação com a chamada Síndrome de Borderline

📌 DANIELA COSTA

Uma das maiores batalhas judiciais da atualidade, acompanhada não só por autoridades e testemunhas, mas globalmente discutida e analisada, trouxe à tona as trágicas consequências de um relacionamento tóxico e abusivo - para ambas as partes. Desta vez, o ator Johnny Depp e sua ex-mulher, a atriz Amber Heard, protagonizaram os piores papéis de suas vidas, disputando milhões de dólares em um processo de difamação e violência doméstica. Para os especialistas, em uma relação tóxica e abusiva não existem vencedores. Pior do que o prejuízo financeiro - Amber foi condenada a indenizar o ex marido em 10,35 milhões de dólares por acusá-lo de praticar violência doméstica sem a devida comprovação, enquanto ele deve indenizá-la em 2 milhões de dólares por difamação - é a devastação provocada pelos danos físicos, morais e psicológicos sofridos.

Se neste caso não houve inocentes, já que a violência de um não anula a violência do outro - Amber foi acusada de praticar violência doméstica contra o ex marido - a tragédia trouxe à tona o fato de que tanto mulheres quanto homens podem ser vítimas em um relacionamento abusivo. Para além da análise simplista que aponta sempre o lado mais forte fisicamente como agressor, é preciso considerar o ser humano em toda a sua complexidade. “Embora o ser humano se estruture a partir de sua compleição física, já há muito não nos definimos apenas pela condição biológica, nos percebendo

Arquivo Pessoal



como seres racionais, sociais e emocionais extremamente complexos”, diz a psicanalista Sandra Bulhões Cecilio, com especialização em ciências e valores humanos. Ao enxergar a violência como parte intrínseca de cada indivíduo, considerando todas as suas variáveis, torna-se mais fácil compreender que tão atroz quanto a violência física, são a violência moral e a psíquica, que se apresentam com teor mais sofisticado e maior dificuldade de comprovação. “A força emocional leva pais a serem subjugados por seus filhos. Parceiros a serem subjugados por seus sentimentos. São as experiências emocionais que nos fortalecem à medida que aprendemos a lidar com as frustrações.” A chamada violência de gênero se define como qualquer tipo de agressão física, psicológica, sexual ou simbólica contra alguém em situação de vulnerabilidade devido a sua identidade de gênero ou orientação sexual. Diante do isolamento social imposto pela pandemia mundial, os casos de violência doméstica cresceram exponencialmente, e não há como negar que a mulher seguiu sendo a principal vítima. Contudo, estudos apontaram um movimento reverso, com um crescimento no número de denúncias feitas por homens contra suas parceiras, relatando agressões como insulto, ameaça, ridicularização e, até mesmo, ataques físicos, personificados por tapas, socos, beliscões, arremessos de facas, tesouras, panelas, entre outras agressões que além de colocar em risco a sua integridade física, também ferem a honra. Mesmo que no Brasil culturalmente o tema seja tido como até “engraçado”, relatado em tom de galhofa em músicas e na dramaturgia, a violência contra os homens não pode ser normalizada e, muito menos, menosprezada. Violência gera violência.

1 | É certo que existe um padrão social de violência contra as mulheres, historicamente vítimas de abusos de todas as ordens praticados por homens. Contudo, já foi comprovado que os homens também podem ser vítimas de um relacionamento abusivo. Em sua opinião, por que a sociedade ainda nega essa possibilidade?

A condição humana primitiva é animal. Na lei da selva - seja na floresta ou nos lares - vence o mais forte: o tigre come o alce, o gato come o rato. Tendemos a manter o olhar nesta diretriz de que o mais forte pode mais. O adulto subjugava a criança, o corpo masculino, usualmente mais forte (hormonalmente), usa e abusa do feminino. No entanto, embora o ser humano se estruture a partir de sua compleição física, já há muito nos definimos para além da condição biológica, nos percebendo como seres racionais, sociais e emocionais extremamente complexos. Tal complexidade define e transforma a condição humana, assim como o olhar simplista e habitual do mais forte como agressor.

“Embora o ser humano se estruture a partir de sua compleição física, já há muito nos definimos para além da condição biológica, nos percebendo como seres racionais, sociais e emocionais extremamente complexos”

2 | Seria correto afirmar que o relacionamento abusivo e a violência doméstica independem de gênero, e tanto homens quanto mulheres podem ser vítimas?

É preciso olhar situações tão sofridas por mais de um ângulo para enxergar a violência como parte de todo ser humano. A agressividade, como forma de sobrevivência, existe e é uma característica necessária a todos os animais. Já em sua forma violenta e abusiva, vem acompanhada da onipotência humana, da exigência de ser dono de objetos, espaços, ideias e pessoas. Por

esse ângulo ela esconde a dependência, o medo, a culpa e tantos outros aspectos da nossa fragilidade. Todos, independentemente de sexo, precisamos da agressividade como força de vida, ao mesmo tempo em que também é preciso lutar contra a agressividade possessiva e abusiva.

3 | Considerando que em todos os relacionamentos entre casais existem conflitos, como identificar um possível relacionamento tóxico e abusivo?

Somos seres únicos, portanto diferentes uns dos outros. Esta é uma grande riqueza humana. O encontro com o diferente nos acrescenta, mas também acende a luzinha de perigo, pois junto da admiração vem o desejo de posse, o ciúme, a inveja, a destrutividade. Isto acontece na escola, no trabalho, com amigos. Sabemos ainda que não há conflito com o desconhecido, o indifferente, mas com aquele que mexe com nossas emoções. Buscando identificar o grau de toxicidade podemos pensar nas relações íntimas como um jardim a ser cultivado e que por conter pragas, necessita de podas. Identificamos um relacionamento abusivo quando não se vê mais o verde, quando o terreno vira deserto, concreto ou campo de batalha.

4 | Na maioria dos casos, as tentativas de minimizar o parceiro trazendo à tona suas piores qualidades e, ao mesmo tempo, compensá-lo com carinho e até presentes são comuns neste tipo de relacionamento. O que leva a tais atitudes?

Melanie Klein descreveu o funcionamento mental como oscilante entre duas posições. Numa posição mais primitiva os objetos são vistos de forma cindida: bons ou maus, amados ou odiados. O bebê que só aceita o colo da mãe quando está com fome é o mesmo que arranca os cabelos e até os olhos dela num ataque de desconforto. Ele descobre que a mãe que ele ama é a mesma que muitas vezes o frustra. Vamos aprendendo a lidar com a frustração ao entendermos que o ser que atacamos é o mesmo que nos encanta. Na posição cindida o ódio vai gerando sentimento patológico de per-

seguição (persecutoriedade), o ruim fica tão monstruoso que a pessoa se sente atacada, enquanto o objeto amado é idealizado. Fazemos isto também na política quando elegemos ídolos e não homens. São relações que se cristalizam em modelos primitivos, estruturadas na cisão: se me decepçiona, destruo, se me encanta, endeuso.

5 | Por que é comum observar a presença de pessoas dominadoras e com posturas autoritárias em relacionamentos abusivos?

O diagnóstico psicanalítico é de que pessoas extremamente autoritárias em sua estrutura possuem núcleos extremamente frágeis e infantis, carregando em sua essência o medo do outro, do abandono, da impotência. Pessoas dominadoras têm muito medo do vazio, medo do mundo, da vida e, por vezes, escondem isto com uma capa da arrogância. Relações saudáveis são estruturadas na convivência entre pessoas, com suas diferenças, logo exigem diálogo, respeito, acolhimento e limite.

6 | Até que ponto o vínculo emocional é saudável, para que não ganhe características de dependência?

Tartarugas quando nascem correm para o mar, mas o bebê humano nasce absolutamente dependente e leva um longo tempo para se constituir como indivíduo. Ele depende de uma mãe, que vive no seio de uma família, constituída dentro de uma sociedade. Winnicott diz que nascemos absolutamente dependentes e caminhamos em direção à independência sem, no entanto, nunca atingirmos a independência absoluta. Somos seres sociais, logo precisamos uns dos outros. São as experiências emocionais que nos fortalecem à medida que aprendemos a lidar com as frustrações. São elas que nos permitem criar alternativas, ampliar possibilidades, e aprender com a experiência, como diz o psicanalista Bion.

7 | Nos relacionamentos abusivos é comum o parceiro oprimido abrir mão de coisas que lhe são caras, perdendo a própria identidade e

autoestima. Como a vítima pode reagir a isso?

Relacionamentos tóxicos não surgem de repente. Eles têm origem na história pessoal e familiar de cada um, enraizados no solo, são estruturais e não de fácil remoção. Reagir exige força, afeto e coragem. Uma das complicações destas relações é que costumeiramente elas isolam as pessoas, espalham medo e costumam gerar culpa. Mas a relação com outro é a janela para construir novas histórias: ouvir experiências, se dar o direito de falar, e criar laços de intimidade através de amigos e familiares. É necessário descobrir que há todo um espaço potencial de vida à nossa volta que pode ser aberto por alguém afetivo. A busca de ajuda profissional é sempre uma opção na construção de novos espaços.

“O diagnóstico psicanalítico é de que pessoas extremamente autoritárias em sua estrutura possuem núcleos extremamente frágeis e infantis, carregando em sua essência o medo do outro, do abandono, da impotência”

8 | Somos habituados a entender como violência apenas a agressão física, contudo, como descrito na própria Lei Maria da Penha, podem ser considerados cinco tipos de violência: violência física, psíquica, moral, sexual e patrimonial. Como diferenciá-los?

A violência moral e a psíquica são as mais sofisticadas, com maior grau de complexidade e maior dificuldade de comprovação. A violência moral se con-

cretiza através de calúnias, difamações e injúrias. Já a psicológica envolve condutas que causam danos emocionais, levam à diminuição da autoestima através de ameaças, humilhações, chantagem, ridicularização, causando prejuízo à saúde emocional.

9 | Tendo em vista que a instabilidade emocional, com muitos altos e baixos, é uma das principais características em um relacionamento abusivo, é possível dizer que, em muitos casos, um dos parceiros pode possuir a chamada Síndrome de Borderline?

É possível, uma vez que o transtorno de personalidade borderline é caracterizado por instabilidade emocional, flutuações extremas de humor, impulsividade, visão distorcida de si e dos outros, além do medo do abandono e reações agressivas intensas. Costumam envolver comportamentos de risco como uso de drogas, automutilação e até mesmo tentativa de suicídio. Considerado um transtorno fronteiroiro ou limítrofe entre uma personalidade neurótica e psicótica, o seu diagnóstico é bastante complexo.

10 | Segundo os especialistas, existem quatro fases que se repetem em um relacionamento abusivo: 'tensão', onde começam as implicações. 'Incidente', quando ocorrem as brigas. 'Reconciliação', quando são feitas promessas de que as brigas não voltarão a acontecer. E a última fase é a 'calmaria', onde o incidente é esquecido, como se nada tivesse acontecido. Como agir para sair desse ciclo vicioso?

Como todo vício, esse ciclo é composto por destrutividade, mas também por etapas prazerosas, o que o torna ainda mais perigoso. Além de ser repetitivo, o ciclo vicioso costuma caminhar em direção a catástrofes, portanto é preciso rompê-lo. O rompimento não costuma ser imediato, mas se constitui numa mudança de direção. Romper com velhos hábitos é um exercício diário, exige perceber o que está à nossa frente com novos olhos, por outros ângulos da situação e, principalmente, que aprendamos a nos amar. ■

SUA MAIOR CONQUISTA TEM QUE SER NO MELHOR DO BARREIRO.

NEXO



**RESIDENCIAL
MILIONÁRIOS**

Perspectivas artísticas

Morar no Bairro Milionários é encontrar tudo que você precisa perto de casa, contar com toda a estrutura viária da região do Barreiro e estar a apenas 3 km de duas estações do metrô. É ter autonomia, mobilidade e praticidade para ir a qualquer lugar e voltar, a qualquer hora.



PISCINAS



GOURMET MULTIMÍDIA



SALÃO DE JOGOS



SALÃO DE FESTAS



2 QUARTOS COM SUÍTE



VARANDA



LAZER PREMIUM E EQUIPADO



ACABAMENTO DIFERENCIADO

☎ 0800 728 9000 • mrv.com.br



Este material tem caráter meramente ilustrativo por se tratar de bem a ser construído. O mobiliário e os equipamentos não fazem parte do contrato de compra e venda. Os materiais e cores representados poderão sofrer pequenas alterações sem prévio aviso em função da disponibilidade dos mesmos no mercado. Contrato padrão e demais condições estão disponíveis em nosso plantão de vendas. As condições ora indicadas poderão sofrer alterações sem prévia comunicação ou anuência dos interessados, para adequação ao mercado. *Consulte condições de financiamento e/ou as condições do subsídio dentro do seu perfil, nos nossos plantões. Oferta válida enquanto durarmos estoques. R-6.148 do 10º ofício de Belo Horizonte.



CONFORTO E EFICIÊNCIA

Transformar arte em espaços de convivência que sejam, ao mesmo tempo, confortáveis e eficientes. Essa é a motivação que norteia o trabalho da empresa Luana Lima Arquitetura e Interiores. “Colocar nosso talento a serviço do outro é nosso maior desafio, o que nos impulsiona a buscar sempre novas tendências e olhares”, afirma a idealizadora Luana Lima. No

comando da empresa mineira desde 2013, Luana atua nas áreas de design de interiores, arquitetura e engenharia residencial e comercial. “Acompanhamos todo o processo, desde o estudo preliminar até a execução da obra.” Tudo passa pela análise das necessidades individuais de cada cliente, a fim de alcançar um resultado bonito e, principalmente, funcional. No

acervo do escritório estão projetos nacionais e internacionais, com obras, reformas e execução de serviços em diversos estados brasileiros e nos Estados Unidos. “A nossa busca é sempre pelo belo e pela inovação. Esse é o papel da arquitetura e uma motivação irresistível.” Confira a seguir soluções empregadas em duas residências mineiras.

Fotos: Divulgação





COZINHA QUE ACOLHE

A cozinha de alto luxo construída em uma casa no Vale do Jequitinhonha, em Minas Gerais, consegue unir sofisticação e aconchego em um mesmo ambiente. Ela atende à demanda de um jovem casal que gosta de receber familiares e amigos, tendo a cozinha como o coração da casa. "A proposta para esse ambiente foi entregar um espaço sofisticado, com paletas claras e um visual mais 'clean'", explica Luana Lima. Para isso, a arquiteta utilizou

o porcelanato da marca Eliane, na cor Bianco Oro, em toda a bancada, na ilha, no piso e nas paredes. Os metais, da marca Tramontina Versatile, dão um toque mais sofisticado ao ambiente. Ambos fazem parte do mix de produtos encontrados na loja Catalão da ABC da Construção. O toque de cor e aconchego fica por conta do espaço com cristaleira, adega e uma poltrona azul. "São detalhes que valorizam o ambiente e o deixam com mais aconchego."



BANHEIRO COM PERSONALIDADE

Esse banheiro nada básico traz charme e personalidade a uma casa de alto padrão no Norte de Minas. "A proposta foi entregar um ambiente impactante, que fuja do convencional", conta Luana. O sofisticado porcelanato da marca Portinari, nas versões Lumina DGR e Tenor OFW, garantem

a elegância do espaço e fazem um contraste entre o escuro e o claro. A cuba também recebeu porcelanato esculpido e os metais trazem referências do estilo industrial ao espaço. "O vaso da Deca dá o toque que complementa toda a sofisticação desse banheiro."



*Nutricionista e personal chef

É TEMPO DE FÉRIAS!

Algumas dicas de como evitar os excessos e não colocar todo o trabalho do ano a perder

Estamos em férias! Para muitos, alegria. Para alguns, preocupação. É possível manter ou ainda perder peso nas férias e em viagens? O que fazer para manter o foco e não perder tanto trabalho gasto em chegar no peso ou no corpo tão sonhado? Essas perguntas são muito frequentes nesta época do ano. Tenho clientes que muitas vezes dão um tempo nesse período e retornam após as férias e viagens. Mas o que a maioria das pessoas não sabe - e deveria saber - é que quando praticamos a reeducação alimentar, fazendo melhores escolhas dentro do que temos disponível, conseguimos, sim, manter o peso e até emagrecer nas férias! Basta incluir alguma atividade física, fazer um bom café da manhã, reduzir o consumo de carboidratos e dividir as guloseimas com toda a família em vez de cada um comer uma. Escolham uma por dia e dividam. Assim, todos provam de tudo

e evitamos os excessos.

❖ Mantenha os hábitos de fazer as mesmas refeições do dia a dia (café, lanche, almoço, jantar...). Se for imprescindível fazer uma refeição mais pesada, escolha somente uma por dia (almoço ou jantar).

❖ Procure adaptar as mesmas coisas que estão no seu cardápio durante a viagem. Por exemplo, no café da manhã troque apenas o pão por outro pão diferente, fruta por outra fruta... Cuidado para não exceder nas farinhas e massas.

❖ Tente comer as mesmas quantidades. Não exagere. Se quiser uma sobremesa, coma um pouco menos do carboidrato do seu prato (arroz, feijão, massas...).

❖ Faça exercícios físicos uma a duas vezes ao dia, caminhe muito, brinque bastante com os filhos, mantenha o corpo agitado.

❖ Evite o consumo de alimentos industrializados e fast food ou coloque uma a duas vezes durante a viagem. Selecione o dia certo para isso e deixe combinado.

❖ Leve sempre na bolsa opções práticas para não ficar com fome. Tenha barrinhas de cereal, de proteína, biscoitinhos integrais, polenguinho, frutas secas crocantes, castanhas...) Importante: não fique com fome.

❖ Lembre-se do prato saudável e colorido. O prato deve ter no mínimo três cores de alimentos.

❖ Coloque apenas um alimento diferente por dia, mesmo que seja todos os dias, em vez de colocar todas as refeições diferentes.

❖ Lembre-se: férias devem ser para descansar a cabeça, se divertir. Cuidado para não associar lazer e diversão com orgia alimentar.

❖ Beba bastante água!



Freepik



JÁ EM CASA, PARA VARIAR UM POUCO O CARDÁPIO DA CRIANÇA, VOCÊ PODE USAR A CRIATIVIDADE E FAZER ALGUNS SNACKS SAUDÁVEIS COM CARA DE LANCHONETE. ALGUMAS SUGESTÕES SÃO:

MILK SHAKES PROTÉICOS (COM LEITE, FRUTA CONGELADA E LEITE EM PÓ);

WRAPS (COM CARNE OU FRANGO DESFIADO, PRESUNTOS DE PARMA, SALMÃO DEFUMADO + ALGUM QUEIJO + LEGUMES CRUS CROCANTES COMO ALFACE AMERICANA, CENOURA RALADA, TOMATE E OUTROS).

PARA DAR LIGA AO WRAP, GOSTO MUITO DE USAR O HOMMUS (PASTA DE GRÃO DE BICO) OU CREAM CHEESE LIGHT.



