

Impresso fechado. Pode ser aberto pela ECT.



**ABRH-MG**

Associação Brasileira de Recursos Humanos  
Integrante do Sistema Nacional ABRH



Impresso  
Especial

7317816205/2005-DR/MG  
ABRH-MG

... CORREIOS ...

# Assunto:

Órgão Informativo da Associação Brasileira de Recursos Humanos  
de Minas Gerais - ABRH-MG

# RH

ano II edição nº8

Julho / Agosto

2010

## Circuito Entre Líderes, Curso Analista de RH, palestras e oficinas são os destaques da programação deste semestre



**O administrador Gino Oyamada fala da Copa 2014 e o mercado de trabalho brasileiro em entrevista**  
página 6

**Relação saudável é tema de artigo assinado por Frederico Porto.**  
página 8

## Mãos à obra

Contrariando as mais otimistas expectativas e projeções para um ano que começou ameaçado pela perspectiva de interrupções múltiplas, ora causadas por razão cultural, ora esportiva ou política, até que as projeções para 2010 se mostram muito boas. Depois de superar a paralisação de um carnaval e de uma Copa do Mundo, e ainda ter que enfrentar um longo período eleitoral, o Brasil confirma a fama de país dinâmico e a fase conjunturalmente progressista pela qual vem passando, obrigando os analistas, mais de uma vez, a reverem para cima as taxas previstas de crescimento.

Por conta disso, o segundo semestre se inicia mantendo o mesmo clima otimista que predominou ao longo dos últimos meses, no que se refere aos aspectos econômicos e sociais. Uma rápida análise aponta para uma excelente perspectiva de crescimento do PIB, geração, manutenção e até ampliação do nível de emprego e da renda, maior e mais amplo acesso ao crédito, controle inflacionário, expectativa positiva em relação aos investimentos na indústria, continuidade das obras do PAC, e agora, a chance de imensos investimentos em infraestrutura e em turismo, a propósito da Copa de 2014 e da Olimpíada de 2016. Um quadro otimista que coloca o Brasil entre os campeões em expectativa de crescimento e desenvolvimento para este ano.

Entretanto, como sabemos bem, a atuação do profissional de RH em um mercado promissor e estável demanda competências diferenciadas e atualização constante em relação aos temas que trazem impacto para as empresas e, conseqüentemente, terminam por influir e, ao mesmo tempo, demandar a atuação do RH.

Atenta a esse quadro, a Associação Brasileira de Recursos Humanos, seccional de Minas Gerais, planejou diversas ações e atividades a serem implementadas e realizadas para o segundo semestre. O objetivo é que a ABRH-MG se mantenha proativa e conectada com as mudanças e as solicitações do momento, de forma a oferecer ao seu associado e ao profissional de RH as oportunidades de informação, atualização, qualificação e capacitação que o mercado venha a requerer.

Com a finalidade de trazer maior subsídio técnico/comportamental que contribuirá para atuação diferenciada dos profissionais de RH, a ABRH-MG planejou para o semestre uma sequência de atividades, permeadas por essas metas. Para tal desenvolveu um grade de eventos que contará com palestras sobre temas atualizados e de forte impacto no mundo empresarial e especificamente de domínio do profissional de RH, oficinas que proporcionarão o equilíbrio entre o saber e o fazer, disponibilizando ferramentas aplicáveis nas organizações, cursos de formação e aperfeiçoamento que influenciarão diretamente a atuação do profissional ampliando ainda mais sua visão/percepção além de ampliação do seu conhecimento.

Novidades previstas foram pensadas e serão lançadas ao longo do semestre, todas com os mesmos objetivos que pautam a atuação da ABRH-MG. Um exemplo é a instituição para breve, do Clube de Benefícios, uma ferramenta moderna e dinâmica que virá oferecer importantes diferenciais para o associados da ABRH. Aguarde.

Na mesma linha – e ainda para o segundo semestre, a ABRH nacional irá realizar o CONARH, tendo como tema “Uma Janela para o Novo”. O evento deverá trazer para os participantes uma oportunidade única de acesso ao que há de mais atual na área de gestão de pessoas e de Recursos Humanos. Fechando o ano com chave de ouro, a ABRH-MG dará início ao novo ciclo do Prêmio Ser Humano, dando continuidade à sua ação estratégica de estimular e promover a disseminação de práticas de gestão de RH. Como vemos, temos muito o que fazer. Então, mãos à obra.



**Cristiane de Ávila,**  
presidente da ABRH-MG

FOTO: ABRH-MG/DIVULGAÇÃO

**Cristiane de Ávila**  
Presidente da ABRH-MG



Rua Gonçalves Dias, 229, sala 404,  
Funcionários - CEP 30140-090  
Belo Horizonte (MG).  
Telefone: (31) 3227-5797  
Fax: (31) 3223-0846

www.abrhmg.org.br  
abrhmg@abrhmg.org.br

**Associação Brasileira de Recursos  
Humanos de Minas Gerais - ABRH-MG**

Cristiane de Ávila Fernandes – Presidente  
Clarice Andrade – Vice-Presidente  
Denise de Oliveira Dumont – Vice-Presidente

#### Diretoria

Alba Valéria da Silva Santos, Álvaro Luiz Moreira, Cláudio Geraldo Pereira, Déborah Regina Nória da Fonseca, Elaine Andrade dos Santos, Flávia Dias de Castro, Lara Rosane Castro, Luiz José Bruno de Oliveira, Magda Santos Costa, Maria Cristina Iglésias Silva e Borges, Maria Letícia de Castro Leite, Mariana Moura Abreu e Silva, Paulo Henrique Assumpção e Silva, Paulo Sérgio de Sá, Tiago de Moraes Sifuentes, Virginia Maria Gherard dos Santos.

