

Impresso fechado. Pode ser aberto pela ECT.



ABRH-MG

Associação Brasileira de Recursos Humanos
Integrante do Sistema Nacional ABRH



Impresso
Especial

9912255275/2010-DR/MG
ABRH-MG

... CORREIOS ...

Assunto:

RH

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

ano II edição nº10
Novembro / Dezembro
2010

ABRH-MG encerra atividades 2010 mobilizando público recorde



**10ª edição do Prêmio Ser
Humano tem inscrições
abertas**
página 5

**Mentir no currículo pode
virar crime**
página 7

Apenas o primeiro ciclo

Em nossa cultura moderna, um ano é bem mais do que o tempo que a Terra leva para concluir uma volta em torno do Sol. Simbolicamente, um ano é também a complementação de um ciclo. Por isso, de maneira emblemática e universal, ao final de cada ano, buscamos fazer um balanço do que realizamos e do quanto crescemos, pessoal e profissionalmente e, uns de maneira mais séria e sistemática do que outros, tentam planejar o futuro.

Coincidindo com as festas de fim de ano, a atual Diretoria da ABRH-MG também comemora seu primeiro ano à frente da instituição, aliás, um primeiro ciclo de intensa atividade, passível e merecedor de uma reflexão intensa, com vistas a uma avaliação séria de resultados que nos ajudem, tanto a realizar eventuais correções de curso, quanto a balizar o que queremos para 2011.

Naquilo que avançamos e em tudo o que realizamos nesse nosso primeiro ano de gestão, devemos primeiramente à dedicação dos nossos diretores e conselheiros. Muito do que foi feito também não teria sido possível sem a colaboração dos nossos patrocinadores, apoiadores e das empresas parceiras. Em termos numéricos, a ABRH-MG realizou ao longo de 2010 um total de 15 eventos, envolvendo cerca de 2.500 profissionais e público em geral

– números expressivos que mostram o grande valor de nossas ações para a sociedade, do ponto de vista quantitativo.

Esses valores são ainda mais significativos quando avaliados qualitativamente. A difusão dos conceitos mais modernos da gestão de pessoas para profissionais interessados em se qualificar e enfrentar os desafios de uma sociedade competitiva e globalizada permeou os cursos, programas de debates, oficinas de aperfeiçoamento que realizamos em 2010. E a vontade de aprender e disseminar idéias avançadas trazidas por profissionais reconhecidos como referências nacionais e mundiais acabou por determinar toda a conceituação, conteúdo programático e até mesmo a definição dos palestrantes convidados para os nossos eventos, escolhidos entre os mais respeitados profissionais de RH do Brasil e do exterior.

Além desta vertente formativa, que busca oferecer a expansão do conhecimento técnico para nossos associados e para o profissional de RH, cujo expoente talvez seja o Congresso Mineiro de Recursos Humanos, que realizamos em maio, inauguramos em 2010 – superando todas as nossas expectativas de sucesso – um programa de prestação de serviço ao público em geral.

Com o ABRH na Praça, que aconteceu em novembro, a ABRH-MG abriu suas portas. Fomos para a rua, pela primeira vez em Minas, manter contato direto com o povo e prestar à população de Belo Horizonte os serviços de RH que ela demanda. Foi um dia inteiro ajudando pessoas de todas as classes sociais a receber orientação profissional, tirar carteira de trabalho, fazer um currículo e até a encontrar um emprego. A grande presença e interesse do público, essencialmente formado por cidadãos comuns e com pouco ou nenhum conhecimento e experiência em assuntos de RH, garantiu o sucesso do evento e a nossa satisfação pessoal pelo acerto em realizar o projeto. Com isso, ganhamos também visibilidade e novas parcerias na mídia, consolidando uma política de abertura para a imprensa e para o público em geral, iniciada com êxito no início do ano.