Para Felipe Fernandes, mais conhecido como Pura Poesia, a caligrafia é o estudo do gesto, uma coreografia da mão: “Fui estudar a construção do significado através da junção de cada letreirinha até a formação das palavras para encontrar minha identidade artística”

O poder da palavra

Em um encontro improvável entre a estrutura clássica da letra, a arte de rua e o picho, Felipe Fernandes leva poesia para os espaços públicos das cidades

✎ DANIELA COSTA

“Na arte, eu sou autodidata”, diz Felipe Fernandes, de 48 anos, artista plástico e publicitário por formação. Nas ruas e no mundo artístico é conhecido por um codinome bem peculiar: Pura Poesia. Para ele, a caligrafia é quase um sacerdócio, praticada diariamente para não perder sua originalidade. É por meio dela que o

artista deixa sua assinatura e sua marca nas ruas das cidades. “Tenho um sistema de escrita em que desenvolvo apenas o título. Tipo um arquivo zip em que você clica duas vezes e a história que você imaginar surge lá de dentro.” O contato com a arte começou cedo e desde criança o menino já se interessava por pintura, teatro, desenho, entre outras formas de expressão. Mas, foi somente aos 42 anos

de idade, ao participar de um workshop de caligrafia, que Felipe se encontrou realmente. Desde então, suas mensagens levam poesia e arte de forma sutil e democrática por toda a parte onde os seus pés e mãos alcançam.

Em seu ateliê no Mercado Novo, localizado no coração da capital mineira, Felipe tenta aproximar a arte das pessoas e para isso se utiliza de várias formas de

comunicação. “A arte não pode ser exclusiva. Precisa ser feita para todos”, afirma. Como matéria prima, utiliza materiais já existentes e muitas vezes descartados, enxergando em tudo o seu valor. De tal forma que o material reciclado ganha nova função, revelando a sua própria história. “Através desses artefatos conto a história do mundo. Imagine quantas famílias estiveram por trás da produção de um aço descartado? Existem muitas coisas a serem exploradas e valorizadas”.

Ele trouxe essa percepção de sua infância. Nascido em BH e filho de pai industrial, Felipe cresceu em meio à produção gráfica, chegando a trabalhar na impressão, período em que o interesse pela linguagem visual foi despertado. Acompanhado pelo genitor, aos 15 anos de idade realizou um de seus grandes sonhos, do qual não se afastou mais. “Fizemos uma visita guiada ao Museu do Prado, em Madrid, na Espanha, onde me deslumbrei com os grandes clássicos. A partir daí, o turismo artístico se tornou uma das minhas grandes paixões.”

Na publicidade, foi diretor de arte com especialidade em letra. Na área acadêmica, fez duas pós-graduações na faculdade de letras da Universidade de Lisboa, estudando a construção do significado através da junção de cada lettrinha até a formação das palavras. “A caligrafia é o estudo do gesto, uma coreografia da mão. Primeiro fui aprender o alfabeto gótico, de tal forma que a minha letra é um encontro muito improvável da estrutura clássica da letra, com a arte de rua e o picho”, afirma. Felipe acredita que é possível “pichar ao contrário”, de forma limpa e de modo a levar a poesia pelo mundo afora, transmitindo boas vibrações.

O jovem que não se encaixava nas regras acadêmicas - levando anos para concluir o curso superior - reconhece que a dedicação aos estudos foi muito importante em sua vida. O que o levou a coordenar o Prêmio Jovens Cientistas, um dos principais prêmios no campo das ciências no Brasil, e também o programa Florestabilidade, voltado para a educação florestal e atividades produtivas sustentáveis na Amazônia.

Sabendo que o texto pode agregar, mas também ser uma ferramenta de exclusão - seja por alguns não saberem



Em suas obras, o artista busca despertar a imaginação de quem vê, criando portais para um universo mais leve, com pílulas de oxigênio entre tanta poluição: “Um escudo anti trevas”

ler ou, até mesmo, por não conseguirem interpretar o sentido das palavras -, o artista abre exceção do uso da letra para seguir um caminho divergente, criando novas formas de expressão. Assim surgiram desenhos de arco-íris coloridos de esperança e a imensidão dos universos representados em padrões gráficos, transformando símbolos em movimento. “Sempre fui apaixonado por arte de rua, por isso fui escrever poesia nos espaços públicos”, diz. Esse talento o levou a participar do maior festival de arte pública da Europa, em 2019. Em BH, tem dois painéis no Jardim Alvorada. Picho, “tem por toda a cidade”, como costuma dizer. Para Felipe, não existe diferença entre o grafite e a pichação. “Tudo é arte pública.” Em suas obras, busca despertar a imaginação de quem vê, criando portais para um universo mais leve, com pílulas de oxigênio entre tanta poluição. Como o próprio artista diz, “um escudo anti trevas”. ■

NOVO ATELIER

CURSOS:

PINTURA SOBRE TELA

DESENHO ARTÍSTICO

AQUARELA



31 97558 5555

Rua Pernambuco, 1002,
3 andar. Savassi



COMO ADAPTAR A CASA PARA UM PET?

Hoje, além de fiéis companheiros, os bichinhos de estimação também são membros da família. Assim, nada mais justo do que criar em casa um espaço exclusivo para que tenham conforto, segurança e diversão.

Ter um pet em casa melhora a qualidade de vida. Benefícios como a redução do estresse, combate à depressão, união da família e muitos outros já foram comprovados cientificamente. Mas para que a convivência seja harmoniosa são necessárias algumas mudanças.

Confira algumas dicas para tornar o lar acolhedor para seu animalzinho.

1) Escolha um cantinho para ele chamar de seu.

- Mesmo que decida dar ao seu bichinho livre acesso à casa, é importante que ele tenha o próprio "quartinho". Descarte áreas apertadas e entulhadas. O lugar deve ser calmo e agradável, com luz natural e temperatura amena.
- É importante que o local eleito tenha os elementos necessários para o bem-estar do seu pet, como uma casinha ou caminha confortável, almofadas, mantas, itens de higiene, brinquedos e potinhos adequados de água e comida.
- Manter tudo em ordem e de acordo com a sua rotina, de forma prática e funcional, fará com que a tarefa de cuidar do seu animalzinho fique bem mais fácil e prazerosa.

2) Organize o banheiro dele.

- Primeiro você tem que decidir onde será o lugar do bichinho fazer suas necessidades. De preferência uma área mais isolada e fácil de limpar. Além disso, o banheiro deve ficar separado do cantinho de descanso e das refeições.



3) Pense na segurança.

- Muitas vezes, focamos na parte divertida do projeto e deixamos a proteção de lado. É fundamental observar, com cuidado, todos os itens que ele pode pegar. Lembre-se que pets são arteiros, pulam, correm e escalam. Deixe fora do alcance plantas venenosas ou que causam algum tipo de irritação, objetos cortantes ou afiados, fios elétricos e produtos tóxicos.
- Caso necessário, não hesite em instalar redes de proteção nas janelas, cercar o terreno ou colocar grades em aberturas que dão para a rua. Também não esqueça da coleira de

identificação, para que em caso de fuga ele seja identificado e devolvido com maior facilidade.

4) Distribuição de tarefas.

- Um animalzinho não é só diversão, é um morador que precisa de cuidados, de ordem e de uma rotina que lhe proporcione estabilidade e alegria. Por isso, já organize em casa quem será responsável por cada tarefa, como educar, levar para passear, limpar a sujeira e dar a comida.

Com todos os pontos acima checados e resolvidos, é só se preparar para os muitos momentos especiais que estão por vir.

[illegible]

INSCRIÇÕES: fundacaotorino.com.br
E-MAIL: materna@fundacaotorino.com.br
INFORMAÇÕES: 31 3289-4200

De abandonados a mascotes

Jonatam Silva e Leila Ribeiro, da PointUTV: cãozinho vira-lata de três patas resgatado há pouco tempo se transformou no queridinho dos funcionários da loja



Empresários se unem na luta em prol do bem-estar animal e dão exemplo ao adotar animais vítimas de maus-tratos

■ DANIELA COSTA

Às margens da BR-040, nas imediações do bairro Jardim Canadá, no município de Nova Lima, um evento curioso chama a atenção dos frequentadores de um posto de gasolina local. Além das grandes carretas que dali fazem seu ponto de parada e do restaurante com comida sempre quentinha no fogão a lenha, uma trupe de cães de “todas as qualidades” é presença cativa e bem-vinda naquelas paragens. Não há exceção para o modo como eles foram chegando. Um a um foram abandonados e, os que tiveram sorte de não perecer na via rápida, encontraram ali um refúgio seguro, com direito a comida boa, cuidados veterinários e algumas regalias. Com a vida nova também ganharam nova identidade: Pretinha, Dourada, Gilbinha, Amarelão, Lora, Mel, e vários outros que por ali estão ou que por lá já passaram e acabaram em lares amorosos após serem adotados.

Os menos ariscos se tornaram mascotes e batem ponto no escritório do empresário Alexandre Bossi Grassi Ferreira, que providenciou caminhas e até crachás para seus ilustres colaboradores. Desde que ele foi trabalhar ao lado do pai, na gestão do posto, o destino de inúmeros animais foi mudado, e o índice de abandono por ali está diminuindo. Além do seu exemplo mudar a consciência tanto de clientes quanto de funcionários em relação ao crime de maus-tratos, sempre que aparece mais um peludo no pedaço ele logo providencia para que seja castrado, evitando a procriação descontrolada. “Tive meu primeiro cachorro aos 8 anos de idade, o Nick, da raça golden retriever. Eu me



O empresário Alexandre Ferreira com os cãezinhos Douradinha, Lolo e Thor, que têm direito até a crachá: “O exemplo ajuda a mudar a consciência tanto de clientes quanto de funcionários em relação ao crime de maus-tratos”

lembro dele sempre me aguardando chegar da escola para brincar”, conta Alexandre. “A convivência com ele me fez perceber o quanto os animais são puros e precisam de nós.”

Para ele e tantos outros empresários, ignorar o sofrimento animal é uma prática que não condiz mais com os seres humanos e nem com empresas que se dizem conectadas à sustentabilidade do

planeta. Empresas sustentáveis pensam no ecossistema como um todo e fazem disso um diferencial competitivo. Para além dos lucros, elas pensam no futuro e não existe futuro sem a proteção e o bem-estar animal e ambiental. No minidocumentário brasileiro produzido pela World Animal Protection, em 2021, intitulado “Bactérias Multirresistentes: uma Ameaça Invisível”, a Organização ►

Mundial de Saúde (OMS) classifica as bactérias multirresistentes como uma das dez ameaças globais à saúde pública enfrentadas pela humanidade. Esse fato é intrinsecamente ligado à convivência degradante do ser humano com a fauna e a flora, originando doenças causadas por bactérias, vírus, fungos e parasitas.

Cientes de que animal saudável não transmite doença, cuidar da população de bichos em situação de rua por consequência do abandono humano seria, de fato, uma questão de saúde pública. “Não vejo como um ato de piedade. É uma questão de consciência social. Um ajudando o outro”, diz o empresário Luiz Alberto, mais conhecido como Beбето. Dono da PointUTV, loja de acessórios para veículos off road no Jardim Canadá, ele tem quatro cães adotados em casa. Na logo da sua empresa, a imagem do Muttley, cão do famoso personagem Dick Vigarista, do desenho Corrida Maluca, já diz de seu amor pelos pets. Mais recentemente ganhou um mascote para fazer jus ao nome. Um cãozinho vira-lata de três patas resgatado há pouco tempo preso em uma cerca. “Será o nosso Muttley de verdade. Vai trazer vida e energia nova para o nosso espaço.”

Na Pousada do Comandante, em Macacos, a cadelinha Layla, sem raça definida, é o chamego da empresária Ângela Mara Borges. Dorme aos pés da sua cama e assume o papel de cicerone de todos os hóspedes que frequentam o local. Quem a vê desfilando com seus pelos pretos longos e brilhantes pelas instalações da pousada, não imagina qual a sua origem. “Um ex caseiro nosso a encontrou muito doente e cheia de bicheira. Desde então, a adotamos e ela se transformou em nossa grande companheira. Faz parte da nossa família”, diz Ângela. Há alguns quilômetros dali, na região da Savassi, o empresário Matheus de Freitas Vidal Szenberg se encantou pela gatinha Juliana. Dono do Pet Happy, decidiu encontrar um mascote para a sua loja em uma feira de adoção. Carismática, a gatinha roubou a cena e se transformou na sensação do pet shop. “Ela faz questão de ficar na entrada da loja para chamar a atenção dos hóspedes. Quando não está, já sentem falta. Traz muita alegria para o nosso negócio.” ■

Bruno Hannelt



Na Pousada do Comandante, a cadelinha Layla é o chamego da empresária Ângela Mara Borges e assume o papel de cicerone de todos os hóspedes: “Um ex caseiro nosso a encontrou muito doente e cheia de bicheira. Desde então, a adotamos e ela se transformou em nossa grande companheira”

Pádua de Carvalho



O empresário Matheus de Freitas Vidal Szenberg decidiu encontrar um mascote para a sua loja em uma feira de adoção. Carismática, a gatinha Juliana se transformou na sensação do pet shop: “Ela faz questão de ficar na entrada da loja para chamar a atenção dos hóspedes”

LUZ, CÂMERA, AÇÃO

Mineira faz sucesso com vídeos divertidos mostrando os desafios de conciliar maternidade e vida profissional

A dificuldade de voltar para o mercado de trabalho depois de se tornar mãe não é um desafio isolado entre as mulheres. Quando sentiu essa barreira na pele, a atriz e publicitária Fernanda Bontempo, de 29 anos, deu vida ao quadro "Mama Drama" e passou a criar vídeos para as redes sociais mostrando, de forma divertida, como é a vida profissional de quem ainda carrega uma criança nos braços.

Natural de Belo Horizonte, a moça morava no Rio de Janeiro quando deu à luz a pequena Lara, de 2 anos. Ao percorrer o caminho de volta para o mercado de trabalho, Fernanda se deu conta de que muitas portas haviam se fechado. "Fiz várias entrevistas, mas quando mencionava que era mãe de uma criança pequena eu simplesmente saía do processo misteriosamente", conta. Sem ver alternativas, ela passou a contracenar com a filha e produzir vídeos para o Instagram mostrando seu próprio drama. "A inspiração veio de pelepas reais", diverte-se. O que começou como uma forma de desabafo, acabou se mostrando uma verdadeira oportunidade de carreira. "Muitas mulheres se identificaram e algumas marcas gostaram da linguagem informal, com muito bom humor", diz Fernanda. "Foi o pontapé para me inspirar a fazer mais vídeos e unir minhas duas profissões: publicitária e atriz."

De volta a BH, Fernanda iniciou um novo trabalho. Ela e o sócio Fabio Araujo estão abrindo as portas da produtora Luz, atuando no segmento de criação de

Edna Ruas/divulgação



A atriz e publicitária Fernanda Bontempo com o cineasta e diretor Fabio Araujo: parceria que vem rendendo bons frutos

vídeos e conteúdos publicitários para o Instagram e com foco em criar narrativas para o cinema. "Já estamos desenvolvendo um documentário para ser lançado em breve", promete. A parceria é a mesma que garantiu o sucesso do "Mama Drama", já que Fábio também participava das gravações, como diretor. "Começamos de forma divertida e agora virou profissão", diz Fernanda. Feliz ou infelizmente, o salto veio de uma necessidade recorrente entre as mães-profissionais brasileiras. Fernanda lembra que o mercado não acolhe as mulheres quando elas mais precisam trabalhar e ter dinheiro. Por isso, muitas viram empreendedoras, por falta de opção. "É o que eu estou buscando, por minha conta", diz. "Pretendo seguir no meu propósito de desmistificar a vida profissional de uma mãe. Não é fácil, embora seja engrandecedor."

Pulso mineiro no comando da Anfavea

Para o recém-empossado presidente, Márcio de Lima Leite, reindustrialização, descarbonização e redução de impostos são os principais desafios do setor automotivo para os próximos anos

▀ FÁBIO DOYLE

Os grandes e complexos desafios a serem enfrentados pela indústria automobilística no Brasil serão agora gerenciados e conduzidos por um mineiro, o advogado e contador Márcio de Lima Leite, que assumiu em maio a presidência da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Anfavea) para a gestão 2022-2025, sucedendo Luiz Carlos Moraes. O novo responsável pelo comando da Anfavea é vice-presidente de assuntos jurídicos, tributários e de relações institucionais da Stellantis na América do Sul. Ele está há 21 anos no grupo - denominado Fiat até 2014, depois FCA (Fiat Chrysler Automóveis) a partir da fusão com o grupo Chrysler, e Stellantis desde janeiro de 2021, com a fusão da FCA com o grupo PSA. A Stellantis reúne 14 marcas, com destaque para Fiat, Jeep, Peugeot, Citroën e Ram.

No Brasil, o setor automotivo movimenta hoje 98 mil empresas, mais de 500 fornecedores e seu faturamento representa 36% do PIB do país. O maior desafio a ser enfrentado pelo vigésimo presidente da associação, que neste ano completa 65 anos de existência, é fazer crescer a competitividade do setor. Em entrevista exclusiva à revista Encontro, Lima Leite aponta os gargalos do setor, fala de possíveis soluções para eles e explica o que espera do governo em termos de parceria para a retomada do crescimento e redução da ociosidade na capacidade produtiva.

Fotos: Anfavea/Divulgação



ENCONTRO - Qual é o maior desafio a ser enfrentado em sua gestão como presidente da Anfavea?

Márcio de Lima Leite - Os desafios são inúmeros, mas posso nominar dois principais, que de certa forma estão entrelaçados. O primeiro, de âmbito nacional, é a defesa da indústria e a reindustrialização. O momento global de rápida transformação tecnológica e de revisão das cadeias de fornecimento pós-pandemia colocam na agenda da indústria uma necessidade de grandes investimentos para manter ou ampliar o atual parque produtivo brasileiro. Ao mesmo tempo, é preciso recuperar ou fomentar pequenos fornecedores tier 3 e 4 (empresas produtoras de componentes dotadas de central de dados avançada, que permita menor probabilidade de erros e paradas de produção em caso de crise; quanto maior o nível "tier", que varia de 1 a 5, mais seguro e efetivo é o sistema produtivo). Esses fornecedores são fundamentais para nossa cadeia. Sentimos falta de pequenas empresas de ferramentaria, por exemplo. Temos carência de insumos como borracha e outros que poderiam ser produzidos localmente. Por que não temos produção local de transmissão automática, se a maioria da frota já usa esse equipamento? O segundo desafio, de âmbito global, é a descarbonização do setor automotivo. Assim como outros países vêm fazendo, já em alta velocidade, precisamos acelerar as rotas tecnológicas que levem à eliminação das emissões de gases do efeito estufa. Isso implica em grande integração de metas entre os setores público e privado, pois todas as rotas demandam investimentos em infraestrutura, geração de energia, de biocombustíveis etc. Como esses desafios se entrelaçam? A corrida pela descarbonização vai ajudar a moldar os investimentos necessários a essa nova etapa da industrialização no país.