#### Conselho Deliberativo

**Conselho Deliberativo:** Osvaldo Pinto de Souza Filho – presidente; Silvana Arrivabeni Rizzoli – vice-presidente. **Conselheiros:** Carlos Alberto Caram Farah, Geraldo Flávio Gomes da Silva, Hélivia Barcelos Guerra, José Antônio Gontijo do Couto, Lizete Aparecida de Araújo da Costa Botelho, Magnus Ribas Apostólico, Marco Aurélio Alacoque, Margareth Soraya Conceição Coelho Sacchetto, Maria Lúcia Rodrigues Corrêa, Maria Margareth Queiroz Guimarães, Maurício Guimarães Mendes, Paulo Maia, Ricardo de Assis Santos, Ricardo Luiz Diniz Gomes, Rijane de Mont'Alverne Neto, Sérgio Campos Pereira Ramos. **Conselho De Administração:** Dayse Fonseca Carnaval – presidente; Rubens Godinho Damasceno – vice-presidente. **Conselheiros:** Cristiane de Ávila Fernandes, Glória Rodrigues V. Meireles, Maria Beatriz Delgado V. de Sousa, Maria Gorete Cordeiro Neves, Thelma M. Teixeira. **Conselho Fiscal** – Efetivos: Clara Vanêza Marques Pereira, José Emiliano Brandão Meira, Wander Lúcio e Francisco Prado. Suplentes: Jose Carlos Cirilo da Silva, Karla Lima dos Santos e Valdir Monteiro



ASSUNTO:RH – Órgão de divulgação da Associação Brasileira de Recursos Humanos de Minas Gerais. Jornalista responsável: Sérgio Stockler (MTB. 5.741 – MG). Redação: Aline Ferreira. Tiragem: 3 mil exemplares – Periodicidade bimestral – Distribuição Gratuita.

## CONARH apresenta “Uma janela para o novo”

Mais de 50 atividades, entre palestras magnas, palestras simultâneas, cases, oficinas, fóruns e debates, serão apresentadas de 17 a 20 de agosto em São Paulo

Entre os dias 17 e 20 de agosto, a ABRH-Nacional apresenta a 36ª edição do CONARH – Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas –, o maior evento do segmento da América Latina e terceiro maior do mundo, no Transamerica Expo Center, em São Paulo. O tema central será “Uma janela para o novo”, que pretende expor todas as mudanças que ocorreram nas organizações após a crise econômica que abalou o mundo, reunindo conceitos, tendências e práticas exemplificadas desse novo cenário em que os recursos humanos têm valor estratégico para o sucesso das organizações.

Com o objetivo de explorar o tema, optou-se por trabalhar em cinco eixos, ou passos fundamentais para lidar com o novo: descobrir, atrair, alinhar, realizar e avançar. Isso porque, numa sequência dinâmica, formam um ciclo em que: descobre-se a necessidade do novo; atrai-se o que e quem são necessários para esse novo momento; alinha-se todo o processo e todas as pessoas; realiza-se, ou



**Profissionais de renome internacional como Bill Fischer (esq.) e Peter Felix (dir.) participam do evento que ocorre em São Paulo**

FOTOS: ABRH NACIONAL



seja, faz acontecer, sempre olhando para frente, e avança para um novo ciclo.

Os eixos direcionarão, também, as propostas das mais de 50 atividades, entre palestras magnas, palestras simultâneas, cases, oficinas, fóruns e debates que serão apresentadas por profissionais renomados nacional e internacionalmente, que levarão toda a expertise para os mais de três mil congressistas esperados.

Entre eles estão Bill Fischer, professor do IMD (Suíça) e especialista em Inovação e Tecnologia, Peter Felix, da Associação

Mundial de Headhunters – AESC (EUA), Bernardo Gradin, presidente da Braskem, Maurício Goldstein, co-autor de “Jogos políticos nas empresas”, Tony Santora, vice-presidente executivo de soluções globais da Right Management (EUA), Luiz Domenech, presidente da Comgás, Marcelo Cardoso, vice-presidente de Desenvolvimento Organizacional e Sustentabilidade da Natura, Eliana Zem, vice-presidente sênior de RH para a América do Norte da Diageo, Vicente Teixeira, Chief Personnel Officer da Bunge, Horácio Quirós, do grupo El Clarín (Argentina), entre outros.

## Novas regras no registro do ponto eletrônico devem ser implementadas até o dia 26 de agosto

Alvo de controvérsias, as novas regras determinadas pela Portaria 1.510/09, que altera o sistema de ponto eletrônico, deverão ser adotadas pelas empresas até o dia 26 de agosto próximo. O assunto foi abordado em encontro do Ciclo de Palestras, realizado no dia 13 de julho pela ABRH-MG. Especialistas no assunto, o sócio-diretor da Sol RH, Geraldo Rômulo Duarte, e o diretor da CH & TCR, Hudson Carvalho, apresentaram as principais medidas da Portaria e esclareceram as dúvidas dos participantes.