Por tudo isso, ao avaliar nosso primeiro ciclo à frente da ABRH-MG, me vem primeiro a sensação do dever cumprido e uma ponta de orgulho pelo muito que realizamos e pelo que pudemos avançar em relação ao que encontramos – a base sólida de uma instituição enxuta e respeitada. É a satisfação do balanço positivo, com os resultados no azul. Mas antes mesmo de respirar, impõe-se a certeza de que temos ainda muito a fazer. É a hora de planejar o futuro.

Por isso, a grade de programação para 2011 traz novidades. Vamos apresentar um projeto novo, o “Entre Aspas”, que irá promover a discussão e o conhecimento por meio de estudos para aplicabilidade de conceitos a partir de análise de pesquisas. Também pretendemos ampliar o atual Ciclo de Palestras, que passará a se chamar ABRH Debate. As Oficinas Técnicas, uma modalidade de formação contínua predominantemente realizada segundo componentes do saber-fazer prático ou processual, também serão privilegiadas dentro de um calendário com nada menos do que 14 títulos para o ano que vem, incluindo visitas técnicas, cursos, o Prêmio Ser Humano e o XV Congresso Mineiro.

Para mais este salto à frente, continuaremos contando com o imprescindível apoio dos nossos patrocinadores, apoiadores, profissionais e empresas parceiras que, junto com a nossa diretoria e funcionários, ajudaram a ABRH-MG a se consolidar como instituição líder e respeitada em sua área, em Minas.

A todos, desejamos Boas Festas e um Feliz, Produtivo e Responsável 2011.



Cristiane de Ávila,
presidente da ABRH-MG

FOTO: DEMERVAL FILHO



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 Rizzioli – 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 Sachetto, 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, Pollyanna Alcântara e Viviane A. Araújo. Tiragem: 3 mil exemplares – Periodicidade bimestral – Distribuição Gratuita.

Você RH premia os melhores profissionais em gestão de pessoas

A segunda edição do Prêmio Você RH — Profissional do Ano, que ocorreu no dia 8 de novembro em São Paulo, premiou ao todo 17 executivos que mais se destacaram na área de gestão de pessoas durante o ano de 2010.

O vice-presidente de RH e Assuntos Corporativos da Nestlé, João Dornellas, ficou com o primeiro lugar. Já na segunda posição ficou a diretora de RH da Embrapa Eunice Baptista e em terceiro a vice-presidente executiva de RH do Grupo Santander do Brasil, Lillian Guimarães. Veja a lista completa dos premiados no site www.premiovocerh.com.br.

Este ano 65 profissionais estavam concorrendo ao prêmio em 17 setores de atuação. Em 2009, foram 53 finalistas, de 15 setores.



Vice-presidente de RH da Nestlé, João Dornellas, foi eleito o profissional do ano FOTO: NESTLÉ DIVULGAÇÃO

ONU prevê 2,3 milhões de empregos verdes; 500 mil vagas serão ocupadas no Brasil

A chamada economia verde - modelo de negócio em que as atividades são realizadas de acordo com padrões de sustentabilidade, com baixo nível de impacto ambiental - vai empregar um total de 2,3 milhões de pessoas até 2015, de acordo com dados apresentados em setembro último pelo assessor especial do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambien-

te (Pnuma), Pavan Sukhdev. Segundo ele, 500 mil vagas (21,7% do total) serão ocupadas somente no Brasil, no setor de energia de biomassa, cujo carro-chefe é o etanol produzido a partir da cana-de-açúcar.

“Os ‘empregos verdes’ já começaram a ser criados e são uma grande oportunidade, principalmente para países em desenvolvimento. É possí-

vel aprimorar o uso da economia para combater a pobreza”, afirmou Sukhdev, que também coordena o estudo internacional Economia dos Ecossistemas e Biodiversidade (Teeb, na sigla em inglês), encomendado pelos grupos dos países desenvolvidos e emergentes (G8+5).