Em sua posse na presidência da Anfavea, no início de maio, ao comentar a redução do IPI em 25%, que entrou em vigor naquela data, o senhor disse que o que se verá é a extinção do IPI. Há indícios de que o governo federal irá propor novas reduções de impostos? Qual é a expectativa da Anfavea em relação

“Hoje temos restrições na produção por causa da crise global dos semicondutores e, em menor grau, de outros insumos. Esperamos uma pequena melhora nesse quadro no segundo semestre e um 2023 mais perto do normal”

à redução dos impostos que recaem sobre a indústria automobilística?

Hoje o consumidor, ao comprar um carro novo, paga na verdade por dois carros, já que 50% do valor que desembolsa vai para os cofres do governo. Essa afirmação é verdadeira? Em sua opinião qual seria o percentual justo e razoável de carga tributária sobre os veículos automotores?

Nosso setor teve uma redução de IPI inferior à de outros setores, e os automóveis ficaram de fora da segunda redução. Esperamos que isso seja revisto rapidamente pela equipe econômica. Quanto à extinção do IPI, que é o que defendemos, ela depende da aprovação da reforma tributária. Torcemos para que ela seja aprovada ainda neste ano. Para termos maior competitividade, precisamos de uma redução relevante da carga tributária, hoje próxima de 50% do valor do veículo, enquanto outros países têm algo entre 20% e 30% do preço.

O fortalecimento do processo industrial do setor automotivo passa pelo incremento da produção local de peças e componentes utilizados pelos veículos aqui vendidos. Vários, como por exemplo, o sistema de transmissão automática, são ainda

importados. Além desse, que outros componentes automotivos deveriam completar a lista dos itens a serem produzidos localmente? O que é preciso fazer para convencer os fabricantes de peças e componentes a investirem a produção desses itens no Brasil?

A transmissão automática é o melhor exemplo, dado que o câmbio manual é algo quase em extinção nos nossos atuais produtos. Esse é um desafio, e a grande questão é a demanda, já que existem diversas soluções técnicas. Provavelmente, se estivessemos com a demanda crescente já teríamos produção local desse tipo de câmbio. Mais do que componentes importantes, podemos aumentar a produção de insumos locais, como plásticos e borrachas. E até semicondutores, por que não? Europa e EUA estão fazendo isso, para fugir da dependência da Ásia. Componentes para veículos eletrificados também passam a ser estratégicos globalmente, incluindo baterias. Temos no Brasil metais nobres usados nessas baterias, por que não produzir localmente?

O setor automotivo, hoje com capacidade de 4,5 milhões de unidades anuais, trabalha atualmente com capacidade ociosa de 50%. O que pode ser feito para no curto/médio prazo reduzir essa ociosidade? Qual é o papel e a importância dos mercados interno e externo nessa meta de redução da ociosidade da indústria?

Hoje temos restrições na produção por causa da crise global dos semicondutores e, em menor grau, de outros insumos. Esperamos uma pequena melhora nesse quadro no segundo semestre e um 2023 mais perto do normal. Com isso equilibrado, um desempenho mais robusto do mercado interno dependerá do arrefecimento da crise econômica, que tem aumentado a inflação e sobretudo os juros. A médio prazo, só as reformas estruturantes e a redução dos impostos poderão aumentar a demanda interna, bem como uma política de inspeção veicular que ajude a renovar e rejuvenescer nossa frota. Quanto ao mercado externo, só cresceremos com um ataque frontal ao Custo Brasil, de modo a melhorar nossa competitividade externa, pois ►

ainda temos muitos entraves burocráticos para exportar. A costura de novos acordos bilaterais também pode ajudar no fluxo comercial.

Logo após sua posse na presidência da Anfavea, o senhor e diretores da associação estiveram em reunião com o ministro da Economia, Paulo Guedes. Ao que foi noticiado na época, a pauta da reunião incluía o encaminhamento de “pontos de urgência” para a retomada do setor. Quais foram os “pontos de urgência” encaminhados? As reivindicações encaminhadas já estão sendo analisadas ou atendidas?

Depois da posse tivemos uma segunda reunião com o ministro, e deveremos repetir esses encontros mensalmente. Sinto que todos os ministros com quem temos nos reunido estão apreciando a riqueza dos diagnósticos e sugestões que apresentamos, feitos por todo o conjunto do setor automotivo, mas com o protagonismo da Anfavea. Não são reuniões para pedir ajuda ou benefícios, mas sim para propor saídas para aqueles dois grandes desafios que já mencionei, da reindustrialização e da descarbonização.

Qual, na opinião do senhor, é o papel do Estado no crescimento e desenvolvimento da indústria automobilística no Brasil?

O Estado brasileiro pode contribuir de duas maneiras para esse objetivo. A primeira é dar um alívio ao setor produtivo, reduzindo a burocracia e a carga tributária. A segunda é dialogando de forma construtiva e propositiva com a indústria, no sentido de criar uma sintonia fina em torno dos próximos passos da industrialização. As regulamentações precisam ser mais harmônicas entre as várias esferas do governo, e deve haver maior previsibilidade para direcionar nossos investimentos. Outro exemplo é na criação da infraestrutura para geração e distribuição de energia elétrica, ou na criação de postos de recarga. Tudo isso vai demandar uma série de investimentos e parcerias entre os setores público e privado.

O processo de eletrificação dos veículos automotores é um caminho sem volta no Brasil, assim como nos



“ Para termos maior competitividade, precisamos de uma redução relevante da carga tributária, hoje próxima de 50% do valor do veículo, enquanto outros países têm algo entre 20% e 30% do preço”

demais mercados mundiais. Apesar disso, os preços aqui praticados para os veículos elétricos são ainda quase proibitivos. O que pode ser feito para tornar o carro movido a energia elétrica mais acessível ao consumidor de menor renda? O senhor acha que a eletrificação da frota brasileira entra, de alguma forma, em choque com a tecnologia do etanol? Ou se complementam? Como?

Acredito que esse seja um dos caminhos, não o único. Uma combinação dessa modalidade com a solução dos biocombustíveis também me parece bastante promissora, assim como o diesel verde (HVO), o GNV e o biometano para pesados. Não podemos descartar a bem-sucedida experiência do Brasil com o etanol e outros biocombustíveis. A soma

dessas soluções com a eletrificação pode gerar veículos com a melhor neutralização das emissões, pensando do poço à roda, e não apenas do tanque à roda. A redução dos preços dessas novas tecnologias é algo lento, mas inevitável, à medida em que os veículos eletrificados começam a ganhar escala global de produção, e com baterias cada vez mais eficientes e compactas. Hoje as baterias são o maior custo dos modelos eletrificados, mas esse custo também tende a cair. A elitização dos modelos elétricos deve diminuir não só pela redução do preço, mas pela percepção do consumidor de que o custo de rodagem pode ser mais vantajoso. Lembremos que modelos elétricos têm uma manutenção muito mais barata que os modelos a combustão, entre outras vantagens. ■

a Là Carte

ESPECIAL PARA O ALMOÇO

Gastronomia

O novo cardápio se desprende da culinária japonesa tradicional e tem a ideia de proporcionar novas experiências a cada refeição!

UDON MERCURE

Espaço amplo com decoração arrojada, cozinha de vanguarda e excelente opção para almoço executivo e confraternização.



UDON
CULINÁRIA JAPONESA

ACESSE NOSSO
CARDÁPIO



Av. do Contorno, 7315 - Terreo - Lourdes, Belo Horizonte

Foto: Julie Melo

HOMEM DA INDÚSTRIA E DE FAMÍLIA

Quando assumiu a presidência da Fiemg, há quatro anos, Flávio Roscoe sabia que o convívio com a mulher e as filhas iria mudar – ainda que temporariamente. Mas a distância tinha um propósito: revolucionar a entidade. E ele tem conseguido. Reeleito para mais três anos, promete manter sua política de modernização e corte de gastos

■ ALESSANDRO DUARTE

Até o início de 2018, o empresário Flávio Roscoe Nogueira tinha um compromisso semanal: toda segunda-feira, por algumas horas, deixava de lado as questões que envolviam a fábrica de sua família, uma das principais fornecedoras de malhas do país, para desanuviar em meio a straight flushes, quadras e full houses em uma mesa de pôquer. Um hobby que, pelo menos por enquanto, ficou no passado. “De lá para cá, se consegui jogar umas três vezes, foi muito”, diz Flávio. Desde que assumiu a presidência da Federação das Indústrias de Minas Gerais (Fiemg), em maio daquele ano, seus companheiros de carteadado tiveram de arrumar outro jogador para ocupar seu lugar na mesa. No dia a dia do presidente da Fiemg sobra, realmente, pouco tempo para compromissos que não envolvam, de alguma maneira, a federação. “Quando temos um propósito, acabamos sacrificando a vida social e até a convivência em família”, afirma. “Mas trabalhar pelo bem comum tem seus ônus e seus prêmios.”

Dine Saliba Nogueira, com quem Flávio é casado há 32 anos, conta que, quando o marido lhe confidenciou a ideia de se candidatar, ela já tinha em mente a certeza do que precisaria abrir mão, ainda que temporariamente: momentos de convívio com a família. Mas mesmo assim apoiou a decisão. “Eu sabia que ele tinha se preparado muito para isso”, diz. Os dois têm três filhas: Carolina, de 23 anos, Mariana, de 22, e Júlia, de 12. “Elas sentem a falta do Flávio, mas reconhecem que os dias em que conseguimos ficar todos juntos são de muito carinho e que a ausência do pai tem um propósito muito claro: realizar um trabalho voluntário para contribuir com a sociedade e construir um futuro melhor.” Para dar conta da rotina agitada, Flávio, de 50 anos, acorda todos os dias antes das 6h da manhã. Depois de correr na esteira por pelo menos uma hora, dá expediente rápido em sua fábrica de BH (a Colortêxtil também tem unidades em Itabirito e Sergipe). Chega na sede da Fiemg, nos Funcionários, por volta de 10h30 e fica até 21h30, normalmente. Isso quando não precisa comparecer a algum evento. Compromissos que envolvem ►



Flávio Roscoe com as filhas Mariana, Carolina e Júlia (da esq. para a dir.) e a mulher, Dine Saliba Nogueira: "Elas reconhecem que a ausência do pai tem um propósito muito claro: realizar um trabalho voluntário para contribuir com a sociedade e construir um futuro melhor", diz Dine



Flávio Roscoe (à dir.), com o governador Romeu Zema e o presidente Jair Bolsonaro, na cerimônia de posse da nova diretoria, no Minascentro: "Sinto-me em casa", disse Zema

a federação, aliás, não se restringem a dias da semana. Logo após a sessão de fotos para esta reportagem, em uma manhã de sábado, Flávio se despediu de sua mulher e filhas, da equipe da Encontro e saiu rumo a uma cerimônia. Estava sendo aguardado para falar no encerramento.

Quando assumiu o comando da Fiemg, Flávio Roscoe - o mais novo presidente da história da entidade - encontrou uma situação financeira complicada. Em 2017, a federação havia apurado um déficit operacional de 150 milhões de reais. Já no primeiro dia de trabalho ele aprovou um pacote de 150 medidas de modernização da entidade em todos os setores em que atua no estado. Deu certo. "A estimativa é que seriam necessários 15 anos para pagar a dívida. Pagamos em dois", afirma. Ele ressalta que isso foi possível mesmo sem contar com os recursos do imposto sindical, extinto com a reforma trabalhista de 2017, e que representava cerca de 25% da receita das entidades patronais. "Ainda tivemos de socorrer muitos sindicatos que se viram em dificuldades ao perderem a contribuição." Para 2022, a Fiemg tem uma receita prevista de 1,6 bilhão de reais.

CRESCIMENTO COM RESPONSABILIDADE

Como as ações implantadas por Flávio Roscoe impactaram os números da Fiemg entre 2018 e 2021

477,3%

foi o crescimento operacional da entidade

132,6%

foi o crescimento do patrimônio líquido

REFLEXOS NO ESTADO E NO BRASIL

Segundo a Fiemg, a defesa dos interesses da indústria foi responsável por:

Impacto de

348 BILHÕES

de reais no PIB mineiro

Impacto de

1,2 TRILHÃO

de reais no PIB nacional

Potencializar a criação de

590 MIL

empregos em Minas Gerais

Potencializar a criação de

2,73 MILHÕES

de empregos no Brasil

MUITO ACIMA DA MÉDIA

Crescimento registrado em 2021

PIB DA INDÚSTRIA
DE TRANSFORMAÇÃO

9,4%

MINAS

4,5%

BRASIL

PRODUÇÃO DA INDÚSTRIA
DE TRANSFORMAÇÃO

8,7%

MINAS

4,3%

BRASIL



Sergio Leite de Andrade, presidente do conselho de administração da Usiminas: "O Flávio fez com que a Fiemg se tornasse protagonista não só nas discussões do estado, mas a nível nacional"

Um dos fundadores da Fiemg Jovem, Flávio participa da federação das indústrias mineiras há duas décadas. Sabia bem onde estava pisando quando decidiu concorrer à presidência com a proposta de revolucionar as estruturas da entidade. "Tinha um plano e plena consciência do que precisava ser feito", diz. Uma das ações mais emblemáticas foi a mudança no desenho da coordenação do Serviço Social da Indústria (Sesi) e do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). No segundo semestre de 2019, Flávio chamou o então gerente de operações do Sesi, Christiano Paulo de Matos Leal, para uma missão: assumir a superintendência que iria cuidar da fusão entre sua área, que envolve da educação infantil ao ensino médio, e o Senai, com cursos profissionalizantes voltados à indústria. "Temos um olhar para o futuro e queremos trazer a tecnologia para a sala de aula, independentemente do nível em que o aluno está." As unidades do Sesi e do Senai atendem atualmente mais de 200 mil alunos em Minas.

Divulgação



Marco Antônio Tonussi, líder do Projeto Inspirar: "O suporte da Fiemg foi essencial para a produção dos respiradores. Enquanto estávamos tentando resolver questões técnicas, o Flávio nunca deixou de nos ligar para dar forças, nem que fosse de madrugada."

Nos últimos anos a Fiemg esteve na linha de frente em diversas discussões que envolvem o interesse não apenas de seus associados, mas de toda a sociedade. "O Flávio fez com que a Fiemg se tornasse protagonista não só nas discussões do estado, mas a nível nacional", diz Sergio Leite de Andrade, presidente do conselho de administração da Usiminas, uma das principais empresas mineiras, e condecorado com o título de Industrial do Ano 2021. "Eu acompanho o trabalho de outras federações no Brasil e posso dizer que a Fiemg se destaca." Uma das características mais marcantes de Flávio é ele não se furtar de manifestar suas opiniões e esclarecer o que chama de "versões equivocadas" de temas que acabam "mexendo com o emocional da população". Foi assim na greve dos caminhoneiros, em 2018, quando ele percebeu que a paralisação poderia trazer sérios problemas de desabastecimento; no início da pandemia, quando foi uma das vozes contra o fechamento das indústrias; e mais recentemente na polêmica sobre a mineração na Serra da Curral, cujo projeto da Tamisa foi defendido pela entidade. "É necessário coragem para se posicionar", afirma Flávio. "Foi ▶



Fachada do Centro de Treinamento e Desenvolvimento da Indústria 4.0, localizado em Contagem: espaço que visa atender à demanda das indústrias que desejam embarcar na chamada quarta revolução industrial

criada uma imagem de que o industrial é ganancioso e que fica defendendo seus lucros a qualquer custo, sentado em cima de uma montanha de dinheiro.” Ele lembra que, no estado, a indústria é responsável pela geração de 1,2 milhão de empregos, que pagam entre 50% e 60% a mais que a média do mercado. As posições firmes de Flávio Roscoe fazem com que ele seja alvo de ataques e ameaças nas redes sociais. Uma delas, enviada pelo Instagram, chama a atenção pela agressividade. “Você é daquelas pessoas que deveria ter nascido morto (sic) no ninho. Você não tem família. O dinheiro que você está ganhando hoje não cobrirá mais o sepultamento de seus filhos e netos. Vai explorar minério na serra do Inferno, junto com Lúcifer”, escreveu um usuário da rede social.

A boa convivência com o governo do estado é uma marca dessa gestão. O governador Romeu Zema (Novo), candidato à reeleição, é assíduo na entidade, chegando a participar de reuniões do conselho estratégico. “Podemos dizer que somos, hoje, um dos principais interlocutores do governador”, afirma Flávio Roscoe. “Foi um casamento natural.” A posse de Flávio para o segundo mandato estava, aliás, recheada de autoridades. Além de Zema, compareceram ao Minascentro o presidente Jair Bolsonaro (PL) e o presidente da Câmara, o deputado federal Arthur Lira (PP). Zema destacou sua proximidade com os presentes. “Sinto-me



Fábrica 4.0: espaço com equipamentos e tecnologia de última geração que contempla todos os processos da indústria



Profissionais que participam do Fiemg Lab: indústrias de todo o Brasil podem se conectar com o portfólio de startups

INVESTIMENTOS CERTEIROS

Entenda algumas das iniciativas em cada ramificação da federação

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA (SESI)

120 MILHÕES

de reais em investimento
em quatro anos

Número de alunos
matriculados cresceu

64,7%

2017	17,5 mil
------	----------

2021	69 mil
------	--------

10 ESCOLAS

foram reformadas e ampliadas e há a
previsão de construção de quatro novas
(Barbacena, Belo Horizonte,
Juiz de Fora e Contagem)

18%

foi a redução do custo hora/aluno

RESULTADO OPERACIONAL

2017	- 49 milhões de reais
------	-----------------------

2018	7 milhões de reais
------	--------------------

2019	127 milhões de reais
------	----------------------

2020	212 milhões de reais
------	----------------------

2021	210 milhões de reais
------	----------------------

O número de atendimentos de saúde
e segurança no trabalho cresceu

41%

2014 - 2017	1,258 milhões
-------------	---------------

2018 - 2021	1,778 milhões
-------------	---------------

INSTITUTO EUVALDO LODI (IEL)

Criação do Fiemg Lab,
com **6 empresas** madrinhas,
130 startups aceleradas, mais
de **100 indústrias** conectadas
e **53 milhões de reais**
em negócios gerados

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL (SENAI)

75 MILHÕES

de reais em investimento
em quatro anos

Número de alunos
matriculados cresceu

151,7%

2017	63 mil
------	--------

2021	135 mil
------	---------

Criação do Centro de Treinamento e
Desenvolvimento da Indústria 4.0

42%

foi a redução
do custo hora/aluno

RESULTADO OPERACIONAL

2017	- 12 milhões de reais
------	-----------------------

2018	40 milhões de reais
------	---------------------

2019	49 milhões de reais
------	---------------------

2020	117 milhões de reais
------	----------------------

2021	121 milhões de reais
------	----------------------

CENTRO DE INOVAÇÃO E TECNOLOGIA (CIT)

10 MILHÕES

de reais de investimento
em máquinas, equipamentos
e tecnologia em quatro anos

127 PRODUTOS

contratados

90 MILHÕES

de reais em projetos
desenvolvidos para a indústria

SUSTENTABILIDADE

2017	45%
------	-----

2021	100,7%
------	--------

em casa ao participar de uma cerimônia como a do Dia da Indústria, dentro de um novo Minascentro revitalizado e junto a centenas de empresários que tanto contribuem para o desenvolvimento do nosso estado", disse. "Uma das marcas da nossa gestão é justamente a atração de investimentos. Trabalhamos para criar um ambiente de negócios atrativo e desburocratizado." Já Flávio aproveitou a presença de Bolsonaro para cobrar a recriação do Ministério da Indústria e Comércio: "A indústria precisa ter voz. Precisamos ter uma política industrial em nosso país".