Apesar da Portaria estar vigorando desde 21 de agosto do ano passado (data de sua publicação), a obrigatoriedade da adequação às mudanças exigidas passa a valer neste mês. No entanto, segundo informações do jornal Valor Econômico, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou no final de julho uma instrução normativa que trata da fiscalização nas empresas sobre a adoção obrigatória do novo regime de ponto. Pela nova instrução, nenhuma empresa será efetivamente

autuada até o dia 25 de novembro por não ter instalado o novo equipamento. Isso porque a norma prevê a chamada “dupla visita” que ocorrerá até essa data. Na primeira vistoria, os fiscais só poderão orientar a empresa caso sejam detectadas irregularidades. As principais alterações, como destacaram Duarte e Carvalho, estão na substituição obrigatória de todos os equipamentos convencionais de marcação de ponto pelo REP – Registrador Eletrônico de Ponto. A recomendação do Ministério do Trabalho é que a empresa tenha um aparelho para cada 100 funcionários.

Uma das grandes novidades será a impressão de comprovantes a cada marcação de ponto. De acordo com a Portaria, o novo REP deve emitir, a cada registro efetuado pelo funcionário, um comprovante de papel. Segundo Geraldo Rômulo, o arquivamento e a conservação desses tickets serão de responsabilidade do funcionário.

Para a diretora da ABRH-MG, Elaine Andrade, as novas regras alteraram significativamente o controle

sobre o ponto. Ela explica que agora o controle passa a ser dividido entre empregado e empregador. “O empregado passa a ser responsável pelo seu ponto, ou seja, ele deve ficar atento às marcações e arquivar o seu registro”, diz. “Isso aumenta a responsabilização administrativa, civil e criminal do empregador”, ressaltou.

Diferente dos equipamentos usados até hoje, o REP tem a finalidade exclusiva de fazer a marcação do ponto.

### “A participação do líder é fundamental”

As alterações determinadas pela Portaria ainda geram muitas dúvidas e apreensão dos funcionários e também nos profissionais da área de gestão de pessoas e RH. “É certo que esses novos procedimentos internos e demais alterações irão acarretar uma mudança de cultura nas organizações”, destacou Duarte. De acordo com ele, isso deve ser acompanhado de perto não só pelos gestores de pessoas, mas também pelos líderes. “A participação do líder é fundamental para a comunicação, divulgação

### Expo ABRH apresenta produtos e serviços de ponta para o setor

A Expo ABRH ocorre simultaneamente ao CONARH. Com a participação de mais de 140 expositores de segmentos como saúde, benefícios, recrutamento, gerenciamento, acadêmico, consultoria e diversos outros, esta é uma vitrine de oportunidades, inovações e tecnologias para o segmento de gestão de pessoas e tem por objetivo promover o encontro entre fornecedores e clientes do setor. O espaço é propício para a expansão de conhecimentos, troca de experiências e ampliação de relações com diversas áreas de atuação. A exposição conta ainda com alguns ambientes especiais, como Instituto Ser Humano, Espaço Mulher, Giro de Negócios e um auditório de palestras gratuitas.

to. “Este aparelho não poderá ter nenhum vínculo com outra máquina da empresa e proíbe todo tipo de restrição à marcação de ponto, marcações automáticas e qualquer alteração dos dados registrados”, afirmou Geraldo Rômulo. “Além disso a Portaria determina ainda que o novo aparelho tenha a precisão de horário, com atraso de no máximo uma hora por ano, memória protegida, vida útil longa e porta USB para auditoria fiscal”.

dentro da empresa, para que todos tenham conhecimento das novas regras”.

Hudson Carvalho indica ainda a realização de treinamentos, palestras e outros trabalhos para informar e conscientizar o funcionário. Uma outra recomendação, segundo Duarte, é a leitura das “Perguntas e Respostas” disponíveis no site do Ministério do Trabalho. “Até agora foram feitas 93 perguntas bastante relevantes sobre o assunto. Isso pode esclarecer dúvidas bem frequentes”.

## ABRH-MG encerra 14ª edição do COMRH com sucesso de público e crítica

Mais de 600 pessoas participaram do evento; Congresso do próximo ano vai abordar “os novos imperativos estratégicos na gestão de pessoas”

Estimular reflexões, questões, a busca por aprendizagem e a troca de informações inovadoras. Com este objetivo traçado (e alcançado) a ABRH-MG encerrou, no dia 20 de maio, a 14ª edição do Congresso Mineiro de Recursos Humanos. Pela primeira vez em sua trajetória, o evento foi realizado durante três dias e reuniu um público de quase 600 participantes, segundo a organização do COMRH.

De acordo com a presidente da ABRH-MG, Cristiane de Ávila, o tema deste ano “A liderança inovadora e criativa: um salto para a competitividade” surgiu com a necessidade de discutir o papel do líder numa sociedade em constante mudança. “O conceito do xadrez, ícone desta edição, é coerente com a temática pois representa um jogo em que se equilibra estratégias e práticas”, disse.

“No congresso proporcionamos o contato do profissional de RH com o que há de ponta na sua área de atuação, com as novidades praticadas pelas lideranças em organizações de renome e um excelente network”, destacou Cristiane. Segundo ela, a grande adesão dos profissionais ao evento demonstra a importância das atividades e temática propostas para o profissional de recursos humanos. “O COMRH está entre os três maiores eventos do Brasil dedicado aos profissionais de RH”.

Cristiane destacou ainda que a Expo ABRH-MG, feira de produtos e serviços do setor que compõe a pro-

gramação do Congresso, também foi uma ação importante de estímulo ao acesso às novidades. “A feira é um espaço muito útil para o congressista pois em um dia e meio (tempo de duração da exposição) o profissional tem condição de avaliar diversos fornecedores e escolher o que é necessário para sua organização. É muito bom também para o expositor, que apresenta seu negócio/produto, para seu público-alvo, formado por potenciais clientes”, afirmou.