Outro país citado nesse levantamento como promissor para os em-

pregos verdes é a China, onde 10% da população já utiliza aquecedores solares nas casas. Esse mercado da energia solar permitiu a criação de 600 mil empregos, além de reduzir as despesas residenciais com energia e a queima de combustíveis fósseis, uma das principais fontes de gases causadores do efeito estufa.

Fonte: www.economia.estadao.com.br

Oito critérios para escolher um bom curso de MBA

A grande proliferação de programas para executivos pode confundir profissionais e os cursos de MBA, por exemplo, estão em intensa multiplicação. Em contraste com o cenário de uma década atrás, hoje, centenas de instituições aderiram a esta linha educacional. Há programas para todos os perfis, bolsos e gostos.

Nessas circunstâncias, a atenção deve ser redobrada. “Há muito curso de especialização que se denomina MBA, mas que, na verdade, não é”, diz Armando Dal Colletto, conselheiro da Anamba (Associação Nacional de MBA) e diretor acadêmico da Business School São Paulo (BSP). “É um grande investimento de tempo e dinheiro. Não vale fazer apenas pelo título. MBA tem que agregar valor”, afirma Cristiane Gonçalves, Gerente na área

de Assessoria em Gestão de Recursos Humanos da KPMG no Brasil.

Para não pisar em falso, veja pontos importantes listados pelo Portal EXAME.com que auxiliarão na hora da escolha:

1º - Avaliar, criteriosamente, o corpo docente. Cheque a carreira profissional de cada um dos professores
2º - Colegas de Classe. Uma das principais vantagens deste modelo de ensino é a troca de experiências entre os participantes. Se houver uma lacuna de formação e vivência entre eles, esse potencial não será totalmente aproveitado.
3º - Currículo. Disciplinas como Ética, Responsabilidade Social, Análise Financeira, Gestão de Pessoas, Gestão de operações, Análises estatísticas, Tecnologia de Informação, Economia,

Marketing e Estratégia são indispensáveis na grade curricular de um MBA
4º - Carga horária. O tempo de duração do curso de MBA também deve ser checado. De acordo com os critérios do MEC, o curso precisa ter, no mínimo, 360 horas-aula para ser considerado uma pós-graduação. Na Anamba, o critério é mais rígido. Para ganhar o selo de qualidade, são necessárias 480 horas-aula por curso de MBA.

5º - Padrão internacional. O atual contexto econômico do país exige profissionais que compreendam a lógica de negócios internacionais. Por isso, ponto para as escolas que mantêm parcerias com instituições de outras partes do globo.

6º - Selo de qualidade. A acreditação internacional é um bom medidor da qualidade das escolas. Entidades

como AACSB, AMBA e EFMD-EQUIS oferecem uma espécie de selo de qualidade para instituições que cumprem o padrão exigido.

7º - Infraestrutura. Uma visita à instituição é fundamental para a sua decisão. Verifique as instalações da biblioteca e pergunte sobre a atualização do acervo. Avalie também a qualidade da estrutura das salas de aula e os recursos tecnológicos disponíveis na escola.
8º - Plano de carreira. Após checar todas essas informações, é hora de fazer um check-up em sua própria história e planos profissionais. Não vale escolher uma universidade top de linha apenas pelo nome. Ela precisa ser coerente com aquilo que você quer para sua carreira e com seu estilo pessoal.

Fonte: www.exame.abril.com.br

Cristiane de Ávila, presidente da ABRH-MG

ABRH-MG vai à praça e atende 1330 pessoas

O evento foi realizado gratuitamente e contou com a participação de voluntários e parceiros da instituição

Pessoas desempregadas, empregadas, procurando o primeiro emprego ou simplesmente uma recolocação no mercado. Esse foi o público que prestigiou o ABRH na Praça, evento ocorrido no dia 11 de novembro, na Praça Afonso Arinos, região central de Belo Horizonte.