Durante os momentos mais agudos da pandemia, a Fiemg não se limitou a pedir que o governo de Minas decretasse a indústria como atividade essencial - o que aconteceu em março de 2020 e permitiu a circulação, dentre outros itens, de medicamentos, insumos de saúde, alimentos, bebidas e combustíveis. A federação apadrinhou quase 300 municípios por meio do Unidos pela Vacina, movimento que levou auxílio a localidades que declararam dificuldades em relação à infraestrutura para aplicação dos imunizantes. Por meio do Senai foram produzidos e doados 180 mil litros de álcool gel, além de 1,6 milhão de máscaras cirúrgicas. "Saber que as ações coordenadas pela Fiemg, com o apoio das indústrias, puderam salvar, além de empregos, muitas vidas, me dá a certeza de que a gestão do Flávio à frente da entidade tem valido a pena", diz Dine.

Nenhuma ação de enfrentamento à pandemia foi mais importante do que a doação de respiradores em uma época em que estavam em falta não só no Brasil, mas no mundo todo. A Fiemg tentava comprar equipamentos para doar a hospitais do estado, mas não havia nem previsão de quando estariam disponíveis no mercado. Foi quando Flávio conheceu Marco Antônio Tonussi, sócio de uma empresa de soluções tecnológicas para transporte público. Incomodado com as informações que chegavam pelos meios de comunicação no início da pandemia, Marco Antônio havia decidido criar um respirador que não utilizasse válvulas pneumáticas - exatamente o componente impossível de se encontrar à época. Surgiu ▶



O superintendente Christiano Paulo de Matos Leal, responsável pelo Sesi e pelo Senai: "Temos um olhar para o futuro e queremos trazer a tecnologia para a sala de aula, independentemente do nível em que o aluno está"



Turma em aula do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai): salto de mais de 150% no número de alunos nos últimos quatro anos

assim o projeto Inspirar, que criou um ventilador pulmonar de baixo custo em impressionantes 21 dias. "A Nasa demorou 37 dias para criar o deles", lembra Marco Antônio, que em 2020 foi escolhido como Industrial do Ano pela Fiemg. "O suporte da federação foi essencial para a produção. Enquanto estávamos tentando resolver questões técnicas, o Flávio nunca deixou de nos ligar para dar forças, nem que fosse de madrugada." A Fiemg adquiriu e doou 1,7 mil respiradores para 300 hospitais do estado. "Se imaginarmos que cada respirador desses atendeu 10 pacientes - e certamente foi muito mais -, essa única iniciativa foi capaz de salvar pelo menos 17 mil vidas", diz Flávio. "São essas coisas que fazem todo o trabalho valer a pena."

O segundo mandato de Flávio como presidente da Fiemg vai até 2025. A entidade aprovou a mudança no estatuto e os novos mandatos foram reduzidos de quatro para três anos. Também foi aprovada a alternância de poder entre os diversos setores que compõem a federação. Se Flávio Roscoe representa o setor têxtil e de vestuário, o próximo presidente terá de vir de outra área. Até 2018, o setor elétrico havia ficado à frente da entidade por 24 anos consecutivos. Com a casa em ordem, Flávio Roscoe pretende implantar um cronograma



O Minas Trend surgiu da necessidade de fomentar a indústria de moda mineira: próxima edição da feira será em novembro, com as novidades do outono/inverno de 2023

pesado de investimentos. "Toda a sobra de caixa será reaplicada em projetos de inovação, novos serviços e mais formação, sempre com custos menores para os associados." Melhoria constante do ambiente de negócios e busca por tecnologia para suprir as demandas da indústria 4.0 são as palavras de ordem

para os próximos três anos. Depois deles, Flávio não pretende deixar de atuar na entidade. Mas estará mais, digamos assim, em seus bastidores. Poderá então recuperar um pouco do tempo perdido com a família. E, claro, retomar seu lugar na mesa de pôquer com os amigos de segunda-feira. ■



GOING FOR MORE

Descontos Exclusivos para Empresas Cadastradas em até **20% de desconto!**

**Cadastre sua empresa no MeliáPro e
tenha vantagens exclusivas!!**

- Programa de fidelidade para sua empresa e seus colaboradores.
- Tarifas exclusivas para sua empresa.
- Vantagens exclusivas para seus Eventos e Reuniões.
- Ferramenta de reservas simples e eficaz.

MELIÁ
BRASIL 21

Brasil 21 Suítes
Affiliated by Meliá

Brasil 21 Convention
Affiliated by Meliá



Localização:
Quadra 6, Bloco B,D,F, Brasília, DF, CEP 70316-00

Entre em contato:
(61) 3218-4700

melia.com



GRAN MELIÁ
HOTELS & RESORTS

ME
BY MELIÁ

PARADISUS
BY MELIÁ

The MELIÁ
COLLECTION

MELIÁ
HOTELS & RESORTS

INNside
BY MELIÁ

SOL
BY MELIÁ

Great
Place
To
Work®Melhores
Empresas
para Trabalhar 2022
Minas Gerais

PARCERIA EM ALTA

Ranking mineiro da pesquisa GPTW de 2022 revela que com oportunidades reais de crescimento, qualidade de vida e alinhamento de valores entre empresas e funcionários, líderes e liderados se unem para vencer os desafios

■ DANIELA COSTA

No cenário pós pandêmico, alguns valores têm se tornado fundamentais no meio empresarial e, cada vez mais, as relações de trabalho vêm buscando a construção de laços de confiança e a valorização do ser humano por trás de cada funcionário. Essa seria uma das formas mais efetivas para permitir autonomia e estimular o potencial máximo de cada um, obtendo melhores performances. “Apenas com base na confiança é possível se conhecer melhor os colaboradores e adotar maior flexibilidade nas relações”, diz Isabela Lopes, diretora executiva do Great Place To Work (GPTW) regional Minas Gerais. Em sua 9ª edição, a pesquisa GPTW 2022 revela ainda mais sobre as melhores empresas para se trabalhar no estado. O ranking mineiro contou com a inscrição de 186 empresas, representando 143.257 funcionários, sendo 70 delas premiadas: 20 de porte grande (com 1 mil ou mais funcionários), 30 de médio porte (entre 100 e 999) e 20 de pequeno porte (entre 30 e 99).

Mais uma vez, a pesquisa apontou algumas peculiaridades da terra do pão do queijo. Cada vez mais jovens, os presidentes das empresas premiadas têm em média 47 anos de idade. Os funcionários, em sua maioria, possuem entre 25 e 34 anos, com ensino médio completo. Das premiadas, 68% permitem que os colaboradores participem de programas de voluntariado dentro do horário de tra-

balho e 51% delas contam com pessoas responsáveis por combater a discriminação e promover a diversidade. “Sem dúvidas, esse é o novo perfil da relação de trabalho hoje. Mais próximo das pessoas, mais flexível e com mais liberdade para atuar”, afirma Isabela. Para garantir vida longa aos negócios, não basta olhar apenas para os lucros. É preciso atuar de forma responsável, atento às necessidades dos colaboradores, da comunidade e do meio ambiente, estabelecendo relações éticas e transparentes com todos os envolvidos na cadeia produtiva.

A ESG (sigla para Environment, Social e Governance) não é apenas um modismo. Tornou-se um guia fundamental para orientar empresas que desejam se manter ativas e prósperas no futuro. “É preciso pensar mais na sociedade e menos no caixa. E o grupo das Melhores Empresas para Trabalhar se destaca também por isso”, diz Isabela. A diretora avalia que a pandemia apenas acelerou mudanças inevitáveis, tirando a sociedade de sua zona de conforto e exigindo a substituição de uma mentalidade previsível, linear, repetitiva, processual e hierárquica para uma mentalidade que aceita a imprevisibilidade e, portanto, o experimento e o erro, além de ser mais colaborativa.

Com oportunidades reais de crescimento, qualidade de vida e alinhamento de valores entre as empresas e os funcionários, a pesquisa apontou os mais altos índices de confiança e baixa rotatividade da série. “Costumo dizer que

a palavra que marca essa nova era é a flexibilidade. Não importa exatamente o formato de trabalho – se híbrido, remoto ou presencial –, importa o quão flexível é sua gestão de pessoas e sua liderança”, afirma Isabela. A inclusão das mulheres nos cargos de média e alta liderança no estado (respectivamente 36% e 23%), segue obtendo avanços tímidos, mas extremamente importantes para uma mudança de consciência coletiva. Na lista geral das 150 melhores empresas para se trabalhar no Brasil, já é possível observar uma equidade de gênero na base e um equilíbrio melhor nos cargos de média liderança. “O mesmo não ocorre, por exemplo, com o ranking Minas Gerais. Essa diferença pode estar relacionada à maturidade na gestão de pessoas das empresas nacionais”, diz Haline Aquino, diretora regional de Minas do GPTW.

A pesquisa desenvolvida pela consultoria GPTW, em parceria com a Revista Encontro e jornal Estado de Minas, utiliza os mesmos critérios de avaliação aplicados nos 109 países em que a GPTW está presente. Apresentamos a seguir a ficha técnica das empresas mineiras que foram ranqueadas, divididas em pequeno porte, porte médio e grande porte. As três primeiras de cada categoria aparecem de acordo com a pontuação que alcançaram, e as demais em ordem alfabética. As empresas que figuram nas reportagens são aquelas que, depois de selecionadas pelo GPTW, apoiaram a iniciativa de Encontro de divulgar esse projeto.

SAIBA MAIS SOBRE AS EMPRESAS VENCEDORAS

186 empresas participaram da pesquisa GPTW - Minas Gerais 2022, representando mais de **143 mil funcionários**. Dessas, **70** foram selecionadas como os melhores lugares para trabalhar no estado.

As empresas foram classificadas pelo número de funcionários em três categorias: **30 a 99**; **100 a 999**; e acima de **1 mil**.

Para participar, além de contar com mais de **30 funcionários**, a empresa precisa estar sediada (com CNPJ) no estado.



COMO É FEITO O LEVANTAMENTO:

Pesquisa quantitativa com os funcionários – peso de **75%** na nota final

Avaliação de práticas culturais da empresa – peso de **25%** na nota final



28 anos
é a média do tempo de existência

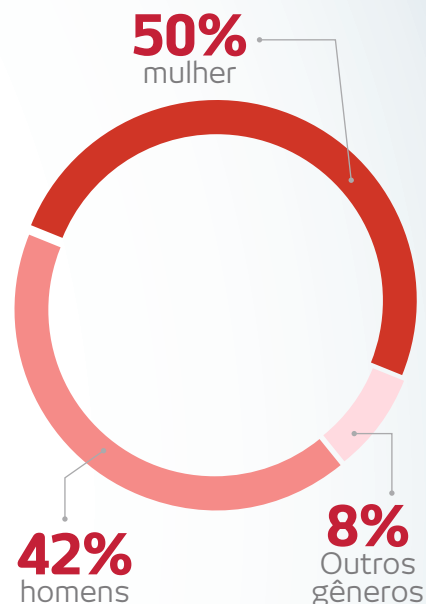
42% das empresas premiadas são de Tecnologia



91%

é o índice de confiança dos colaboradores nas empresas (2 pontos a mais do que no ano passado)

GÊNERO DOS FUNCIONÁRIOS



O QUE ELAS OFERECEM

30%

bolsas de estudos para graduação ou pós

35%

verba para usarem em desenvolvimento de sua escolha

70%

universidade corporativa

59%

bolsa para cursos de idiomas

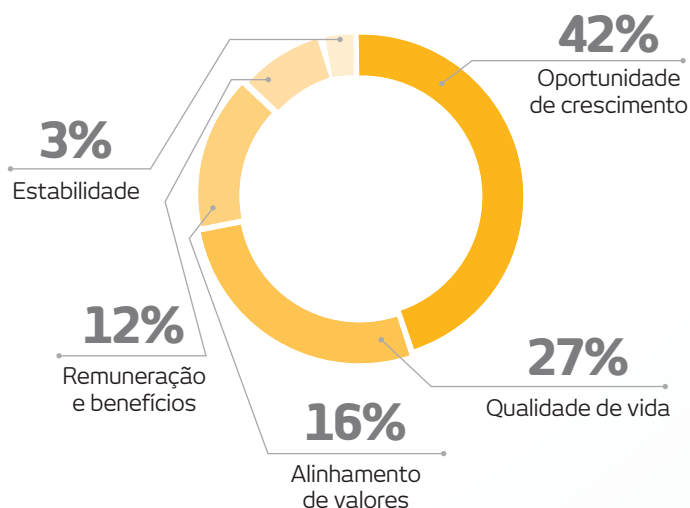
60%

programas de coaching

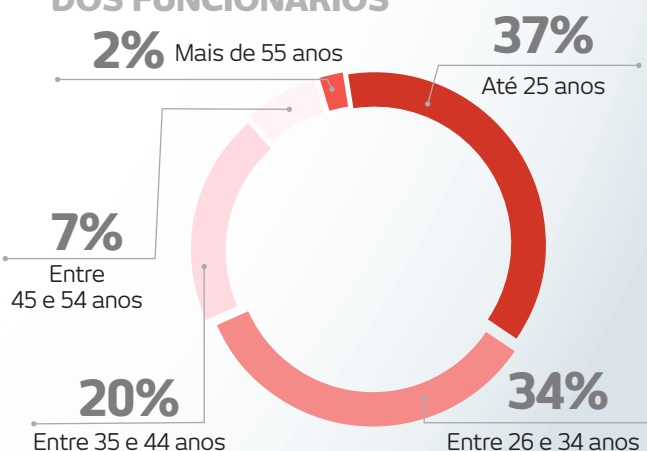
73%

programa de mentoring

PRINCIPAL MOTIVO DE PERMANÊNCIA DOS FUNCIONÁRIOS NAS PREMIADAS



FAIXA ETÁRIA DOS FUNCIONÁRIOS



1º

Novo Nordisk Produção Farmacêutica do Brasil

Setor: Biotecnologia e Farmacêutico
Fundação no Brasil: 2007
Sede: MG
Total de funcionários: 1.239

 **805** homens  **434** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
 Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
 Universidade Corporativa ☐ Sim ☒ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



2º

Unidas

Setor: Locação de automóveis
Fundação no Brasil: 1985
Sede: MG

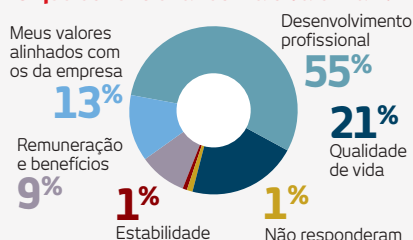
Total de funcionários: 4.225

 **2.521** homens  **1.704** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
 Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



3º

Alcoa Alumínio

Setor: Mineração
Fundação no Brasil: 1965
Sede: MG

Total de funcionários: 2.206

 **1.697** homens  **509** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
 Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



AeC Centro de Contatos

Setor: Call Center
Fundação no Brasil: 1992
Sede: MG
Total de funcionários: 38.061

 **9.132** homens  **22.878** mulheres
 Outros gêneros: **6.051**

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não
 Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Algar Tech

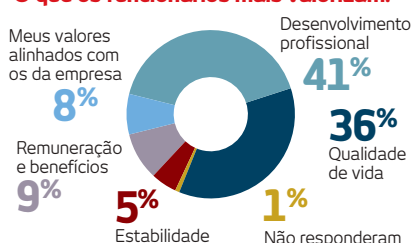
Setor: Call Center
Fundação no Brasil: 1999
Sede: MG
Total de funcionários: 12.671

 **4.280** homens  **7.091** mulheres
 Outros gêneros: **1.300**

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não
 Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Algar Telecom

Setor: Telecomunicações
Fundação no Brasil: 1954
Sede: MG

Total de funcionários: 16.097

 **7.829** homens  **8.268** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
 Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Mentoring ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:





Banco Mercantil do Brasil

Setor: Bancos e serviços de crédito
Fundação no Brasil: 1943
Sede: MG

Total de funcionários: 3.245



1.697
homens

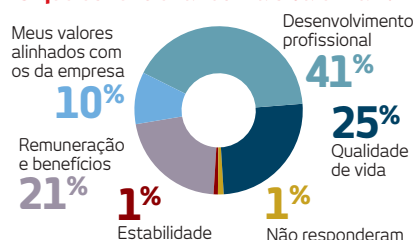


1.548
mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring ☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho ☐ Sim ☒ Não
Promoção da diversidade ☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



BD

Setor: Biotecnologia e Farmacêutico
Fundação no Brasil: 1956
Sede: MG

Total de funcionários: 1.576



888
homens



688
mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Energisa Minas Gerais / Nova Friburgo

Setor: Energia elétrica
Fundação no Brasil: 1905
Sede: MG

Total de funcionários: 1.045



821
homens



224
mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Grupo Carbel

Setor: Varejo
Fundação no Brasil: 1962
Sede: MG
Total de funcionários: 1.597



1.038
homens



559
mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Grupo Real

Setor: Peças e acessórios automotivos
Fundação no Brasil: 1962
Sede: MG
Total de funcionários: 1.357



1.080
homens



277
mulheres

Outros gêneros: 1.300

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Grupo Sada

Setor: Transporte
Fundação no Brasil: 1990
Sede: MG

Total de funcionários: 7.371



5.904
homens



1.467
mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade ☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Grumo Zema

Setor: Varejo
Fundação no Brasil: 1923
Sede: MG

Total de funcionários: 5.076



1.675
homens

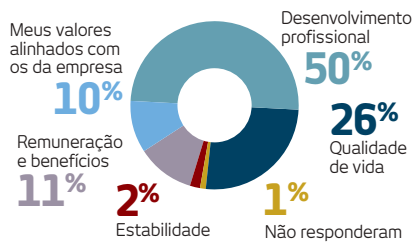


3.401
mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☐ Sim ☒ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Hotmart

Setor: Educação
Fundação no Brasil: 2011
Sede: MG

Total de funcionários: 1.648



928
homens



720
mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Iveco Group

Setor: Produção e Manufaturas / Automotivo
Fundação no Brasil: 2022
Sede: MG

Total de funcionários: 2.979



2.424
homens

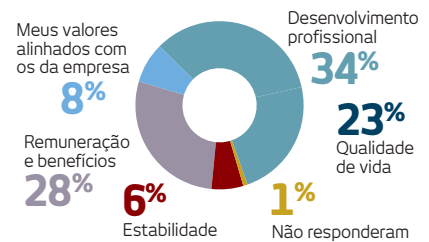


555
mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Localiza

Setor: Locação de automóveis
Fundação no Brasil: 1973
Sede: MG

Total de funcionários: 12.225



6.623
homens

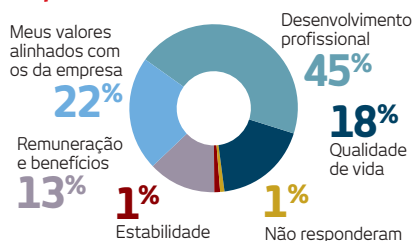


5.602
mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Mantiqueira Brasil

Setor: Alimentos
Fundação no Brasil: 2001
Sede: MG

Total de funcionários: 2.357



1.640
homens



717
mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☐ Sim ☒ Não
Promoção da diversidade	☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Patrus Transportes

Setor: Transportes
Fundação no Brasil: 1976
Sede: MG

Total de funcionários: 3.038



2.459
homens



579
mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:





Sankhya Gestão de Negócios

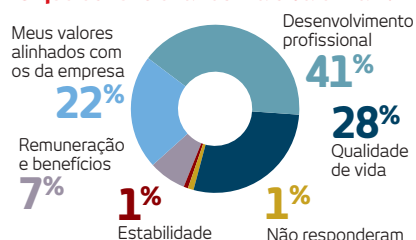
Setor: Tecnologia da Informação / Consultoria em TI
Fundação no Brasil: 1989
Sede: MG
Total de funcionários: 1.283

732 homens **551** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Take Blip

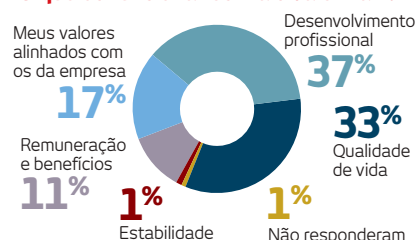
Setor: Tecnologia
Fundação no Brasil: 1999
Sede: MG
Total de funcionários: 1.347

687 homens **464** mulheres
 Outros gêneros: **196**

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



CIDADANIA

Pedro Henrique Cardoso de Oliveira,
motoboy e estudante, beneficiado pelo
Força Família.