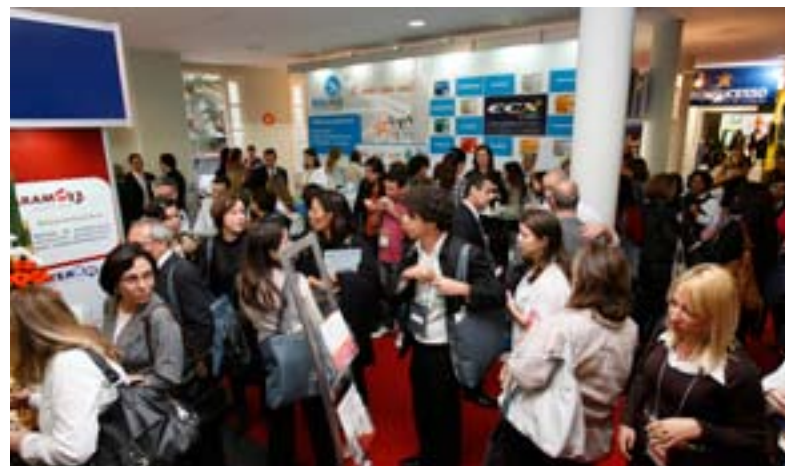
O novo formato do congresso com um dia reservado à realização das oficinas técnicas e artísticas também foi destacado pela presidente. “Foi uma experiência muito bem-sucedida. Um dia antes da realização das atividades, quase todas as oficinas estavam com as vagas preenchidas. Isso demonstra o interesse do congressista pelas práticas ofertadas”, destaca. “Este novo formato trouxe mais dinâmica ao evento e será mantido na próxima edição do COMRH”.

Já a presidente da ABRH Nacional, Leyla Nascimento, que participou da abertura oficial do congresso, enfatizou a importância dos gestores de pessoas. “O profissional de RH é muito importante para o planeta. Somos a quinta potência do mundo. Como vamos ter pessoas qualificadas para atender essa demanda?”, questionou. “É nessa criação de novos valores para o RH, que o congresso é importante”, ressaltou.



COMRH 2010 reuniu grande público em todas as palestras

FOTO: ALEXANDRE C MOTA



Expo ABRH-MG apresentou serviços e produtos de ponta do setor

FOTO: ALEXANDRE C MOTA

## Próximo COMRH será realizado em maio de 2011

“Os novos imperativos estratégicos na gestão de pessoas: evitando as surpresas da próxima década” será o tema da 15ª edição do COMRH, que vai ocorrer em maio de 2011. O evento, cujo lançamento oficial foi realizado no encerramento do congresso, terá como objetivo levantar uma discussão sobre o que fará diferença na gestão de pessoas e antecipar possíveis surpresas nos próximos anos.

De acordo com Cristiane de Ávila, faz parte da proposta analisar competências, ferramentas, mudanças de foco, atuação das gerações como diferencial, infra-estrutura e como estar ainda mais preparado como profissional de RH.

Já para a vice-presidente da ABRH-MG, Clarice Andrade, que coordenará o XV COMRH, será preciso muita ousadia, arrojo, conhecimento, planejamento estratégico e seriedade para fazer frente às surpresas da nova década. Segundo ela, o desenvolvimento das infra-estruturas, das pessoas, a garantia da independência econômica e financeira, o desenvolvimento de metodologias e da estrutura organizacional constituem os cinco imperativos estratégicos na Gestão de Pessoas para os próximos 10 anos. Esses temas serão os pilares que sustentarão as discussões do XV Congresso Mineiro de Recursos Humanos.

## “As novas fronteiras do RH” é tema do Circuito Entre Líderes

Segunda edição do evento, que ocorre em Belo Horizonte no dia 24 de setembro, uma parceria entre a ABRH-MG e MindQuest, traz especialistas internacionais em RH

Em tempos de debates sobre o Brasil como sede dos maiores eventos esportivos do mundo - próxima Copa do Mundo, em 2014, e Olimpíadas em 2016 - e ainda pelo atual bom momento econômico, as atenções estão voltadas para o mercado de trabalho do país. Diante desse quadro, as organizações se vêm diante de novos e urgentes desafios, como, por exemplo, a qualificação de suas lideranças. Esse é o contexto que orienta a segunda edição do “Circuito Entre Líderes”, evento que será realizado de 13 a 24 de setembro em seis capitais brasileiras.

Com o tema central “As novas fronteiras do RH para um país em crescimento”, o Circuito Entre Líderes 2010 vai reunir especialistas internacionais e profissionais de recursos humanos de cada região em apresentações e debates de cases que abordem temas relacionados aos principais imperativos estratégicos das organizações, eviden-

ciando o papel do líder de RH diante desses desafios.

Promovido pela MindQuest, em parceria com a ABRH-MG em sua realização em Belo Horizonte, o Circuito Entre Líderes traz para a capital mineira no dia 24 de setembro, o professor de Economia e Recursos Humanos da University of Chicago Booth School of Business, Michael Gibbs; o ex-executivo chefe de



treinamento e desenvolvimento da BBC de Londres, Nigel Paine; a diretora de RH da Mendes Júnior, Lívia Sant’Ana; entre outros profissionais de renome.