Com o tema "O Brasil mostra o seu talento", a ação, realizada pela ABRH Nacional em parceria com sua seccional mineira, ofereceu aos participantes cinco tendas de atendimento. O espaço mais procurado foi o de ofertas de vagas promovido pelo Sine, Conape, Nortear e Emive. Foram cadastradas cerca de 500 pessoas que buscavam uma oportunidade de trabalho. A tenda de informações sobre cursos de qualificação atraiu 230 pessoas e a que auxiliava na elaboração de currículo registrou a participação de 150.

Outro local bastante disputado pelo público foi o de emissão de carteira de trabalho. De acordo com o Sine, foram realizados 150 atendimentos e nos últimos minutos para o final do evento, que se estendeu até às 17 horas, ainda houve uma grande procura. Um teste que mede o grau de felicidade também chamou atenção de 200 pessoas que passaram pela Praça



População recebeu atendimento gratuito direcionado ao mercado de trabalho FOTO: DEMERVAL FILHO

Afonso Arinos. Ele avalia o índice de felicidade das pessoas baseado na saúde financeira, emocional e social.

Além das tendas temáticas houve ainda a divulgação de cursos gratuitos no Senac e palestras sobre os mais variados temas com profissionais renomados da área. Segundo a presidente da ABRH-MG, Cristiane de Ávila, hoje existe um descompasso entre o número de vagas oferecidas no mercado e o número de trabalhadores que tem

buscado recolocação. E o objetivo do ABRH na Praça foi exatamente o de minimizar esse descompasso orientando o trabalhador na sua qualificação, por meio da produção de um currículo atrativo e em que lugares ele deve buscar a requalificação.

Ao avaliar os resultados obtidos, Cristiane revelou que "o evento foi sem sombra de dúvidas um dia marcante para a associação e comunidade. O ABRH na Praça reafirmou a

nossa missão que é compartilhar o conhecimento do mundo do trabalho para melhoria das condições sociais e econômicas do nosso país. O número de atendimentos superou a nossa expectativa. A satisfação e muitas vezes surpresa dos trabalhadores frente aos serviços, a alegria de conseguir uma vaga de trabalho e a primeira carteira, o acesso a uma capacitação, mostram que resultados quantitativos são essenciais, mas efetivamente vão muito além dos números", comemorou a presidente da ABRH-MG.

70 mil participaram em todo o país

Promovido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos – Nacional o ABRH na Praça aconteceu em doze cidades brasileiras tendo como estrepantes este ano os estados do Amazonas e Minas Gerais. De acordo com a instituição, a projeção é de que, de Norte a Sul, aproximadamente 70 mil pessoas tenham sido beneficiadas pelos serviços oferecidos no projeto. Com todo esse sucesso garantido e para comemorar o seu 46º aniversário, a ABRH-Nacional em parceria com as suas seccionais, vai realizar a edição 2011 do evento em 10 de novembro.

Evento de encerramento das atividades 2010 reuniu associados, diretores e conselheiros da ABRH-MG

Um panorama sobre as perspectivas econômicas e mapeamento de competências foram apresentados aos participantes

Debate sobre temas relevantes aos profissionais de gestão de pessoas como as perspectivas econômicas para 2011 e a importância de mapear competências deu o tom ao evento de encerramento das atividades deste ano da ABRH-MG, que ocorreu no dia 23 de novembro. Realizada em parceria com a Dasein Executive Search, o evento reuniu associados da entidade, membros de sua diretoria e conselho e profissionais do setor. As palestras foram ministradas pelo analista de mercado financeiro e capitais, Paulo Ângelo Carvalho, e pela administradora e executiva da Dasein, Roberta Rodrigues.

Por que é importante mapear competências? Levantando essa questão, Roberta Rodrigues deu início à sua palestra. Ela chamou a atenção para pontos como conduta, talento, potencial, performance e desempenho e ressaltou a importância de conhecer bem o ambiente de trabalho. "Para mapear as competências é fundamental que se conheça as demandas da empresa".

Ela citou ainda ferramentas importantes para o mapeamento como avaliação de desempenho, assessment, avaliação de 180 e 360 graus, entre outros.