UM DIREITO DE TODO MINEIRO.

600 REAIS PAGOS PARA 1 MILHÃO DE FAMÍLIAS.

A Assembleia criou o **Força Família**, único benefício estadual pago aos mineiros durante a pandemia. Um auxílio emergencial para enfrentar o desemprego e a fome. E vencer um dos momentos mais difíceis. Você que recebeu sabe o quanto foi importante. A Assembleia continua trabalhando a favor dos mineiros e para que todos possam viver com respeito, cidadania, dignidade e inclusão.



**ASSEMBLEIA
LEGISLATIVA
DE MINAS GERAIS**

Poder e voz do cidadão





Na vanguarda da inovação

Pádua de Carvalho

Presente na vida das pessoas de norte a sul do Brasil - seja nas ruas, nas estradas, na indústria, e na geração de energia limpa - o Grupo SADA se tornou, na definição de seu fundador e presidente, Vittorio Medioli, "útil para a sociedade". Mais do que isso, tornou-se necessário e fundamental para as famílias brasileiras, diversificando suas atividades e investindo nos setores de transporte e logística, siderurgia, comércio, serviços, entre outros. "Um grupo de empresas só faz sentido quando passa a agregar algo à vida das pessoas por meio do trabalho", diz.

Fundada em 1976, na cidade de Contagem, a SADA Transportes e Armazéns S/A nasceu após Medioli deixar a Itália, sua terra natal, e chegar ao Brasil com a tarefa desafiadora de montar a empresa junto com a chegada da Fiat ao país. Sete anos depois, em 1983, a empresa foi transferida para Betim, onde permanece até hoje. Não tardou para o grupo tornar-se referência na América Latina, sucesso que se deu por meio do investimento em tecnologia, inovação e gente.

A avaliação de melhorias de processos e geração de oportunidades por meio de novas metodologias de gestão é contínua, promovendo a interação entre todos os colaboradores. A opinião de quem coloca a mão na massa também é levada em conta. Em um de seus programas, chamado "Fábrica de Ideias", os funcionários contribuem dando sugestões para melhoria contínua dos processos produtivos. Treinamentos e workshops, assim como feedbacks e avaliações de desempenho, fazem parte da política de valorização das pessoas e de suas diversidades. "Nos últimos dois anos investimos em ações estruturantes que culminaram na implantação do Comitê de Diversidade e Inclusão", diz Daniela Medioli, vice-presidente do Grupo SADA. Atentos às mudanças climáticas e à política de baixo carbono, o grupo integra os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) na sua agenda de responsabilidade social corporativa, de forma alinhada e em respeito aos compromissos do Pacto Global das Nações Unidas, propostos pela ONU ao setor privado. ■



O diretor de recursos humanos e comunicação, Alexandre Sena; o diretor financeiro, André Vargas de Carvalho; e os vice-presidentes Daniela Medioli e Alessandro Oliveira: funcionários dão sugestões para melhoria contínua dos processos produtivos

RAIO-X

7.371 TRABALHADORES

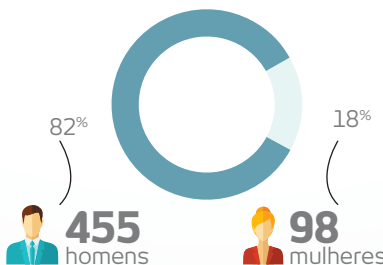


5.904
homens



1.467
mulheres

553 CARGOS DE CHEFIA



ESCOLARIDADE



84%
Ensino médio
ou menos

2%
Pós-graduação

2%
Superior
incompleto

12%
Superior
completo

FAIXA ETÁRIA**

1.622
Abaixo de 26 anos

3.611
Entre 26 e 41 anos

2.064
Entre 42 e 61 anos

74
Acima de 61 anos

As empresas que figuram nesta reportagem são aquelas que, além de selecionadas pelo GPTW, apoiaram a iniciativa da Encontro de divulgar esse projeto.



A importância de enxergar as pessoas

Neto Macedo/divulgação

A unidade de produção Novo Nordisk de Montes Claros (MG), fundada em 2007, é a maior fábrica de insulina da América Latina. A planta é responsável por 30% da insulina produzida mundialmente pela empresa global, o que representa cerca de 15% de toda a insulina consumida no mundo. O produto exportado pela fábrica mineira responde por 1/4 de toda a exportação nacional de fármacos.

Como se vê, a responsabilidade dessa equipe não é pequena. São 1,2 mil funcionários dedicados a entregar todo esse volume de produção. Contudo, ser uma indústria, com atividades automatizadas, máquinas e processos muito bem definidos não significa tirar a humanidade do trabalho ou dos colaboradores - que, segundo o vice-presidente corporativo da fábrica de Montes Claros, Reinaldo Costa, são chamados internamente não de empregados, funcionários ou colaboradores, mas sim de pessoas. “Enxergar nossos times como pessoas e não apenas como profissionais está no nosso propósito e direciona desde a maneira de nos tratarmos até na forma como trabalhamos todas as ações e políticas internas”, explica.

Entre as diversas iniciativas na busca pela valorização das pessoas, destacam-se ações de saúde e bem-estar promovidas na empresa, como ioga, meditação e massagem, oportunidades de coaching individual (não apenas restritas à carreira) e semanas temáticas de inovação, diversidade e inclusão, qualidade e meio ambiente. Além disso, em julho, terão início novas turmas de formação de lideranças e carreira técnica.

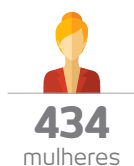
Em termos de diversidade e inclusão, um programa foi lançado em 2021 para criação de grupos de afinidade, formados por voluntários internos que trabalham (dentro do horário do expediente) para realizar ações de informação e sensibilização e ajudar a empresa a rever políticas e práticas internas de gestão de pessoas. “Neste ano, definimos a meta de garantir que 50% das contratações e promoções de toda a fábrica sejam intencionalmente concluídas com pessoas de grupos minorizados”, ressalta Reinaldo. ■



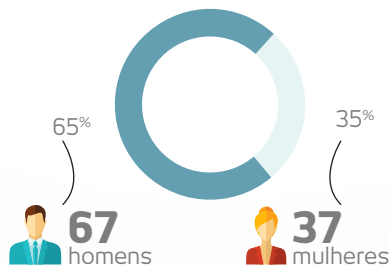
O vice-presidente Reinaldo Costa: “Neste ano, definimos a meta de garantir que 50% das contratações e promoções de toda a fábrica sejam intencionalmente concluídas com pessoas de grupos minorizados”

RAIO-X

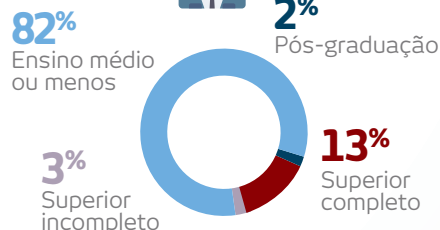
1.239 PESSOAS



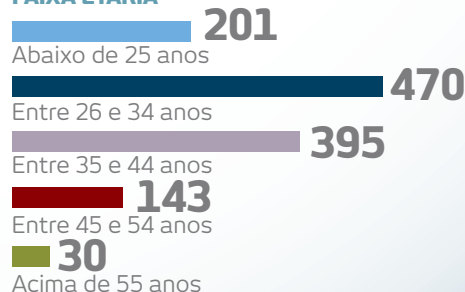
104 CARGOS DE LIDERANÇA



ESCOLARIDADE



FAIXA ETÁRIA**



As empresas que figuram nesta reportagem são aquelas que, além de selecionadas pelo GPTW, apoiaram a iniciativa da Encontro de divulgar esse projeto.

encontroDelas
Circuito Unimed-BH

21ª Edição

*O desafio é superar
você mesma.*



- **09 DE JULHO:** ENTREGA DE KITS E DAY CARE
- **10 DE JULHO:** CORRIDA
- **LOCAL:** LAGOA SECA BELVEDERE

Saiba mais e inscreva-se:
www.encontrodelas.com.br

Patrocínio:



BELO HORIZONTE
SURPREENDENTE

Belotur

PREFEITURA
BELO HORIZONTE
GOVERNANDO PARA UM FUTURO



inter



Apoio:

MANOEL
BERNARDES

solut!ons QUE UMA
GESTÃO DE SEGUROS CONSTRUA

OUROMINAS



Promoção:

ESTADO DE MINAS



Realização:



encontro



Uma escola de líderes

Paulo Márcio

A formação de um ambiente de trabalho agradável e justo passa pelo desenvolvimento de lideranças empáticas e preparadas. Esse princípio norteou os investimentos do Grupo Carbel em programas de formação de gestores, que abordam o papel da liderança em relação aos colaboradores, dando protagonismo a esses líderes e fortalecendo as relações dentro da empresa. As ações garantiram ao grupo destaque entre as melhores empresas mineiras para se trabalhar, segundo o ranking feito pela GPTW. “Fomos contemplados pelo terceiro ano consecutivo, o que mostra que a transformação cultural é efetiva e nos mantém no caminho certo”, diz o CEO Pedro Pentagna Guimarães. Ele faz questão de acompanhar de perto os programas de desenvolvimento e gestão de pessoas. “Para levar a melhor experiência para o cliente, precisamos levar a melhor experiência ao colaborador.”

Os números apontam para a efetividade dos investimentos. Nos últimos dois anos, conforme a pesquisa, a empresa conseguiu aumentar em 24 pontos percentuais a satisfação dos funcionários sobre o quanto os líderes diretos os mantêm informados em relação aos assuntos importantes da corporação. “Antes, acreditava-se que o RH cuidava das pessoas da empresa. Hoje compreendemos que o líder é quem cuida”, explica Juliana Franco, superintendente de gente e gestão. “O RH dá um direcionamento e um caminho. Mas quem percorre esse caminho é o líder. Por isso, nossos programas de formação de liderança são tão fortes e contínuos.”

A empresa ainda cresceu 17 pontos percentuais em relação aos benefícios especiais oferecidos aos colaboradores. Entre eles estão o “day off” de aniversário, o kit escolar que celebra a entrada dos filhos na escola e a plataforma de psicoterapia disponível 24 horas por dia. “Pagamos a terapia quinzenal para todos os colaboradores. Acreditamos que também é papel da nossa empresa oferecer o recurso da saúde mental e emocional para todos”, diz Juliana. ■



O CEO Pedro Pentagna Guimarães (no centro, de azul) faz questão de acompanhar de perto os programas de desenvolvimento e gestão de pessoas: “Para levar a melhor experiência para o cliente, precisamos levar a melhor experiência ao colaborador”

RAIO-X

1.597 TRABALHADORES

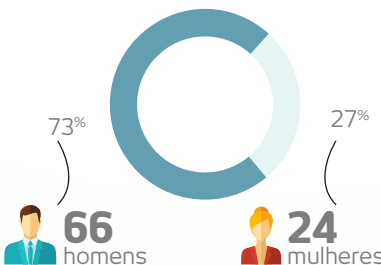


1.038
homens



559
mulheres

90 CARGOS DE CHEFIA



ESCOLARIDADE



65%
Ensino médio
ou menos

3%
Pós-graduação

14%
Superior
incompleto

18%
Superior
completo

FAIXA ETÁRIA**

196

Abaixo de 25 anos

88

Entre 26 e 34 anos

Entre 35 e 44 anos

410

Entre 45 e 54 anos

234

Acima de 55 anos

As empresas que figuram nesta reportagem são aquelas que, além de selecionadas pelo GPTW, apoiaram a iniciativa da Encontro de divulgar esse projeto.

FICHAS TÉCNICAS | EMPRESAS COM 100 A 999 FUNCIONÁRIOS

1º

BHS

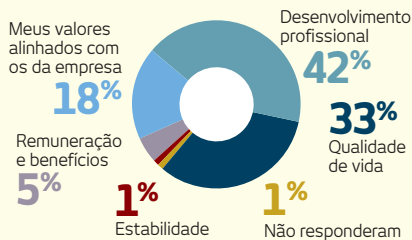
Setor: Tecnologia da Informação
Fundação no Brasil: 1994
Sede: MG
Total de funcionários: 244

 **164** homens  **76** mulheres
 Outros gêneros: 4

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
 Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
 Universidade Corporativa ☐ Sim ☒ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☐ Sim ☒ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



2º

Youx Group

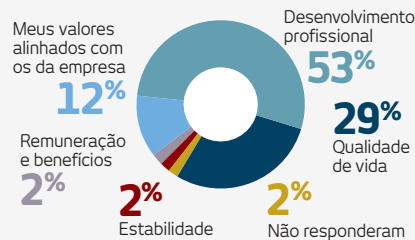
Setor: Tecnologia da Informação/Software
Fundação no Brasil: 2020
Sede: MG
Total de funcionários: 195

 **122** homens  **73** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não
 Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Mentoring ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não
 Universidade Corporativa ☐ Sim ☒ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☐ Sim ☒ Não
 Promoção da diversidade ☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



3º

Méliuz

Setor: Tecnologia da Informação
Fundação no Brasil: 2011
Sede: MG
Total de funcionários: 469

 **285** homens  **184** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não
 Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Mentoring ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Aliança Energia

Setor: Produção e Manufaturas / Energia
Fundação no Brasil: 2015
Sede: MG

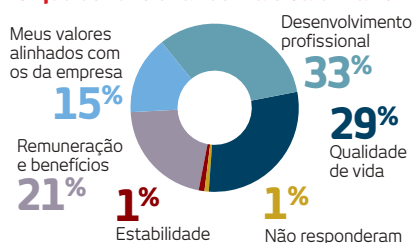
Total de funcionários: 153

 **102** homens  **51** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
 Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Avenue Code Embracon MG

Setor: Tecnologia da Informação / Consultoria em TI

Fundação no Brasil: 2009

Sede: MG

Total de funcionários: 988

 **800** homens  **188** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não
 Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Base2 Tecnologia

Setor: Tecnologia da Informação / Consultoria em TI

Fundação no Brasil: 2005

Sede: MG

Total de funcionários: 180

 **100** homens  **80** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não
 Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☐ Sim ☒ Não
 Promoção da diversidade ☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:





Canex Exportação Ltda

Setor: Outro
Fundação no Brasil: 1959
Sede: MG

Total de funcionários: 127



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Concert Technologies SA

Setor: Tecnologia
Fundação no Brasil: 2001
Sede: MG

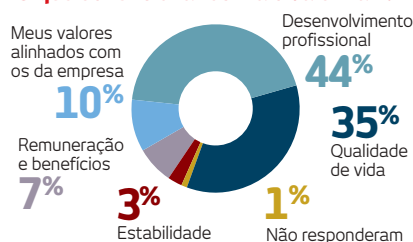
Total de funcionários: 212



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Dito

Setor: Tecnologia da Informação / Software
Fundação no Brasil: 2008
Sede: MG

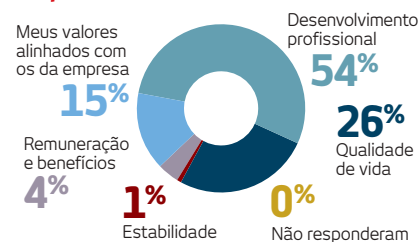
Total de funcionários: 157



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Fundação Libertas

Setor: Previdência Privada / Saúde
Fundação no Brasil: 1977
Sede: MG

Total de funcionários: 124



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Gerencianet

Setor: Serviços Financeiros e Seguros / Bancos e Serviços de Créditos
Fundação no Brasil: 2000
Sede: MG

Total de funcionários: 270



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Guiando

Setor: Tecnologia da Informação / Software
Fundação no Brasil: 2011
Sede: MG (escritório em SP)

Total de funcionários: 119



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Grupo Montreal

Setor: Tecnologia da Informação
Fundação no Brasil: 1986
Sede: MG
Total de funcionários: 425

O grupo não informou a divisão de funcionários por gênero

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Hatch

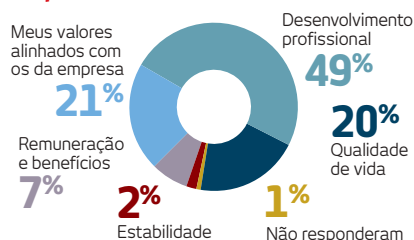
Setor: Serviços Profissionais / Consultoria em Engenharia
Fundação no Brasil: 1998
Sede: MG
Total de funcionários: 434

302 homens **132** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Intelbras

Setor: Eletrônicos
Fundação no Brasil: 1976
Sede: SC
Total de funcionários: 353

190 homens **163** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



loasys

Setor: Tecnologia da Informação / Consultoria em TI
Fundação no Brasil: 2012
Sede: MG
Total de funcionários: 295

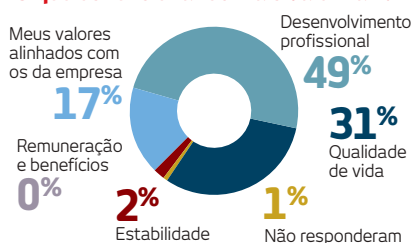
206 homens **88** mulheres

Outros gêneros: 1

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Laboratório Sabin

Setor: Saúde
Fundação no Brasil: 1984
Sede: MG
Total de funcionários: 100

O grupo não informou a divisão de funcionários por gênero

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☐ Sim ☒ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Maxmilhas

Setor: Serviços Profissionais / Agências de Viagem / Administração de Viagens
Fundação no Brasil: 2013
Sede: MG
Total de funcionários: 347

158 homens **189** mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☐ Sim ☒ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:





Monetizze

Setor: Tecnologia da Informação / Software
Fundação no Brasil: 2015
Sede: MG
Total de funcionários: 178



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
 Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Pottencial Seguradora

Setor: Serviços Financeiros e Seguros
Fundação no Brasil: 2010
Sede: MG
Total de funcionários: 381



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não
 Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☒ Sim ☐ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Prodap

Setor: Agronegócio
Fundação no Brasil: 1979
Sede: MG
Total de funcionários: 307



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
 Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☐ Sim ☒ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Queima Diária

Setor: Tecnologia da Informação / Software
Fundação no Brasil: 2016
Sede: MG
Total de funcionários: 206



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não
 Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☐ Sim ☒ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Sicoob Divicred

Setor: Serviços Financeiros e Seguros / Bancos e Serviços de Créditos
Fundação no Brasil: 1997
Sede: MG
Total de funcionários: 230



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☒ Sim ☐ Não
 Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não
 Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Smart NX

Setor: Tecnologia da Informação
Fundação no Brasil: 2011
Sede: MG

Total de funcionários: 106



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não
 Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Mentoring ☐ Sim ☒ Não
 Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não
 Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não
 Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não
 Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não
 Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Studio Sol

Setor: Studio Sol
Fundação no Brasil: 2000
Sede: MG

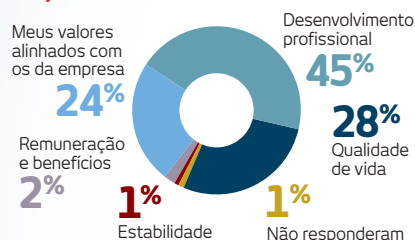
Total de funcionários: 137



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☐ Sim ☒ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Techedge Solutions

Setor: Tecnologia da Informação / Consultoria em TI
Fundação no Brasil: 2009
Sede: MG

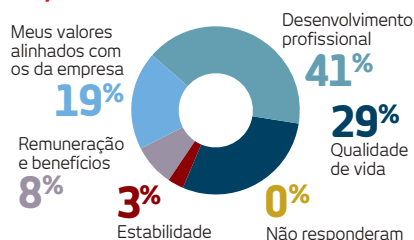
Total de funcionários: 175



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



TQI

Setor: Tecnologia da Informação
Fundação no Brasil: 1992
Sede: MG

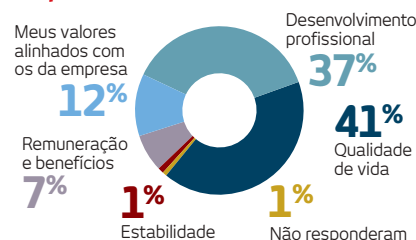
Total de funcionários: 652



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Unimed Inconfidentes

Setor: Serviços de Saúde / Hospital
Fundação no Brasil: 1986
Sede: MG

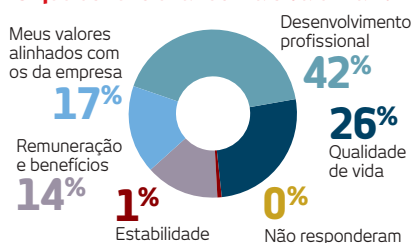
Total de funcionários: 124



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Verum Partners

Setor: Serviços Profissionais / Consultoria em Engenharia
Fundação no Brasil: 2017
Sede: MG

Total de funcionários: 139



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



QUANDO VOCÊ PODE DAR ADD E BLOCK NA VIDA REAL.

SMART PORTARIA.

Apresentamos a evolução da portaria tradicional. Solução específica para condomínios residenciais comerciais e empresas.

De onde estiver, você libera ou bloqueia o acesso com um clique e tem controle total pelo aplicativo EMIVE SMART.

O Sistema também conta com proteção perimetral, sensores e câmeras inteligentes.

Portas de acesso e portões de veículos são monitorados por alarme 24h, além de chave digital para acesso de visitantes e prestadores de serviços, devidamente autorizados.

#VivaATranquilidade

INOVAÇÃO E SEGURANÇA

LIBERAÇÃO DE ACESSO

ABERTURA DE PORTAS

CÂMERA DE ALTA DEFINIÇÃO

TRAVAMENTO DE PORTAS

CONVITE ELETRÔNICO

CONTROLE DE TODOS OS ACESSOS POR APLICATIVO



Solicite uma visita | emive.com.br | 31 3298.5151

 [emivesegurancaeletronica](https://www.instagram.com/emivesegurancaeletronica)



Time de Pessoas & Comunicação, durante anúncio de certificação GPTW, em dezembro de 2021. Este ano, a YouX ganhou como segunda melhor empresa média para se trabalhar de Minas Gerais: pessoas, inovação e sustentabilidade são os pilares da companhia

A pluralidade de uma empresa singular

Baseada em três pilares – pessoas, inovação e sustentabilidade –, a YouX torna fácil a compreensão do porquê de ter sido premiada pelo GPTW como segunda melhor empresa média de Minas para se trabalhar em 2022. Isso no primeiro ano em que participou do ranking. Sediada em Lavras, no Sul de Minas Gerais, a empresa, atuante nas áreas de Inovação, Tecnologia de Informação e Ciência de Dados, é norteada por quatro valores: paixão por pessoas, ambiente colaborativo, compromisso com o cliente e inovação com propósito. “Acreditamos no ser humano e na sua essência e trazemos isso de forma diária nas nossas atividades, nos projetos e junto aos clientes. Talvez por isso, por valorizarmos as relações, a diversidade e as diferenças, sejamos um lugar legal para

se trabalhar”, diz o diretor de pessoas e comunicação, Rodrigo Gandia.

Segundo ele, esse cuidado com as pessoas que trabalham no grupo (chamadas de “YouXers”), se manifesta também nos benefícios oferecidos a elas (e a lista é extensa): além daqueles que são padrões no mercado, como alimentação e planos de saúde e odontológico, a empresa desenvolve um projeto de qualidade de vida que promove cuidados nas esferas física, mental e relacional. A programação inclui, por exemplo, “neuróbica” (uma espécie de ginástica para o cérebro por meio de jogos e brincadeiras), meditação, ioga e ginástica laboral. A essa lista ainda se acrescentam as pílulas do conhecimento (palestras que tratam do corpo e da mente) e a Academia X (universidade corporativa para capacita-

ção, treinamentos e desenvolvimento de hard e soft skills). “A gente tem também um programa muito legal chamado ‘Baby YouXer’: quando alguém do grupo vai ser papai ou mamãe, seja por meio de adoção ou de gestação, tanto casais hetero quanto homoafetivos, concedemos ao provedor 130 dias off e ao acompanhante, 15”, ressaltava Rodrigo. Já para os tutores de animais de estimação, a empresa oferece conteúdos informativos, descontos em produtos e brindes por meio do YouX Pet.

Graças à tecnologia, todas essas iniciativas alcançam “YouXers” em todos os cantos. Atualmente, 95% do efetivo trabalha remotamente em mais de 70 municípios brasileiros e 15 estados. E tem até YouXer fora do Brasil. De acordo com o diretor executivo Ronan Mendes (Unidade Tecnologia), a



“Acreditamos no ser humano e na sua essência e trazemos isso de forma diária nas nossas atividades, nos projetos e junto aos clientes. Talvez por isso, por valorizarmos as relações, a diversidade e as diferenças, sejamos um lugar legal para se trabalhar”

RODRIGO GANDIA, DIRETOR DE PESSOAS E COMUNICAÇÃO



equipe vem crescendo tão rapidamente, que, hoje, a empresa não comportaria todo mundo no formato presencial. “Estamos construindo uma nova sede, que vai abrigar mais de 100 postos de trabalho, além de salas e cabines de reunião e espaços de coworking. É uma estrutura pensada para comportar o modelo híbrido de trabalho e receber as pessoas que quiserem passar uma tarde conosco ou participar de reuniões”, adianta Ronan.

Toda essa flexibilidade no modelo de trabalho tem sido uma aliada durante a pandemia da Covid-19, já que, diferentemente de outros segmentos, a YouX conseguiu se manter em atividade – e até em expansão – com a atuação de uma equipe pluridisciplinar numa simbiose virtual de expertises e conhecimentos. Não por acaso, a empresa se apresenta como Next-Gen IT Service, o que, segundo a direção, significa dizer que, muito além de executar o que o cliente demanda, a corporação atua de ponta a ponta para garantir a solução de todos os seus problemas. “Na maioria dos cases, os clientes têm dificuldades em entender aonde querem e podem chegar com a tecnologia contratada. Então, atuamos com técnicas de Design Sprint no

ciclo de inovação para mapearmos toda a árvore de problemas e as suas possíveis soluções, de forma que o desenvolvimento seja iniciado com foco total para atingirmos todas as dores e garantirmos a qualidade e a satisfação”, afirma a diretora executiva Bruna Cavazza (Unidade Inovação).

Na atual carteira de clientes da empresa constam nomes como Suzano, Conservação Internacional, Munich RE e GIZ dentre outras instituições e órgãos de governo. Em 10 anos, foram desenvolvidos projetos com relevância nacional, a exemplo do Observatório da Agropecuária Brasileira, desenvolvido em parceria com a GIZ para o Ministério da Agricultura e Abastecimento (MAPA), e o Sistema de Regularização Fundiária (SICARF), implantado no Instituto de Terras do Para (ITERPA) e em mais 3 estados da região norte do Brasil. Atualmente, a YouX apoia seus clientes no desenvolvimento de Inteligência Artificial e Ciências de Dados focados na gestão territorial e no desenvolvimento sustentável de seus negócios, além de trazer tecnologia de ponta para a implantação das melhores práticas ESG. “Aqui na empresa, buscamos diariamente sermos melhores do que ontem”, frisa Rodrigo. ■

RAIO-X

195

TRABALHADORES



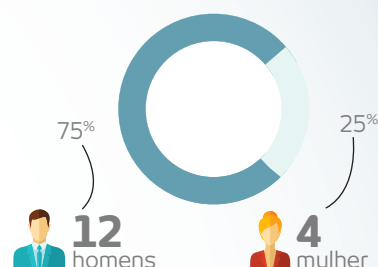
122



73

16

CARGOS DE CHEFIA



ESCOLARIDADE



33%

Pós-graduação

36%

Superior incompleto

31%

Superior completo

FAIXA ETÁRIA**

61

Abaixo de 25 anos

100

Entre 26 e 34 anos

32

Entre 35 e 44 anos

2

Entre 45 e 54 anos

As empresas que figuram nesta reportagem são aquelas que, além de selecionadas pelo GPTW, apoiaram a iniciativa da Encontro de divulgar esse projeto

FICHAS TÉCNICAS | EMPRESAS COM 30 A 99 FUNCIONÁRIOS

1º

Cinnecta

Setor: Tecnologia
Fundação no Brasil: 2013
Sede: MG

Total de funcionários: 32



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



2º

Souza Gomes Imóveis

Setor: Imobiliário
Fundação no Brasil: 1980
Sede: MG

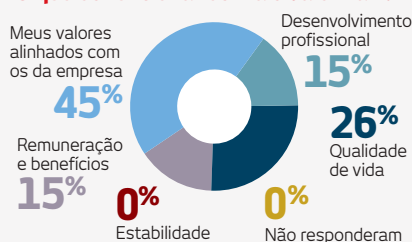
Total de funcionários: 98



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☐ Sim ☒ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



3º

Sicoob Engecred

Setor: Serviços Financeiros e Seguros / Bancos e Serviços de Créditos
Fundação no Brasil: 2000
Sede: MG

Total de funcionários: 30



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



A3Data

Setor: Tecnologia
Fundação no Brasil: 2014
Sede: MG

Total de funcionários: 91



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Braip

Setor: Mídia / Online/ Internet
Fundação no Brasil: 2018
Sede: MG

Total de funcionários: 51



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Colégio Dona Clara

Setor: Educação e Treinamento
Fundação no Brasil: 1991
Sede: MG

Total de funcionários: 95



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:





CRM Educacional

Setor: Educação
Fundação no Brasil: 2015
Sede: MG
Total de funcionários: 45



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☐ Sim ☒ Não
Promoção da diversidade	☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Exclusive Seguros

Setor: Seguros
Fundação no Brasil: 1996
Sede: MG
Total de funcionários: 81



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



eMotion Studios Soluções Digitais Ltda.

Setor: Tecnologia da informação
Fundação no Brasil: 2009
Sede: MG (escritório no AC)

Total de funcionários: 63



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☐ Sim ☒ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Grupo MGO

Setor: Produção e Manufaturas / Energia Alternativa
Fundação no Brasil: 2014
Sede: MG
Total de funcionários: 45



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☐ Sim ☒ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Netlex

Setor: Tecnologia da Informação / Software
Fundação no Brasil: 2014
Sede: MG
Total de funcionários: 71



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Onfly

Setor: Gestão
Fundação no Brasil: 2018
Sede: MG

Total de funcionários: 47



A empresa oferece:

Não respondeu

O que os funcionários mais valorizam:



Prod

Setor: Serviços Profissionais / Propaganda e Marketing / Publicidade
Fundação no Brasil: 2008
Sede: MG
Total de funcionários: 64



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



SGA TI em Nuvem

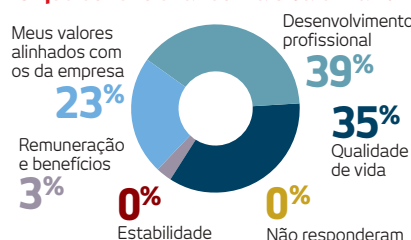
Setor: Tecnologia
Fundação no Brasil: 2010
Sede: MG
Total de funcionários: 31



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Sicoob Crediluz - Cooperativa de Crédito Crediluz Ltda.

Setor: Serviços Financeiros e Seguros / Bancos e Serviços de Créditos
Fundação no Brasil: 1989
Sede: MG
Total de funcionários: 75



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Sicoob União Centro-Oeste

Setor: Outro
Fundação no Brasil: 1989
Sede: MG

Total de funcionários: 52



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☒ Sim ☐ Não
Universidade Corporativa	☒ Sim ☐ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Symplcity Brasil

Setor: Tecnologia da Informação / Software
Fundação no Brasil: 2018
Sede: MG

Total de funcionários: 66



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☒ Sim ☐ Não
Bolsa para curso de línguas	☒ Sim ☐ Não
Programa de Mentoring	☒ Sim ☐ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☒ Sim ☐ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Sophí

Setor: Serviços Profissionais / Propaganda e Marketing / Publicidade
Fundação no Brasil: 2019
Sede: MG

Total de funcionários: 42



A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós	☐ Sim ☒ Não
Bolsa para curso de línguas	☐ Sim ☒ Não
Programa de Mentoring	☐ Sim ☒ Não
Programa de Coaching	☐ Sim ☒ Não
Universidade Corporativa	☐ Sim ☒ Não
Progr. de desenvolvimento à escolha	☐ Sim ☒ Não
Voluntariado no horário de trabalho	☒ Sim ☐ Não
Promoção da diversidade	☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:





3A Investimentos

Setor: Serviços Financeiros e Seguros / Investimentos

Fundação no Brasil: 2010

Sede: MG

Total de funcionários: 70



42

homens



28

mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não

Bolsa para curso de línguas ☐ Sim ☒ Não

Programa de Mentoring ☐ Sim ☒ Não

Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não

Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não

Progr. de desenvolvimento à escolha ☐ Sim ☒ Não

Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não

Promoção da diversidade ☐ Sim ☒ Não

O que os funcionários mais valorizam:



Tripla

Setor: Tecnologia

Fundação no Brasil: 2016

Sede: MG

Total de funcionários: 81



31

homens



50

mulheres

A empresa oferece:

Bolsa para graduação ou pós ☐ Sim ☒ Não

Bolsa para curso de línguas ☒ Sim ☐ Não

Programa de Mentoring ☒ Sim ☐ Não

Programa de Coaching ☐ Sim ☒ Não

Universidade Corporativa ☒ Sim ☐ Não

Progr. de desenvolvimento à escolha ☒ Sim ☐ Não

Voluntariado no horário de trabalho ☒ Sim ☐ Não

Promoção da diversidade ☒ Sim ☐ Não

O que os funcionários mais valorizam:



MAIS AROMA E SABOR PARA O SEU DIA A DIA



Os melhores cafés e mais exclusiva linha de máquinas para residências e empresas. Disponíveis para venda, aluguel e comodato.





Mantenha sua equipe profissional saudável com a Contrei

Conte com quem é referência em Medicina, Segurança e Ergonomia do Trabalho há mais de **40 anos**.

A Contrei resolve o E-social integrando os dados do seu RH com as áreas de medicina e segurança do trabalho, utilizando as melhores plataformas de softwares, completamente on-line.

Com uma equipe altamente qualificada e composta por médicos, engenheiros e ergonomistas do trabalho, a Contrei realiza a implantação de serviços como PCMSO, Exames, AET, PGR, PPRA, Gestão Ambulatorial, Treinamentos, Laudos, Perícias e muito mais.

Tudo isso com a comodidade do atendimento padronizado em Medicina do Trabalho em todo o Brasil.



Exclusive Seguros revoluciona gestão de planos de saúde

Arquivo Pessoal

Atendendo a médias e grandes empresas em todo o Brasil, a Exclusive Seguros sai na frente ao gerar uma nova experiência em gestão de planos de saúde, adotando uma filosofia de trabalho que valoriza tanto o cliente quanto a equipe interna. “Para prestar um serviço diferenciado à nossa clientela, percebemos que primeiro era preciso ter a mesma qualidade de atendimento dentro da nossa própria organização”, diz Marco Paulo Mascarenhas Jr., fundador e CEO da empresa.

Há 26 anos no mercado, a Exclusive se define como uma empresa de recursos humanos que comercializa seguros e planos de saúde, se destacando na implantação de inovações tecnológicas e estratégicas que permitem identificar de maneira precoce condições que afetam tanto funcionários quanto às instituições, prevenindo agravantes. “Com foco na prevenção da saúde, utilizamos ferramentas de BI (Business Intelligence), apps e inteligência artificial que nos possibilitam adotar ações preventivas, além de proporcionar um atendimento extremamente humanizado e individualizado”, diz.

Ao lado da irmã e sócia Luciana Mascarenhas Hermeto, responsável pela área administrativa e pela gestão de pessoas da Exclusive, Marco Paulo comemora o sucesso das operações em São Paulo, Porto Alegre, Rio de Janeiro, Parauapebas (Pará) e Recife. Entre as principais ações desenvolvidas pela empresa, segundo ele, está a “gestão 360º dos benefícios”, o que inclui ações preventivas, telemonitoramento em todos os níveis e, principalmente, um acolhimento único. “Proporcionamos um atendimento jamais experimentado, potencializando os benefícios para que o colaborado se sinta valorizado por seus líderes e RHs.”