Para cada região são produzidos estudos de caso a serem apresentados pelo representante da empresa após discussão e briefing do projeto. Por meio da troca de experiências e orientação de um mediador, os eventos pos-



sibilitam a construção de conhecimento nos grupos de trabalho e incentivam a prática de ações que possam agregar valor aos negócios dos participantes.

Além das palestras internacionais, serão realizados debates sobre casos reais de renomadas organizações brasileiras da área pública e privada. As mesas-redondas serão mediadas por Nigel Paine, conhecido por ter transformado as operações de treinamento e desenvolvimento da BBC por meio da inovação, do ensino flexível e do alinhamento estratégico e pelo diretor executivo da MindQuest, Maurício Lopes.

O Circuito Entre Líderes 2010 será realizado em Recife (PE), São Paulo (SP), Curitiba (PR), Rio de Janeiro (RJ), Brasília (DF) e Belo Horizonte. Na capital mineira o evento vai ocorrer de 8 às 14 horas. O local de sua realização será divulgado oportunamente. Para mais informações e inscrição acesse o site [www.mindquest.com.br](http://www.mindquest.com.br).

O professor de Economia e RH da University of Chicago, Michael Gibbs (esq.), e o ex-executivo chefe de treinamento da BBC, Nigel Paine (dir.), participam do encontro

FOTOS: MINDQUEST

## Cursos, palestras e oficinas ocorrem neste semestre

Curso de formação, oficinas, palestras para reciclagem e troca de experiências entre profissionais serão oferecidos aos associados da ABRH-MG neste semestre. As atividades têm o objetivo de aliar informações teóricas a ações práticas, para enriquecer ainda mais a absorção de conhecimento pelo participante. Conheça abaixo os temas que serão discutidos em cada atividade e as respectivas datas de realização. Para se inscrever e obter mais informações entre em contato através do e-mail [abrhmg@abrhmg.org.br](mailto:abrhmg@abrhmg.org.br) ou pelo telefone (31) 3227 5797.

de Desempenho, Consultoria Interna de RH e Coaching. Profissionais de renome na área de recursos humanos como Dayse Carnaval, Glória Meireles, Maria Cristina Iglesias, Sônia de Oliveira e Thelma M. Teixeira vão ministrar as aulas.

O curso será realizado na Faculdade Pitágoras (Rua Santa Madalena Sofia, 30, Cidade Jardim – BH).

O curso será realizado na Faculdade Pitágoras (Rua Santa Madalena Sofia, 30, Cidade Jardim – BH).

O curso será realizado na Faculdade Pitágoras (Rua Santa Madalena Sofia, 30, Cidade Jardim – BH).

### Ciclo de Palestras

Abordar temas atuais e relevantes para os gestores de pessoas é o principal intuito do Ciclo de Palestras, espaço criado pela ABRH-MG para os seus associados. O próximo encontro ocorre no dia 31 de agosto e aborda o tema “Mercado de Trabalho e Diversidade – Inserção de Deficientes”. A palestra será ministrada pela diretora da ABRH-MG, Magda Costa, e contará com a participação da especialista em suporte a pessoas com deficiência Damares Oliveira, da psicóloga Patrícia Braga e da assistente social da Teksid do Brasil, Silvana Martins. O evento será realizado, de 9 às 11 horas, no Minas Tênis Clube II (Av. Bandeirantes, 2323, Mangabeiras).

Já no dia 19 de outubro será debatido

o tema “Qualidade de Vida no Trabalho – Ações Efetivas”. A também diretora da entidade, Virgínia Gherard dos Santos, irá conduzir o assunto. Para inscrições e outras informações entre em contato com a ABRH-MG, pelo telefone 31 3227 5797.

### Oficinas Técnicas

A importância de discutir a formação e atualização do profissional de RH é um dos objetivos da série de Oficinas Técnicas promovida pela ABRH-MG. “Desenvolvimento de Liderança e Sucesso” e “Mensuração de resultados/indicadores de RH” são os próximos temas das atividades que ocorrem, respectivamente, no dia 14 de setembro e 9 de novembro.

De acordo com a diretora da ABRH-

MG, Elaine Andrade, que também coordena a série de Oficinas Técnicas, o projeto tem a proposta de oferecer uma oportunidade de formação contínua, realizada segundo componentes do “saber-fazer” prático ou processual. “A prática está sustentada em três pilares: Autodesenvolvimento, a partir do autoconhecimento e da autopercepção; Processos, refletindo sobre a prática de RH, buscando melhoria contínua; e Gestão, discutir sobre mecanismos e instrumentos para que o RH possa medir o que é necessário na sua prática, agregando valor aos demais processos da empresa.

As atividades serão realizadas de 9 às 12 horas, no Minas Tênis Clube II (Av. Bandeirantes, 2323, Mangabeiras).

## IMPORTANTE: inscrições para o Prêmio Ser Humano foram adiadas

A diretoria da ABRH-MG informa que as inscrições para a 10ª edição do Prêmio Ser Humano foram adiadas. Os interessados podem se inscrever a partir do dia 4 de outubro até o dia 30 de março de 2011. A cerimônia de premiação também irá ocorrer em maio do ano que vem, durante a programação do XV Congresso Mineiro de Recursos Humanos. A data de sua realização e outras informações serão divulgadas oportunamente. Em caso de dúvidas e esclarecimentos favor entrar em contato com a ABRH-MG pelo telefone (31) 3227 5797 ou e-mail [abrhmg@abrhmg.org.br](mailto:abrhmg@abrhmg.org.br).