A celebração ocorreu no restaurante do Minas Tênis Clube II FOTO: DEMERVAL FILHO

"É necessário também sempre dar um feedback aos envolvidos", disse.

E quais são as melhores competências? Respondendo à própria pergunta, Roberta elencou cinco características: valor pessoal (quando a pessoa atribui um significado pessoal ao trabalho); interagir de forma positiva com todos, inclusive com os diferentes; otimismo;

entusiasmo; e engajamento.

Já Paulo Ângelo Carvalho iniciou sua explanação apresentando um contexto histórico da política e economia brasileira nos últimos 25 anos. A partir desse panorama, ele traçou as principais mudanças ocorridas e as principais tendências econômicas para 2011, sobretudo, a globalização. De acordo com Carvalho, hoje

a economia é global. As crises não estão isoladas, afetam e influenciam a todos os mercados. "Será dessa maneira daqui para frente", destacou. "Transparência, equidade, prestação de contas, investimento em gestão de pessoas e meritocracia (na medida certa) são fundamentais".

Ações realizadas neste ano atraíram público recorde

A presidente da ABRH-MG, Cristiane de Ávila, em seu discurso de encerramento das atividades, destacou as ações e eventos realizados ao longo do ano pela entidade. Foram promovidos, segundo ela, um total de 15 eventos como oficinas, palestras, visita técnica, cursos de formação, além do Congresso Mineiro de RH, o maior evento do setor realizado no estado, e a primeira edição mineira do ABRH na Praça.

"Todos o eventos foram exclusivos e tiveram como principal público profissionais de RH, consultores, gestores, diretores, analistas e assistentes, empresários e trabalhadores em geral. Desta forma mobilizamos de fevereiro a novembro de 2010, em torno de 2.500 pessoas", sublinhou.

Veja a opinião de pessoas que participaram da 1ª edição mineira do ABRH na Praça



Maria Lúcia Pereira

"Estou procurando emprego desde janeiro deste ano e espero sair daqui com alguma oportunidade. Esse trabalho está ajudando muito, não só a mim mas a todos que estão em busca de uma vida melhor. Tirei carteira de trabalho, fiz meu currículo e me cadastrei para uma vaga de emprego. Agora é torcer!"



Isabela Maria

"Sou estudante de medicina e estou em busca de um trabalho temporário neste fim de ano. Para isso preciso de uma carteira de trabalho e esta ação está me ajudando muito. Vou conseguir tirar a carteira mais rápido que imaginava e sem a grande burocracia do método convencional".



Elminda Eustáquia de Souza

"Vim de Ribeirão das Neves especialmente para o evento. Sou aposentada, mas quero trabalhar e acho que aqui terei uma oportunidade antes mesmo do natal. Posso dizer que já estou muito satisfeita pois é a primeira vez que faço um currículo".



Hebert Júnior

"Sou estudante e estou procurando o meu primeiro emprego. Estou gostando muito da iniciativa, pois em um dia só fiz minha carteira de trabalho, currículo e me cadastrei em vagas de emprego".

XV COMRH foi lançado oficialmente em São Paulo

Expo ABRH-MG com preços promocionais até o dia 31 de dezembro

A 15ª edição do Congresso Mineiro de Recursos Humanos (COMRH), realizado pela ABRH-MG e que ocorre de 10 a 12 de maio próximo em Belo Horizonte, teve lançamento oficial no último dia 25 de novembro, no Espaço Minas Gerais, em São Paulo (SP). Além do tema do Congresso – "Os Imperativos Estratégicos de RH: Antecipando Tendências", também foi apresentado aos convidados, empresários paulistanos do setor de gestão de pessoas, as novidades da Expo ABRH-MG, feira que exibe produtos e serviços de ponta para a área de recursos humanos.