Com o faturamento aumentado em quatro vezes nos últimos dois anos e uma clientela oito vezes maior, a corretora de seguros é prova de que investir na saúde e bem-estar dos colaboradores (seus e das empresas parceiras), colabora efetivamente para uma maior produtividade. ■



O CEO, Marco Paulo Mascarenhas Jr.; a diretora de pessoas, Luciana Mascarenhas Hermeto; e o conselheiro Marco Paulo Mascarenhas: estratégias de RH e inovações tecnológicas que fazem a diferença

RAIO-X

81 TRABALHADORES



22

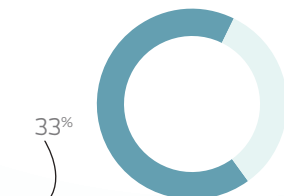
homens



59

mulheres

6 CARGOS DE CHEFIA



33%
2 homens

67%
4 mulheres

ESCOLARIDADE



48%

Ensino médio ou menos

7%

Pós-graduação

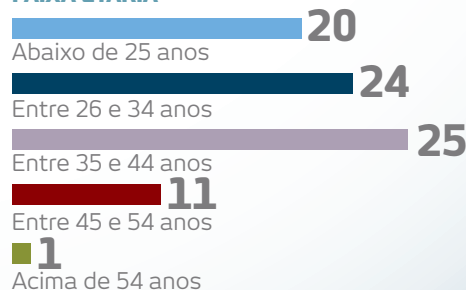
14%

Superior incompleto

31%

Superior completo

FAIXA ETÁRIA**



As empresas que figuram nesta reportagem são aquelas que, além de selecionadas pelo GPTW, apoiaram a iniciativa da Encontro de divulgar esse projeto.



Pádua de Carvalho



O BOTEÇO DO CAÊ

O sonho de ter um bar para chamar de seu vem de muito tempo. "Era um sonho maior até do que ser dono de restaurante", diz **Caetano Sobrinho**. O chef costuma dizer que, como bom belo-horizontino, passou parte da juventude "pulando de boteco em boteco". Agora, está realizando com seu Timbuca Bar, no mesmo posto de gasolina onde um dia funcionou A Borracharia, na Afonso Pena. A casa segue os mesmos princípios do Caê, no Carmo: comida de primeira, drinques bacanas e uma decoração com pegada vintage. "O Caê é um restaurante com cara de bar e o Timbuca é um bar que atende como restaurante", diz. Honrando literalmente o nome do estabelecimento – Timbuca é sinônimo de aguardente – o lugar ostenta uma estante com 100 rótulos de cachaça, todas mineiras, oriundas de 70 diferentes cidades. Na carta de drinques, assinada por Tiago Santos, 90% dos preparos levam a bebida. Mas é o cardápio que vai fazer o coração dos botequeiros disparar, principalmente a seção "Petiscos raiz". É ali que a turma vai achar preparos clássicos de um bom botequim como chouriço de sangue com salada de feijão vermelho (R\$ 44) e dobradinha com feijão branco (R\$ 46). "Queria ter aqueles pratos que só achamos em boteco de rua ou que só comemos em casa, porque alguém da família sabe preparar muito bem", explica o chef.

NA BRASA

Está entranhada na arquitetura uma história de amor. A Parrilla Paganini fica em um imóvel de 1958, idealizado por um homem apaixonado que o projetou de tal maneira que de todos os ambientes sua mulher, que era deficiente auditiva, pudesse ver o portão. É uma casa cheia de curvas e luz. E é nesse ambiente que o chef **André Paganini** (leia-se Chico Dedê) vem fincar mais uma bandeira na cidade. Depois de oito meses de reforma, o estabelecimento traz muito do que foi a Cheeseburgueria – um sucesso durante a pandemia –, com mais atrativos. Além dos sandubias preparados com carnes de primeira, agora o cardápio exibe outros cortes e preparos, todos feitos na parrilla. "Do pão de alho, passando pelos legumes e chegando às proteínas, nosso maior foco é a brasa", explica o chef. Entre os principais, tem de pirarucu (R\$ 88) à brasileiríssima picanha (R\$ 78). São onze diferentes tipos de acompanhamentos, entre eles o famoso medalhãozinho de jiló (R\$ 39). E para quem não abre mão de um bom sanduíche, vale experimentar o Tango, feito no brioche, com blend 160g, pickles, catchup de cebola tostada, queijo prato, cebola caramelizada e chimichurri (R\$ 34).

Paulo Márcio





DESIGN GASTRONÔMICO

Eles são reconhecidos pela sofisticação. Não há um arquiteto, decorador ou simplesmente um apaixonado por casa que não conheça a Líder Interiores. Pois bem, agora eles não querem só vender mesas. O negócio é satisfazer os clientes com o que é servido sobre elas. Herdeiro e conselheiro da empresa, **Aurélio Nogueira Alves** acaba de abrir ao lado do filho, **André Nogueira de Sá**, o La Matta, no Vila da Serra. O nome é em homenagem ao pai de Aurélio, João da Mata, fundador da Líder. "Ele era um expert em hospitalidade e passou isso para todos nós. Sempre gostamos de receber", explica. Como não tinham experiência no ramo de gastronomia, contrataram a consultoria NaMesa, de São Paulo. O cardápio aposta em clássicos. Entre os principais, arroz negro com polvo grelhado, lula, aioli e gremolata (R\$ 107); stinco de cordeiro, com cuscuz marroquino e cenouras ao molho de iogurte (R\$ 99); e tornedor com nhoque e fonduta de queijo Canastra (R\$ 94). Ah! E claro que a maior parte dos móveis tem a assinatura Líder.

UM SSESSENTÃO DE RESPEITO

O Xodó é um xodozinho mesmo para os belo-horizontinos. E é um amor antigo, que já dura mais de meio século. A primeira hamburgueria de BH está comemorando 60 anos de história. E para deixar a festa ainda mais gostosa, acaba de lançar um kit inspirado na gastronomia mineira. O combo é formado um sanduíche de pão de forma, com queijo gratinado por cima, patê de frango desfiado com batata palha, geleia de pimenta, cebola, rúcula e tomate. Para acompanhar, milkshake de queijo com calda artesanal de goiaba, batata frita e um copo com a logo comemorativa do aniversário (R\$ 60). "Estamos localizados em um dos pontos turísticos mais visitados de BH e temos a obrigação de oferecer produtos que tragam o recorte do nosso estado com ingredientes mineiros", diz **Juliana Motti** (no centro), que toca o negócio ao lado das sócias **Ana Paula Bragança** (à esq) e **Helena Pereira**. A lanchonete queridinha fica localizada na esquina da Gonçalves Dias com Avenida João Pinheiro e tem a praça da Liberdade como vizinha.



DEBAIXO DA JABUTICABEIRA

Ela tinha acabado de se mudar para São Paulo. A ideia de **Juliana Muradas** era abrir uma loja com produtos mineiros na capital paulista. Veio a pandemia e o negócio não foi para frente. Juliana então pegou suas coisas e voltou para BH. Como seu apartamento estava alugado, foi morar na antiga casa da família, no Floresta. "Meu pai nasceu aqui", conta. Logo, ela se apaixonou pela jabuticabeira, romãzeira, laranjeira, pitangueira... "As árvores primeiro me chamaram para entrar, depois me convenceram a ficar", diz. E é exatamente nesse jardim/pomar que funciona o Quintal de Casa, um espaço para eventos com capacidade para até 100 pessoas. "Abrimos as salas e criamos um ambiente integrado", explica a proprietária. A maior parte da procura é para realização de aniversários, em junho a casa abriu as portas para seu primeiro casamento. Os valores dependem muito do cardápio escolhido e número de convidados, mas para se ter uma ideia, a feijoada completa com quatro tipos de petiscos de entrada custa 95 reais por pessoa. E os clientes podem levar suas bebidas sem a cobrança de rolha. Vira-e-mexe há também eventos abertos ao público. É só ficar de olho no @quintaldecasa262.



rfonseca@revistaencontro.com.br

POR RODRIGO A. FONSECA

Vinhos orgânicos – panorama e perspectivas

O consumo de vinhos orgânicos certificados cresceu 9% ao ano entre 2014 e 2019, apesar do consumo total mundial do produto estar estabilizado. Alguns dados recentes (*) apontam onde o consumo ocorre e quais são seus impulsionadores.

Através de degustação não se consegue definir se o vinho é produzido com uvas de cultivo orgânico (ou biodinâmico) ou por métodos convencionais. Instituiu-se, então, a certificação de métodos de cultivo por auditoras independentes. Estas verificam as práticas adotadas pelo produtor, e através de análises de solo e folhagens durante três anos (período de transição) atestam se o produtor pode ou não declarar seu vinho orgânico. O processo é contínuo, com custos não desprezíveis.

As práticas de cultivo orgânico também são onerosas. Sendo a utilização de fertilizantes, pesticidas, fungicidas e herbicidas sintéticos/industrializados proibida, o uso de mão de obra nos vinhedos é mais intensivo, e não compensado pela economia de insumos. Entre dezenas de produtores visitados, os sobrecustos informados variaram entre 6 e 60%. Para certas categorias de vinhos, o acréscimo de custos de certificação e cultivo não é importante, enquanto para outros cada centavo pode ser significativo. Assim, há produtores que o são sem se certificar, não declarando o fato nos rótulos.

Na falta de estatísticas detalhadas de produção e consumo de vinhos orgânicos no Brasil, referir-se a outros países pode indicar tendências. O crescimento da área plantada com cultivo orgânico ou em certificação cresceu exponencialmente nos últimos anos, principalmente na Itália (19% da área de vinhedos em 2021), Espanha e França, que são grandes exportadores. Entretanto, o consumo é bastante localizado. Dez países consumiram 80% da produção mundial; os cinco países que mais consumiram, com 60% do total, foram Alemanha (14,4 milhões de caixas de 9 litros), França, Reino Unido, Estados Unidos e Suécia (5,2). Ao se analisar o consumo per capita, o quadro muda: os cinco maiores são Suécia (500.000 caixas por milhão de pessoas), Áustria, França, Alemanha e Reino Unido (110.000).

Nestes países, os compradores encontram-se principalmente entre a população que consome vinho regularmente, têm mais de 50 anos, demonstra preferência por produtos orgânicos em geral, estão nas maiores cidades e têm renda acima da média. Nos dois maiores, o maior estímulo parece ser o interesse por hábitos saudáveis e sustentáveis em geral, e por consumo de produtos sem aditivos químicos. Nestes, o custo de orgânicos, não somente vinhos, também é mais alto.

As normas brasileiras parecem desestimular o consumo de produtos saudáveis. Segundo o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA): “Os produtores estrangeiros, para ... comercializar seus produtos no Brasil como “Orgânicos”, devem ser certificados por uma certificadora credenciada junto ao MAPA, e atender às normativas específicas brasilei-

“Apesar de pequena, estima-se que a fatia de mercado de vinhos orgânicos deva chegar a 4% em 2024”

ras.” As normas consagradas internacionalmente são, portanto, inválidas entre nós. Vinhos vendidos nos principais mercados do mundo terão, aqui no Brasil, uma tarja preta cobrindo a palavra “orgânico”, a não ser que o importador custeie o processo de levar uma auditora credenciada pelo MAPA ao produtor, e esta siga a norma brasileira de certificação. Um acordo específico firmado com o Chile permitiu o nivelamento dos requisitos de certificação de alguns produtos orgânicos entre os dois países, sob certas condições. Espera-se que iniciativas semelhantes avancem.

Apesar de pequena, estima-se que a fatia de mercado de vinhos orgânicos deva chegar a 4% em 2024. A pandemia contribuiu para estimular consumo saudável, de produtos autênticos, com responsabilidade ambiental. Os produtores estão investindo em produtos atraentes para as faixas etárias mais jovens e comunicando melhor seus benefícios. Mesmo os produtores de vinhos não orgânicos/biodinâmicos têm aderido a técnicas de cultivo e produção mais sustentáveis, menos intervencionistas e menos poluentes. Estes fatores certamente levarão ao aumento do consumo no futuro. ■

*<https://www.theiwsr.com/health-and-sustainability-cues-boost-the-organic-wine-movement/>

Rodrigo A. Fonseca é engenheiro, chef, sócio do restaurante francês Taste-Vin e consultor de vinhos do Super Nosso.

Os **melhores imóveis**
de BH estão na **LAR!**



Aponte a câmera para
o QR Code e acesse a
página do imóvel.



COBERTURA 4 QUARTOS,
LOURDES, BELO HORIZONTE, MG

LAR

Venha conhecer a LAR!
Estamos perto de você e de cara nova!



O vinho de Menin chega ao Brasil

Proprietário de duas vinícolas na região do Douro, em Portugal, o empresário Rubens Menin quer agora que nós conheçamos seus rótulos premiados. Com uma produção de 240 mil garrafas por ano, ele pretende multiplicar por cinco esse volume em uma década



O vinho de estreia da vinícola, o Douro's New Legacy Reserva 2018: edição limitada de 3.625 garrafas levou a medalha de ouro na Beliner Wine Trophy, 2021 – Winter Edition



O empresário Rubens Menin, que produz na região do Douro desde 2018: "Sou descendente de portugueses e o investimento é uma forma de valorizar minhas raízes."

Fotos: Divulgação



O sócio Cristiano Gomes conta que uma das ideias é abrir as vinícolas para visitação e montar uma estrutura hoteleira: "Provavelmente, serão 30 quartos de alto padrão, focados em experiências vinícolas ímpares"

CAROLINA DAHER

Ele ergue casas e prédios com a sua MRV, maior construtora da América Latina. É dono de uma série de negócios que incluem galpões logísticos; um banco, o Inter; uma rede de TV, a CNN; e uma rádio, a Itatiaia. Mas o que poucos sabem é que o empresário mineiro Rubens Menin também tem um vinho, ou melhor, uma vinícola para chamar de sua. Sim, desde 2018, ele produz tintos, brancos e rosés na região do Douro, em Portugal. "Sempre estudo possibilidades, mas, como bom mineiro, trabalho em silêncio e só divulgo meus investimentos depois de concretizados", diz Rubens.

A Menin Wine Company (MWC) nasceu de um sonho antigo. Rubens sempre foi um admirador de bons vinhos, mas foi o também mineiro Cristiano Gomes que fez com que o dono da MRV entrasse de vez para o universo da viticultura. Cristiano trabalhou durante cinco anos como CFO (chief financial officer) no Inter, onde permanece como membro do Conselho de Administração. Foi lá que, entre uma conversa e outra sobre investimentos e ações, ele começou a dividir com Rubens a ideia de produzir vinho. Essa vontade existia desde os anos 1980, quando Cristiano viveu três anos no Rio Grande do Sul, próximo a região de Bento Gonçalves, na Serra Gaúcha,

que concentra cerca de 85% da produção nacional da bebida. "Já em 2016, vivi alguns meses em Bordeaux, na França, onde fui conhecer o trabalho na região e fazer alguns cursos", lembra Cristiano.

Quando Cristiano resolveu se mudar para Portugal, o negócio deslançou. À medida que as pesquisas avançavam, foi-se formando a tese de investimento. Escolheram o Douro, a mais antiga denominação de origem do mundo. Para se ter uma ideia, das 264 castas nativas portuguesas, 120 estão nessa região montanhosa. "O Douro produz vinhos de qualidade compatíveis com as melhores regiões do mundo, mas sua história, exceto pelo vinho do Porto, não ▶

Os enólogos portugueses João Rosa Alves e Tiago Alves de Sousa: missão de produzir vinhos que representem o melhor do terroir do Douro



lhe permitiu ainda o reconhecimento internacional de sua excelência”, defende Rubens, para completar em seguida: “Por isso, há um enorme espaço de crescimento e valorização”. Ainda há um outro motivo que fez com que ele fincasse sua bandeira em terras lusas. “Sou descendente de portugueses e o investimento no Douro é uma forma de valorizar minhas raízes.”

Decidido o local, encontram a terra que abrigaria a Menin Douro Estates. Escolheram duas de cinco quintas de outro grupo produtor. Por ali, além das vinhas antigas, que não produziam desde 1999, uma casa do século XVII e uma capela do século XV compunham a paisagem. Foi um longo processo para recuperar as vinhas centenárias que estavam abandonadas e com muitas falhas. “Seria muito mais fácil arrancar tudo, mas não é isso que pretendemos. Queremos investir todos os esforços na preservação das vinhas velhas da região”, explica Cristiano.

Com a consultoria de dois dos mais importantes enólogos portugueses,



Dois dos rótulos que poderão ser encontrados por aqui: o Menin Grande Reserva Tinto 2019 (à esq.) ganhou a medalha de Grande Ouro no 9º Concurso de Vinhos de Portugal



Uma das vinícolas da
Menin Wine Company:
145 hectares que
produzem 240 toneladas
de uvas por ano

João Rosa Alves e Tiago Alves de Sousa, a Menin apostou suas fichas em produzir vinhos que representem o melhor do terroir do Douro. Deu certo. O vinho de estreia da vinícola, o Douro's New Legacy Reserva 2018 recebeu a medalha de ouro na Beliner Wine Trophy, 2021 – Winter Edition, maior competição de vinhos do mundo da International Organization of Vine and Wine (OIV). O evento aconteceu na Alemanha e reuniu cerca de 14 mil produtores e distribuidores de todo o mundo. Já o Menin Grande Reserva Tinto 2019 recebeu a medalha de Grande Ouro no 9º Concurso de Vinhos de Portugal. “Ter uma adega dentro da propriedade é fundamental. Eu consigo ter controle de tudo que se passa na vinha e na própria adega. Isso garante a possibilidade de colher e idealizar a bebida exatamente como desejamos”, explica João.

Em 2021, ou seja, três anos após a compra dos 90 hectares de propriedade da Menin Douro Estate, Cristiano e Rubens Menin resolveram estender os braços e adquiriram os ativos da Horta Osório Wines. Para manter o legado e a

tradição desenhado ao longo dos anos pela família Horta Osório, eles criaram a HO Wines. A segunda vinícola do grupo fica localizada na parte sul da região e conta com 55 hectares. “Aqui, conseguimos vinhos com traços marcantes do Douro: são intensos e encorpados. Já os da Menin Douro são mais finos e elegantes”, explica João. Tiago lembra que, apesar de fazerem parte da mesma companhia, são duas marcas independentes. “São em microrregiões distintas, com trabalhos separados, o que gera bebidas únicas e originais”, explica o enólogo.

Atualmente, a MWC tem 145 hectares de vinhas e produz 240 toneladas de uvas, o que garante cerca de 240 mil garrafas por ano. O investimento até o momento gira em torno de 30 milhões de euros. “Nosso objetivo até 2025 é chegar em 400 mil garrafas”, diz João. Mas os planos dos donos vão além. Rubens pretende produzir, em uma década, 1,2 milhão de garrafas por ano. “Para direcionarmos os negócios para a excelência, com um centro de distribuição moderno, adega, fábrica tecnológica e espaço revitalizado,

devemos investir mais 30 milhões de euros nos próximos anos”, diz o empresário. Uma das ideias, inclusive, é abrir as vinícolas para visitação e montar uma estrutura hoteleira. “Estamos em fase de estudos de viabilidade econômica. Provavelmente, serão 30 quartos de alto padrão, focados em experiências vínicas ímpares”, diz Cristiano.