Oficina “Liderança e Qualidade de Vida” fez parte das atividades

FOTO: ALEXANDRE C MOTA

GINO OYAMADA

## Copa 2014:

### “Os planos devem sair das gavetas imediatamente, sejam eles projetos públicos ou privados”

*Quando o assunto é Copa do Mundo no Brasil – o maior e mais importante evento esportivo mundial – sobram dúvidas e uma certa apreensão. Será que o país vai dar conta de atender a todas as exigências da Fifa, que envolvem desde a reforma e construção estádios, a incremento de infraestrutura do país, melhoria do transporte, sobretudo o setor aeroportuário, entre outras tantas demandas? E ainda, será que o Brasil tem mão de obra especializada suficiente para executar e gerenciar tantos projetos desse porte? Para falar do tema, o Assunto:RH convidou o especialista em finanças e gestão empresarial e sócio da Fesa – Global Executive Search, Gino Oyamada, que concedeu entrevista exclusiva ao informativo.*

**ASSUNTO:RH:** Existem muitas vantagens em sediar um campeonato mundial do porte da Copa do Mundo. Visibilidade do país, incremento da infraestrutura e aumento da auto-estima da população estão entre os maiores ganhos. Por outro lado, especialistas alegam que praticamente todos os países que receberam a Copa sofreram abalos negativos em sua economia. O senhor acredita que, economicamente, o Brasil pode ser afetado de forma negativa pela Copa do Mundo de 2014? De que maneira?

**GINO OYAMADA :** É um risco a ser considerado. Recentes exemplos mostraram que o custo real dos necessários investimentos para sediar um evento desta natureza tem sido largamente superado. Não creio que por aqui as coisas sejam diferentes.

Com isso, haverá um natural desequilíbrio entre o orçado e o real, com consequente consumo das reservas governamentais, recursos que poderiam ter outros destinos com retornos mais líquidos e certos. Esperamos que haja um realismo maior e que os investimentos a serem realizados visem uma perpetuidade e um retorno social maior do que a recente Copa, onde estádios foram construídos, sem que haja uso posterior.

**ARRH: Ainda no campo econômico, quais são as maiores vantagens que a Copa trará para o mercado brasileiro? Quais setores serão beneficiados?**

**GO:** Espera-se uma grande projeção do país no cenário internacional, com forte fluxo de turismo interno e externo. E dentro deste contexto, temos diversos setores que tendem a se beneficiar altamente com um evento desta natureza: construção civil e toda sua cadeia de fornecedores; turismo; hotelaria; aviação civil; mídia e entretenimento e serviços de forma geral.

**ARRH: Como as empresas e organizações podem aproveitar esse momento da Copa para atrair investimentos e expandir seus negócios?**

**GO:** Em primeiro lugar, os planos devem sair das gavetas imediatamente, sejam eles projetos públicos ou privados. Sinceramente nos preocupa, e muito, o risco da postergação, onde os investimentos venham a ser feitos em regime de urgência, colocando em risco os planos e as alocações orçamentárias.

Em segundo lugar, estamos vivenciando um belo momento, no que se refere ao risco Brasil. Temos percebido alta atratividade para o capital estrangeiro. Em outras palavras, bons planos e projetos, contam hoje, com “funding” disponível para serem financiados. Temos que, inteligentemente, saber tirar proveito disto.



**Gino Oyamada é especialista em finanças e gestão empresarial e sócio da Fesa – Global Executive Search**

FOTO: FESA - DIVULGAÇÃO

**ARRH: Em relação ao “apagão de mão de obra”, o que as áreas de recursos humanos podem fazer, de forma planejada, para se prepararem para a Copa de 2014?**

**GO:** Temos quatro anos, que podem parecer muito, mas, quando se trata de pessoas é pouco tempo. Identificar talentos, treinar, preparar, desenvolver e reter, demanda tempo e dedicação.

E, infelizmente, esta equação não é tão presente na mentalidade do brasileiro. Há em muitas organizações o sentimento de que, na hora necessária, haverá capital humano disponível, o que é um grande erro. Temos que quebrar este paradigma, começando agir agora.

**ARRH: Vale a pena investir em especializações e cursos de qualificação voltados para funções estratégicas (como turismo e hotelaria, por exemplo) que serão bastante demandados para o evento?**

**GO:** Sem dúvidas! Tanto o governo quanto a iniciativa privada precisam iniciar os projetos e obras a partir de agora, ofertando cursos e atividades voltadas a estas áreas, desde que elas tenham uma boa estrutura, com forte e adequado conteúdo.

**ARRH: Qual ou quais profissões serão mais exigidas pelo mercado em função da copa? Por que?**

**GO:** Todas aquelas associadas aos necessários investimentos em infraestrutura (engenheiros, gerentes de projetos, por exemplo) e à operacionalização da copa (de motoristas a altos gestores das cadeias de mídia & entretenimento, hotelaria, turismo e serviços).

## A Geração Y e o mercado de trabalho

Facilidade para multitarefas, desenvoltura no trabalho em equipe, domínio da informática. Essas são algumas características que ajudam a definir a Geração Y, formada por jovens nascidos nas décadas de 1980 e 1990. Essa linhagem de profissionais vem se tornando alvo de inúmeras reportagens nos veículos de comunicação do país, seja com foco em comportamento e muitas vezes no campo econômico. Mas afinal, qual é a importância da Geração Y para o atual mercado de trabalho? Para comentar o tema, a presidente da Dasein Executive Search, Adriana Prates, foi a convidada desta edição do Assunto:RH. Confira.