Durante a apresentação, ministrada pela presidente da ABRH-MG Cristiane de Ávila e pela coordenadora da exposição Leticia Amaral, os participantes tiveram acesso a uma prévia das novidades programadas para o XV COMRH, puderam conhecer detalhes do perfil do congressista e tirar dúvidas em relação



Cristiane de Ávila apresentou novidades do XV COMRH em evento FOTO: ABRH-MG DIVULGACAO

ao conteúdo e formato do evento.

Segundo Leticia, empresas de renome no mercado como Unimed BH, Vagas.Com, ECX Card, Rhumo Consultoria e Belo Dente já confirmaram patrocínio ao Congresso e participação na Expo ABRH-MG. Ela destaca que as empresas interessadas em patrocinar o evento - que em contrapartida recebem um estante

para apresentar seus serviços e produtos na feira – podem receber descontos ao aderirem à exposição até o dia 31 de dezembro. "As organizações que fecharem contrato e efetuarem a primeira parcela do pagamento até o próximo dia 31 terão um desconto de 20% no valor total", afirma.

"Temos ainda um desconto fidelidade de 25% para as empresas que já participaram de pelo menos duas edições do Congresso e que aderirem à feira até o dia 31 de dezembro", disse. Ela lembra também que os pagamentos efetuados à vista terão um desconto de 5%. Ou seja, o benefício de descontos pode chegar a até 30%. É importante ressaltar que os descontos de adesão até o dia 31 e fidelidade não são cumulativos.

Inscrições e outras informações sobre o COMRH e Expo ABRH-MG pelo telefone (31) 2552 2662 e pelo e-mail senioreventos@senioreventos.com.br

10ª edição do Prêmio Ser Humano tem inscrições abertas

Com o intuito de valorizar profissionais de RH e projetos voltados para a gestão de pessoas, a ABRH-MG dá início a mais um Prêmio Ser Humano, que chega a sua 10ª edição. Os interessados têm até março de 2011 para inscrever seu trabalho. Serão aceitos projetos e ações de empresas, profissionais autônomos e estudantes que atuam em uma das diversas áreas de trabalho do profissional de recursos humanos, como meio ambiente, ciência e tecnologia, direitos humanos, trabalho e renda, cultura e lazer. Os projetos e ações serão julgados de acordo com seu teor, podendo concorrer na modalidade "Gestão de Pessoas" ou "Responsabilidade Social Corporativa". Informações sobre inscrições e outros detalhes do Prêmio Ser Humano através do telefone (31) 3227 5797 ou e-mail abrhmg@abrhmg.org.br.

CARLOS ALBERTO CARAM FARAH

“Independente do motivo, os profissionais que mentem perdem a credibilidade das empresas”

Sem sombra de dúvidas, a mentira nunca é o melhor caminho. É fato, está no inconsciente coletivo. Mas quando o assunto é currículo, o caso é um pouco diferente. Com bastante frequência, profissionais e empresas de recursos humanos recebem documentos com informações inverídicas e isso pode, até mesmo, se transformar em crime como prevê o Projeto de Lei 6561/09 que tramita Câmara dos Deputados. Passa a constituir crime, segundo o PL, falsificar currículo, no todo ou em parte, ou alterar o teor de currículo verdadeiro, inserindo informação falsa. E o infrator, ainda de acordo com o projeto, pode ficar detido de dois meses a dois anos. Para comentar o tema, o Assunto:RH convidou o empresário e diretor presidente do Grupo Nortearh, Carlos Alberto Caram Farah.

ASSUNTO:RH: O projeto de Lei 6561/09 prevê que mentir no currículo pode se tornar crime. Caso a Lei seja aprovada, os departamentos de RH das empresas deverão fazer alguma alteração para se adaptar?

CARLOS ALBERTO CARAM FARAH: Não diria que deverão fazer alteração para se adaptar, mas acredito que terão que ser submetidos a um treinamento para se integrar à nova legislação e conhecer as medidas que deverão ser adotadas de acordo com a falsidade da informação evidenciada.

ARH: Os profissionais de RH são treinados para detectar mentiras no momento da entrevista? Como isso é feito?