Enquanto não dá para ir visitar a nova paixão – e negócio – de Rubens Menin in loco, o brasileiro já pode experimentar os vinhos produzidos por ele. A MWC vem participando de feiras e eventos para divulgar seus produtos por aqui. A intenção é de que 25% da produção seja destinada ao mercado nacional. O preço das garrafas para os revendedores varia de 170 a 1.599 reais. “Ver o que estamos construindo, com vinícolas com produção inovadora, sem deixar de lado a tradição, conseguindo fabricar vinhos premiados em tão pouco tempo é motivo de muito orgulho”, diz Rubens que prefere não escolher entre branco, rosé ou tinto. “Depende da ocasião. Amo bons e grandes vinhos.” ■

Casas novas, velhos conhecidos

Com passagens por restaurantes e bares famosos de Belo Horizonte, os chefs Arlen Fortes, Robson Viana e Kiki Ferrari estão de volta à ativa nas cozinhas dos recém-inaugurados Helena, Janeiro Gastrobar e Estouro

■ CAROLINA DAHER

Já dá para respirar com certo alívio. Ao que tudo indica, a gastronomia belo-horizontina recuperou o fôlego e voltou a caminhar com ritmo no pós-pandemia. O pior, parece, realmente ficou para trás. Recém-inaugurados, restaurantes e bares começam a despertar a atenção de quem adora uma novidade. E o melhor, têm velhos conhecidos nas cozinhas. Nos últimos meses, uma dança de cadeiras, ou melhor, de panelas, fez com que chefs já íntimos do público assumissem novos estabelecimentos.

É o caso de Arlen Fortes. Ele estava no Chalezinho, em Nova Lima, e acaba de abrir seu primeiro restaurante, o Helena. Em parceria com a Grand Cru, o estabelecimento fica em um anexo da importadora e distribuidora de vinhos, no Belvedere. “Sempre tive muito carinho e respeito pelos lugares que passei. Mas é a realização de um sonho”, diz. “Agora o negócio é meu e posso fazer tudo do meu jeito, da forma como eu acredito.” Arlen, que nasceu em Viçosa, veio para BH cursar a faculdade de gastronomia no Senac. De lá, passou pelo restaurante corporativo do Google e pelo Templo Cervejeiro Backer, antes de assumir o Chalezinho durante a pandemia. Seu Helena recebeu este nome em homenagem à mãe, Heloísa Helena. Enfermeira por formação, ela é uma exímia cozinheira. “Nos Natais, enquanto todo mundo se diverte, eu e ela não saímos da cozinha”, conta o chef, que tem entre seus pratos

Fotos: Paulo Márcio



Arlen Fortes acaba de inaugurar o Helena, no Belvedere, em espaço anexo a uma importadora de vinho: nome é homenagem a sua mãe, Heloísa Helena



Parceria com as carnes Carapreta: cardápio tem clássicos como o steak chorizo acompanhado de batatas ao roquefort

Junia Garrido/divulgação



maternos preferidos a panqueca de sardinha. “É uma coisa de louco. Ainda vou botar no cardápio”, promete. Mais do que o nome, o espírito de família está entranhado em tudo que orbita o restaurante. “Aqui, a comida é feita com o cuidado de casa. Tem amor, tem tempero, nada é preparado com pressa.”

O menu segue a linha internacional, com pegada mineira. Ou seja, as técnicas vêm de vários lugares do mundo e os ingredientes, aqui de pertinho. O chef faz questão de fazer todas as compras. É fácil, inclusive, encontrá-lo logo cedinho no Ceasa. O cardápio é enxuto, mas com opções interessantes como o T-Bone de cordeiro Carapreta ao molho do chef acompanhado de legumes braseados (R\$ 109) e o Denver Steak Carapreta servido

com lingüine ao molho de funghi (R\$ 99). Como entrada, uma boa opção é o Camarão crocante ao molho thai (R\$ 88) – com camarões VG de 100 gramas e molho de manga com gengibre. Outra boa notícia é que por funcionar junto com a Grand Cru, os clientes têm muitas opções na escolha do vinho. E para quem quiser experimentar vários ou mesmo tomar apenas uma taça, os dispensers dosadores oferecem 25 diferentes rótulos, com preços a partir de 10 reais.

Outro que voltou com tudo é o Robson Viana. Muita gente o conhece por suas passagens pelo A Favorita e Ephigênia Bistrô. Em meados de junho, o chef assumiu o Janeiro Gastrobar, onde um dia funcionou o Mes Amis, em Lourdes. Inaugurada há 4 meses, a casa tem como

objetivo unir a descontração de um bar com o preparo de pratos de grandes restaurantes. “Com a pandemia, vimos grandes chefs investirem em hamburguerias e bares. É um movimento do setor que, de tempos em tempos, passa por um revigoramento”, diz. Por enquanto, Robson está mexendo aos poucos no cardápio e já começa deixar a sua assinatura nos detalhes. “Não posso fazer um movimento muito brusco e deixar a equipe desestruturada. Isso respinga no cliente e é ele quem deve ficar protegido de qualquer mudança que estiver acontecendo nos bastidores”, explica. Para o Restaurant Week, por exemplo, foi ele quem criou os pratos: salada multicolor de frango com abacate ao vinagrete de soja; polenta bamba cremosa com ragu de linguça; fusilli com fonduta ao molho parmeeggiano; boeuf bourguignon com purê cremoso; e para fechar, arroz doce crocante aos quatro leites; e pastel de banana com creme inglês e chocolate. A opção de entrada, prato principal e sobremesa custa 64,90 reais.

Robson vem de uma família ligada à gastronomia. Seu pai, Aristides Dias Viana, trabalhou durante muitos anos no hotel Del Rey. Com dez filhos para criar, ele acabou levando alguns para ajudá-lo. Desses, três seguiram os passos paternos: além de Robson, os chefs Clóvis e Laércio Viana. A carreira de Robson deslanchou quando assumiu a chefia do Café Ideal, na década de 1980. Fundado pelos uruguaios Fernando Areco, conhecido como Motta, e Jorge Rattner, o Ideal foi o primeiro estabelecimento de vários outros que o grupo fundaria na cidade nos anos seguintes. Robson passou por todos eles: Esplêndido, A Favorita e La Victoria. Quando saiu, abriu o Ephigênia Bistrô, onde comandou a cozinha por 11 anos até que resolveu passar o negócio para as filhas, Keleryna e Kemilly Viana. O bistrô fechou as portas durante a pandemia. Dando consultoria e realizando eventos, Robson viu no Janeiro a oportunidade de voltar a trabalhar diretamente com o consumidor final. Mas sem deixar de lado as pequenas comemorações. O chef quer continuar realizando mini casamentos e celebrações íntimas no segundo andar do restaurante. “Dá para receber confortavelmente até 100 pessoas”, diz. Outra mudança que deve ser implantada ►

Fotos: Gláucia Rodrigues



Kiki Ferrari resolveu ousar no Estouro: o bar, no Santa Efigênia, investe na baixa gastronomia com as porções sendo servidas em copos lagoinha

Magê Monteiro/divulgação



Durante o almoço, são seis opções de "bifão" como picanha, fígado e peixe: o freguês ainda escolhe a "cobertura" (jiló, molho branco com catupiry e parmeeggiano, entre outras e os acompanhamentos (batata frita, salada, arroz e feijão são liberados)

em breve será no menu executivo. Hoje, trabalhando com pratos do dia, a ideia é ter o mesmo esquema de como era no Ephigênia, ou seja, o cliente pode escolher entre seis opções de entradas, 12 principais e quatro sobremesas. "Vamos fazer um upgrade. Aí a turma vai perceber de vez que o Robson Viana voltou à ativa", brinca.

Kiki Ferrari, que ficou conhecido por criar a Svårten Mugg Taverna, fechada em 2019, e por lançar sua própria linha de molhos, o Chef n'Boss, também dá o ar da graça no novíssimo Estouro, no Santa Efigênia. Conhecido pela ousadia, o chef fez o cardápio como uma homenagem à baixa gastronomia, que tanto encanta os botequeiros. "Mas claro que tem um olhar criativo", diz. A comida tem inspiração mineira e em clássicos belo-horizontinos. No almoço, o famoso bifão é servido de acordo com o gosto do freguês. Funciona assim: o cliente pode escolher o bife entre seis opções, como a carne de porco (R\$ 24,90, 150 gramas); peixe (R\$ 27,90, 150 gramas) ou picanha (R\$ 57,90, 250 gramas). A proteína, então, recebe uma "cobertura" especial. No total, são também seis tipos de coberturas, criando inúmeras combinações. Dois exemplos são a cavalo, com dois ovos fritos por cima; ou catu, um molho branco com Catupiry.





Robson Viana, que fez história no A Favorita e Ephigênia Bistrô, agora está no Janeiro Gastrobar: além de trazer de volta o executivo montado de acordo com o desejo do cliente, o chef quer investir na realização de pequenos eventos



O clássico boeuf bourguignon servido com purê cremoso: uma das opções de pratos principais do Restaurant Week

Já os acompanhamentos, arroz, feijão, fritas e salada, são servidos à vontade. “Tem como pedir fígado com a cobertura de jilóbolado, que é uma referência ao fígado com jiló do Mercado Central”, diz o chef. “E quem torce o nariz para o fígado, pode trocar por boi, frango ou até peixe, se quiser”, completa. Além disso, a cada dia da semana, as guarnições ganham reforço. Na Terça Caipira, por exemplo, tem angu ao molho, quiabo e couve; já no sábado, tropeiro e torresmo.

A apresentação também é divertida. Tudo é servido dentro dos copos lagoinha, um clássico da capital mineira. “A galera tem gostado muito”, diz Kiki. À noite, os petiscos seguem o mesmo estilo: são servidos em copos e todas as porções custam 10 reais. “Ao invés de pedir uma entrada, dá para experimentar um monte de tira-gostos diferentes”, diz. São nove opções, entre elas torresminho crocante com limão; caldinho do dia; empanado de peixe ou frango com molho da casa. Há ainda a opção de transformar o seu bife em sanduíche, sempre acompanhado de salada, fritas e molho verde. E Kiki quer mais. Até o final do ano, abre A Forja, uma taverna no estilo medieval, no Funcionários. “O que vamos fazer não existe em nenhum lugar do mundo. Vamos ter pratos com base histórica, comida mongol, cossaco, vikings...”, promete. Pelo visto, BH vai ficar ainda mais gostosa – e divertida – daqui para frente. ■





Sergio Zobarán e Josette Davis



Paulo Quintino e Carol Horta



Fabiano Lopes de Paula, João Caixeta e Geo Victor

INAUGURAÇÃO MODERNOS ETERNOS

A abertura da Modernos Eternos movimentou o Edifício P7 Criativo, projetado por Oscar Niemeyer, na Praça Sete. Arquitetos, decoradores e influencers visitaram a mostra, que ocupa nove andares do imóvel e conta com 39 ambientes assinados por 44 profissionais. Além dos espaços decorados, os visitantes puderam conferir a

exposição "... na Cidade!", que traz lembranças e histórias de belo-horizontinos. A parte gastronômica conta com um restaurante comandado pelo chef Leonardo Paixão, no rooftop, além de uma operação do Mina Jazz Bar e da confeitaria Mole Antonelliana. Fotos: Guilherme Breder e Karina Rezende/divulgação.



Adriana Vasconcelos



Carol Davis e Leo Paixão



Claudio Bianchini e Aline Leal



Marcelly Nogueira, Luiz Henrique Ribeiro e Celi Nogueira



Alberto Faleiro e Carol Toledo



Gilberto Castro e Mariah Costa



Natalia Vasconcelos e Rodrigo Camara



Olavo Machado, Sandra Penna e Flavia D'Urso



Gero Fasano



Mateus Safar, Maria Inês Safar, Miguel Safar, Juliana Safar e Miguel Safar Filho



Vânia e Marcelo Leonardo



Júlia Guimarães, Phillip Martins, Lorena Batista e Carol Toledo



Phill Pinheiro, Carlos Eduardo Salomão, Felipe Soares, Márcio de Castro e Pedro Figueiredo



Pedro Lobbo, Fera Carvalho e Amanda Wellsh

ALTA GASTRONOMIA EM LIVRO

O restaurateur Gero Fasano lançou, no hotel que leva seu nome, em Lourdes, o livro "Fasano, dal 1902". Escrita em parceria com o jornalista Luciano Ribeiro, a obra traz fotos de época e atuais para narrar as histórias da família, desde a chegada do milanês Vittorio Fasano ao Brasil, no início do século XX, até a recente abertura do Hotel Fasano em Nova York, no ano passado. Além das aventuras do clã que virou sinônimo de boa mesa, o livro traz oito receitas de drinques e oito de pratos clássicos da rede. Fotos: Bárbara Dutra.



Eliane Parreiras, Sandra Fagundes, Cristina Schirmer e Joana Braga Reis



Eduarda Correa, Maria Inês Safar e Juliana Safar



Jéssica Esteves, Alexandre Quites e Mariana Sobreira



Indecisão

Sou geminiana. Dizem os astrólogos que uma das características mais fortes desse signo é a indecisão. Não sei se isso é realmente culpa da astrologia ou se é só coincidência, mas o fato é que eu sou a pessoa mais indecisa que conheço.

Fazer compras (uma atividade extremamente prazerosa para a maioria das mulheres que eu conheço) é um martírio para mim. Simplesmente não consigo escolher qual roupa fica melhor, qual cor combina mais, qual o tamanho certo. E, com isso, saio arrastando mãe ou marido para cada mínima compra. Se eles não podem ir, quem sofre é a vendedora, que acaba sempre sugerindo “coincidentemente” o produto mais caro... E aí minha dúvida fica ainda maior, sem saber se ela está sendo sincera ou querendo lucrar em cima da minha indecisão. O pior é que eu acabo perdendo a paciência e comprando qualquer coisa na base do “uni-duni-tê”. Só que ao chegar em casa, eu reexperimento, peço opiniões, fico horas na frente do espelho e, quando vejo, já estou no shopping de novo para fazer a troca.

Quando se trata de decisões realmente importantes é ainda pior, um verdadeiro caos. Lembro quando eu fiz vestibular: dúvida entre Jornalismo, Veterinária, Letras, Publicidade, Medicina e Música. Escolhi Jornalismo. No meio, transferi para Publicidade. Eu me formei, larguei a profissão e resolvi fazer Música. Hoje em dia tenho certeza de que deveria ter feito Letras em vez disso tudo. Mas ainda me pego desejando ser veterinária. Ou mesmo médica, talvez. Se bem que acho que eu daria uma ótima fonoaudióloga. Cineasta também. Ou, quem sabe, eu devesse largar tudo e viajar pelo mundo... Maldita indecisão!

Claro que eu abuso do direito de ser indecisa. Tanta dúvida não pode ser normal. Mas algumas vezes eu encontro pessoas quase tão indecisas quanto eu e me pergunto o porquê dessa dificuldade de fazer escolhas. Imediatamente me vem a resposta: o medo de se arrepender. Eu me pego, às vezes, pensando no que teria acontecido se em determinado ponto da minha vida eu tivesse priorizado uma alternativa diferente. Onde eu estaria agora? Porque, com certeza, com as nossas escolhas mudamos o rumo da nossa vida a cada minuto. Não há como deixar de pensar que o acaso estava me esperando em uma das opções que eu não fiz.

Acho que esse meu medo é culpa do Silvio Santos. Quando eu era criança, adorava assistir a um quadro do programa Domingo no Parque em que Silvio colocava uma criança dentro de um foguete à prova de som e tudo o que ela tinha que fazer era responder “sim” ou “não” quando uma luz vermelha acendesse na sua frente. E o Silvio começava, sem a criança ouvir: “Você quer trocar esse videogame novinho de última geração por uma bucha de cozinha usada?”. E a criança – crente que estava fazendo o melhor negócio da vida – respondia: “SIIIIIIMMM!!!!”. Eu só faltava chorar.

No mínimo, tomei as dores dessas crianças e levei esse trauma para a minha vida. O medo de fazer uma escolha errada que me pro-

“Tanta dúvida não pode ser normal. Mas algumas vezes eu encontro pessoas quase tão indecisas quanto eu e me pergunto o porquê dessa dificuldade de fazer escolhas. Imediatamente me vem a resposta: o medo de se arrepender”

porcionará uma “bucha velha” no fim das contas me faz continuar sofrendo na hora de dar cada passo. O problema é que com isso eu acabo imobilizando qualquer ação e deixando que a vida escolha por mim. Acho que eu deveria, em vez de ter ficado assistindo ao programa do foguete, ter brincado mais de tiro ao alvo. O risco de errar é grande, mas, quando o tiro é certo, o prêmio é garantido...

Tendo consciência disso, tenho começado a praticar. Claro que alguns tiros se perdem, mas a sensação de acertar o alvo certo, com minha própria mira, compensa. Melhor mesmo é parar de fazer suposições sobre o que poderia ter sido e aproveitar ao máximo o que realmente é.

Esta crônica termina aqui. Quero dizer... Estou na dúvida se este é o melhor final para ela ou aquele outro, que eu já apaguei...

É, acho que ainda tenho muito que praticar! ■



Pudim JK, uma receita tradicional da família Kubitschek, encontrado exclusivamente no restaurante do hotel



Sua hospedagem em Brasília, com gostinho de Minas Gerais.

Inspiramos em Jk para oferecer a típica hospitalidade mineira.

No Kubitschek Plaza Hotel você será recebido com um caloroso sorriso, uma estada agradável e acolhido em um ambiente familiar.

Aproveite para conhecer o nosso restaurante Diamantina, com o menu inspirado em Minas, incluindo o pudim preferido de Juscelino, que trouxe o jeitinho mineiro para o coração do Brasil.



🌐 plazabrasilia.com.br/kubitschek
✉ reservaskubitschek@plazabrasilia.com.br
📱 @kubitschekplaza
☎ +55(61) 3329 3333



PRONTIDÃO
24 HORAS

A VIDA COMO VALOR MAIOR

MAIS DE 40 ESPECIALIDADES MÉDICAS
COMPLETA INFRAESTRUTURA DE EXAMES

ANATOMIA PATOLÓGICA
ANÁLISES CLÍNICAS
CHECK UP
CINTILOGRAFIA
DOPPLER DE ARTÉRIAS RENAIAS
DOPPLER DE CARÓTIDAS
DOPPLER DE MEMBROS INFERIORES E
SUPERIORES
DOPPLER DE VASOS ABDOMINAIS
ECOCARDIOGRAMA ADULTO
ECOCARDIOGRAMA FETAL
ECOCARDIOGRAMA PEDIÁTRICO
ECOCARDIOGRAMA TRANSESOFÁGICO
ELETROFISIOLOGIA
ENDOSCOPIA
HEMODINÂMICA E CARDIOLOGIA
INTERVENCIONISTA
HEMOTERAPIA
HOLTER / MAPA
MAMOGRAFIA DIGITAL
MEDICINA NUCLEAR
NEURORADIOLOGIA
RAIO X
RESSONÂNCIA MAGNÉTICA
TESTE ERGOMÉTRICO
TOMOGRAFIA COMPUTADORIZADA
ULTRASSONOGRAFIA
ENTRE OUTROS

AGENDAMENTO ON-LINE
WWW.BIOCOR.COM.BR

f @biocor_instituto @biocor_instituto



Biocor
INSTITUTO

ALAMEDA OSCAR NIEMEYER, 217 - VILA DA SERRA - NOVA LIMA - MG