### O poder da Geração Y

*Os jovens nascidos nos anos 80 e 90, contemporâneos da revolução digital e conhecidos como Geração Y, são inquietos e querem crescer rápido na carreira. São especialistas em lidar com tecnologia, usam mídias sociais com facilidade, sabem trabalhar em rede e estão sempre conectados. Mas se preocupam com o mercado de trabalho altamente competitivo e buscam cada vez mais a formação superior e o ingresso na carreira pública como passaporte para a estabilidade profissional.*

*Os dados fazem parte de uma pesquisa do Instituto Brasileiro de Mercados de Capitais (Ibmec), iniciada em 2007, que mapeou em profundidade um grupo de estudantes de administração de várias instituições de ensino superior e mostrou que, apesar das semelhanças, esses jovens não têm um perfil homogêneo.*

*A Geração Y sucede a chamada Geração X, das pessoas que hoje estão na casa dos 40 anos de idade, e que sucederam a geração dos Baby Boomers,*

*nascidos depois da Segunda Guerra, hoje com 60 anos ou mais.*

*“Esses jovens, por serem altamente tecnológicos, têm uma relação com a comunicação diferente da geração anterior. Um jovem hoje consegue ver televisão, trabalhar no computador, conversar no MSN [programa de bate-papo pela internet] e ainda ouvir uma musiquinha. Essa característica, as gerações anteriores não têm”, comparou a economista Lúcia Oliveira, professora da graduação em Administração do Ibmec.*

*A pesquisa coordenada por ela constatou que os jovens da Geração Y podem ser divididos em quatro perfis distintos, conforme a visão sobre a vida e o trabalho: engajados, preocupados, céticos e desapegados. “Todos esses jovens veem o mercado de trabalho brasileiro como altamente competitivo. Para eles, encontrar emprego não é fácil, nem simples”, ressaltou a economista, que ouviu 31 estudantes em pesquisa qualitativa, com entrevistas individuais de*

*até uma hora e meia.*

*Os engajados aceitam as condições do mercado de trabalho sem questionamentos e centralizam a vida na carreira profissional. Os preocupados também dão excessiva importância à carreira, mas têm ambições mais modestas. Os céticos são críticos do mercado privado, por considerarem que há uma competição exagerada e nociva, e preferem as carreiras públicas ou acadêmicas. Os desapegados dão menos importância ao trabalho do que às atividades ligadas à família e ao lazer e visam as empresas públicas.*

*O contato com o grupo também levou a professora a constatar outras características típicas dos jovens nascidos nos anos 80 e 90, como a informalidade nas relações pessoais - menos hierarquizadas - e a facilidade de trabalhar em grupo, formando redes, em tarefas colaborativas, que não precisam nem ser feitas no mesmo espaço, mas pela internet.*

**Fonte: com informações da Agência Brasil e Revista Exame**

## Análise da notícia por Adriana Prates



**Adriana Prates é presidente da Dasein Executive Search**

FOTO: DASEIN EXECUTIVE SEARCH

Todas as gerações têm grande importância no mercado de trabalho, obviamente o enfoque que se tem dado na geração Y é na maioria das vezes determinado pela faixa etária que as pessoas dessa geração estão hoje em dia (17 a 30 anos). Esse fator idade justifica o grande volume de informação que se tem criado sobre essa geração, afinal as empresas precisam assegurar a sobrevivência, continuidade, sucessão e perenidade. São pessoas que estão no auge da capacidade produtiva e grande direcionamento para o trabalho.

Não é somente esse aspecto que tem destacado essa geração, outros como:

1. Graduação em andamento ou a concluir indicando o momento correto para a empresa contratar e realizar a própria formação do profissional em harmonia com a cultura vigente.

2. De modo geral essa geração tem uma concentração maior de qualificações fruto da própria evolução dos tempos, tais como flexibilidade atitudinal, visão global, consistência técnica e formação acadêmica bem alicerçada, domínio de um ou mais idiomas, entre outros que favorecem aos programas de desenvolvimento corporativos.

3. A versatilidade de interação com todos os canais de comunicação sejam virtuais ou presenciais é um fator de grande relevância também.

Na matéria apreciei essa diferenciação que foi feita na pesquisa que divide os jovens da Geração Y em quatro perfis distintos, conforme a visão sobre a vida e o tra-

balho: engajados, preocupados, céticos e desapegados.

Essa divisão nos alerta para que mais do que o estereótipo de ser uma Geração Y, é imprescindível compreender que são as condições de vida e a forma como essas pessoas lidam com as pressões que vivenciam é que determinam o estilo, a individualidade e a singularidade delas, interferindo nos impactos que são gerados no ambiente de trabalho.

Mais do que dizer da importância dessa geração é dizer do componente de esperança que ela traz – são muitas as facilidades e muitas as responsabilidades, mas se espera que sejam pessoas capazes de manter o que é bom, eliminar o que não é e imprimir um estilo profissional ainda mais baseado na flexibilidade, criatividade, competência e clareza, contribuindo para reduzir cada vez mais modelos ineficazes de gestão.

O diferencial da geração Y fica patente quando se compara essa geração com outras, mas quando essas outras tinham essa mesma faixa etária. É notório detectar que as características da geração Y, contribuem para esse momento da economia global. Eles possuem muita “sede” de autonomia, de empreender, de participar das decisões, de oferecer soluções e de liderar.

Cabe as demais gerações abrir o caminho para que a adaptação seja mais favorável, e o melhor dessa Geração Y venha à tona: a habilidade de compreender o mundo pela ótica da pluralidade e da diversidade. Viva a diferença!