CACF: Em geral sim. Os profissionais são treinados para explorar as contradições existentes entre o currículo e os dizeres do candidato ou até mesmo entre os dizeres do candidato e a postura adotada por ele.

Quando identificada alguma incoerência ou hesitação, o entrevistador considera como ponto de alerta e/ou duvidoso. Ele pode solicitar ao profissional que relate mais sobre o ocorrido, ações e resultados para verificar qual será a conduta e o contexto evidenciado pelo entrevistado.

Outra forma de detectar a existência de mentiras é fazendo a checagem de referências nos empregadores. Essa é uma prática que tem sido muito utilizada e tem auxiliado com informações de grande relevância para um processo de seleção.

ARH: Caso a Lei seja aprovada, o senhor entende que isso facilitará o processo de seleção das empresas? Elas já possuem meios para detectar e delatar os infratores? Quais?

CACF: Com certeza facilitará o processo de seleção, pois inibirá a mentira e àqueles que mentirem terão a consciência do prejuízo que poderá causar à sua imagem profissional.

Algumas empresas já utilizam técnicas que favorecem a identificação de mentiras, como por exemplo, checagem de documentos no momento da entrevista, entrevistas por competências e testes específicos.

Acredito que para delatar os infratores é preciso primeiro ter um órgão responsável para apoiar as empresas o que não existe ainda.

ARH: Qual deve ser a posição da empresa, caso ela contrate um funcionário e depois descubra que ele prestou informações falsas no momento da seleção?

CACF: A empresa deverá estar resguardada de que a informação transmitida era falsa e posteriormente deverá denunciar ao órgão responsável para tomar as medidas cabíveis em relação ao profissional infrator.

ARH: Quais são as mentiras mais comuns no currículo?

CACF: É comum verificar mentiras nos currículos relacionadas ao domínio de idiomas, qualificação, cargos, funções, período de atuação em cada empresa, conhecimentos específicos e participação em projetos.



Carlos Alberto Caram Farah é empresário e diretor presidente do Grupo Nortearh

FOTO: ARQUIVO PESSOAL

ARH: Do seu ponto de vista o que leva as pessoas a mentirem no currículo?

CACF: Acredito que os principais fatores estão interligados ao aumento da competição no mercado de trabalho, carência de experiência e até mesmo à falta de objetivo profissional. Existem profissionais que mentem para obter vantagens em detrimento dos outros ou para satisfazerem interesses pessoais. Outros mentem simplesmente para conseguir impressionar o contratante e ser convocado para uma entrevista.

Cabe ressaltar que independente do motivo, os profissionais que mentem perdem a credibilidade das empresas e acabam obtendo um resultado desfavorável: não conseguem o emprego almejado.

ARH: Para aqueles que não têm um currículo muito consistente, o que devem fazer para tornar seu currículo atrativo, mas sem acrescentar informações inverídicas?

CACF: É através do currículo que o profissional terá ou não a oportunidade de participar de uma entrevista, portanto, é preciso lançar mão de um conteúdo conciso e verdadeiro, cuidar da estética e ser claro nas informações prestadas.

É importante também ficar atento a algumas informações que são imprescindíveis como dados pessoais (nome, telefone, e-mail, idade, endereço), objetivo, experiência profissional (empresa, tempo de trabalho, cargo e atividades exercidas), formação, idiomas, conhecimento de informática e cursos relevantes.

Apagão de mão de obra se acentua no final do ano

O tão comentado apagão de mão de obra está ganhando mais evidência, sobretudo no setor varejista, com a proximidade do natal, réveillon e férias de janeiro. Pelo menos é o que indicam as inúmeras matérias jornalísticas que abordam o tema e a miríade de debates que o cerca. O assunto também figura, inclusive, em praticamente todos os planos econômicos e políticos apresentados pelo governo. Mas será que o problema está perto de ser sanado? Longe de querer responder a essa difícil questão, o Assunto:RH convidou a psicóloga organizacional com foco social do Sistema Nacional de Emprego (Sine), Nívia Campos, para trazer aos leitores ideias sobre o tema, com um enfoque mais local, no comércio de Belo Horizonte.