# Sem consciência não há relação saudável

por FREDERICO PORTO

Nós, seres humanos, somos sociais por natureza. Aliás, existem teorias que buscam explicar o tamanho do nosso cérebro pela necessidade que tivemos de relacionar com um número maior de pessoas.

Apenas como curiosidade, o nosso limite é de 150 pessoas. Até 150, conseguimos ter uma ideia de quem é quem, o que faz, se é confiável ou não, etc. Passou deste número não conseguimos categorizar.

O fato é que somos um todo e parte ao mesmo tempo. Como uma célula que é célula e parte de um órgão, que por sua vez é parte de um corpo, e assim por diante.

Você é um todo, mas parte de um todo maior que pode ser a sua família, a sua equipe de trabalho, a sua cidade, e assim por diante. Ou seja, você nunca é separado do todo maior, é uma relação de interdependência. Como somos interdependentes, temos de procurar nos relacionar da maneira mais saudável possível.

Portanto, o relacionamento passa por compreender o outro, não necessariamente concordar, perceber a rede que une as pessoas com quem nos relacionamos, ou os jogos psicológicos, e, por último, atentar para a comunicação.

Marshall Goldsmith, considerado o maior coach de executivos do mundo, relata que uma diferença fundamental das pessoas que se destacam como líderes extraordinários é a habilidade de estar presente no aqui e agora, a habilidade de transmitir ao interlocutor que você está atento e inteiro naquele momento. Ele cita que esta seria uma das habilidades mais marcantes do ex-presi-

dente norte-americano Bill Clinton. Tenho um amigo que assistiu a uma palestra do Clinton em uma faculdade de São Paulo, onde ele falou para mais de mil pessoas. O meu amigo disse que nunca havia visto uma presença tão marcante, e que, quando terminou a apresentação, centenas de pessoas falavam assim: "Ele olhou para mim." O fato é que Bill Clinton deve ter olhado para poucos na platéia, mas a força da presença era tão grande que muitas pessoas tiveram esta sensação.

Estar presente e inteiro facilita a compreensão do ponto de vista do outro e assim facilita encontrar pontos em comum. Dizem que duas pessoas estavam discutindo porque ambas queriam a mesma laranja, um juiz veio e impôs que a laranja deveria ser dividida ao meio. Neste momento se aproximou um sábio e compreendeu que um queria o sumo para fazer uma laranjada e outro a casca para fazer um doce, se fosse dividida ambos teriam ganhado menos.

Quando não compreendemos que é uma relação de interdependência, passamos a não perceber a teia de jogos que vão surgindo. Talvez o mais comum deles seja o da "Tríade - vítima, opressor e salvador". Onde uma pessoa assume a postura de vítima, pois está sendo atacada, pelo opressor, e uma terceira pessoa entra para salvá-la.

Este jogo pode ser percebido durante anos em relações familiares: um pai rígido que colocar limite em um filho que não quer dureza na vida e que tem uma mãe para esconder seus mal feitos. Ou em uma empresa, onde tem um gestor que cobra resultados, e um colaborador que protege o outro que se sente perseguido.

O primeiro passo para sairmos de qualquer jogo é termos consciência, pois, o preço de não estar consciente, ou seja inocente, é a impotência. Mas não tenham dúvida, quando tentar sair do jogo, você vai ser puxado de volta pelos os outros dois componentes, pois a sua saída desta posição muda completamente a dinâmica do grupo.

Toda relação humana tem como base a comunicação entre os seus componentes. Acontece que a comunicação possui uma dimensão que é explícita e outra que não, e por achar que não é falada, acreditamos que não interfere na relação, mas não é verdade.

Eu me refiro o tudo aquilo que pensamos, mas não falamos, o que Chris Argyris chama da coluna da esquerda. Seria como se dividíssemos a nossa fala em duas colunas, a da direita, é o que falamos e a da esquerda é o que pensamos e sentimos, mas não falamos. Não estou defendendo que você fale tudo o que pensa, mas tem de ter consciência do que não fala, mas que está incomodando. Porque esta coluna da esquerda pode contaminar as suas relações, chegando a um ponto em que você terá reações que não saberá explicar, mas foram emoções que ficaram enterradas e que querem sair de alguma maneira. Lembre-se a franqueza somente é uma virtude se acompanhada da diplomacia.

Quanto à coluna da direita, preste atenção em sua fala, e procure diferenciar fatos de opiniões, um fato é observável, por exemplo, eu digo "a cadeira



ARQUIVO PESSOAL

é vermelha", uma opinião é pessoal, "a cadeira é confortável". Muitos desentendimentos acontecem porque confundimos fatos com opiniões.

Portanto para se relacionar de maneira saudável, fique atento aos jogos, em especial o da vítima, opressor e salvador. Atente para onde você está, ou em que papel querem lhe colocar. Perceba a sua coluna da esquerda, e tente imaginar a coluna da esquerda do outro, tenha consciência se está falando sobre fatos ou sobre opiniões. Por último, procure estar presente, faça com que a pessoa perceba que você está ali inteiro. Desta forma, certamente, as nossas relações serão mais saudáveis e produtivas.

**Frederico Porto é psiquiatra, nutrólogo e professor convidado da Fundação Getúlio Vargas e Fundação Dom Cabral. Atua também como coach, consultor de empresas e conferencista. Mais informações no site [www.fredericoporto.com.br](http://www.fredericoporto.com.br)**

## PATROCINADORES DE GESTÃO