Lojas sofrem para achar temporários para o Natal

O setor de comércio e serviços está com dificuldades em contratar pessoal para trabalho temporário no Natal, devido ao apagão de mão de obra qualificada. Os departamentos de recursos humanos das empresas estão dispensando até exigência de experiência para facilitar a seleção. Para este ano, a estimativa é que sejam geradas cerca de 16.500 vagas temporárias no Estado, sendo que o setor de comércio e serviços deve responder por 70% das contratações.

“Nesse ano está bem mais difícil contratar. Nesta mesma época do ano passado, a equipe já estava em treinamento para começar a trabalhar em dezembro”, conta o gerente da loja Pague Menos, Fábio Antônio da Silva. Só a loja da rua Tupinambás, no

centro de Belo Horizonte, precisa de 60 colaboradores. O salário médio é de R\$ 552, mais vale-transporte. Para os cargos de repositor e de serviços gerais a empresa não exige experiência nem escolaridade. **Concorrência.** Segundo o diretor de recursos humanos do grupo DMA, detentor das bandeiras Epa, Mart Plus e Viabrasil, Regis Schroder, apesar do mercado estar aquecido, o setor varejista enfrenta dificuldades para contratar novos funcionários, principalmente por causa da grande concorrência com as indústrias. “Oferecer benefícios como aumento de salário e evolução de carreira, dependendo do cargo, facilita muito para as empresas durante o processo de contratação”, afirma Schroder. Para o período do Natal, em que as vendas cres-

cem e as filas nos supermercados aumentam a cada dia, o grupo DMA pretende abrir cerca de 400 vagas temporárias já na segunda quinzena de novembro para atender à demanda dos consumidores. Os currículos podem ser entregues nas lojas.

A gerente da Siberian, Jamilla David de Moura, afirma que a empresa já encerrou a fase de contratação de temporários. Apenas para unidade do recém-inaugurado Boulevard Shopping foram nove selecionados. “Nossa principal dificuldade foi encontrar candidatos a vendedor com o perfil de nosso público, que são clientes das classes A e B”, explica. Ao todo foram cerca de 300 currículos avaliados.

FONTE: AS INFORMAÇÕES FORAM PUBLICADAS PELO JORNAL O TEMPO NO DIA 9/11/2010

Análise da notícia por Nívia Campos



Nívia Campos é psicóloga organizacional do Sine

FOTO: CRÉDITO

No processo seletivo tem-se como objetivo correlacionar o perfil da vaga com o perfil do candidato. A dificuldade apresentada na reportagem, em se contratar pessoas para vaga temporária de Natal, sugere algumas considerações.

Pensando-se no perfil da vaga temporária, essa exige que o candidato possua mais que conhecimentos técnicos, que ele tenha habilidades pessoais como: facilidade de aprendizagem rápida, boa comunicação, iniciativa, agilidade, extroversão moderada, por exemplo. Estas características não se adquirem de uma hora para outra. Elas vão sendo construídas ao longo da trajetória de vida de cada sujeito. É ainda possível aperfeiçoá-las, ou seja, o ideal seria que ao perceberem estas características, elas fossem desenvolvidas e transformadas em habilidades.

Isto é se qualificar. Em geral o que temos visto em entrevistas, são candidatos com baixa qualificação e ainda com pouca disposição para o trabalho. Percebe-se como foco principal a remuneração. Um pensamento puramente imediatista.

É importante destacar que esta dificuldade de contratação se dá também, devido ao mercado extremamente aquecido, esbarrando na lei da oferta e da procura. A dificuldade para contratar também é observada nas vagas permanentes. Os candidatos então têm como opção escolherem entre a vaga temporária e a permanente, o que prejudica ainda mais o preenchimento das vagas temporárias, pois a maioria dos candidatos tem optado pela vaga permanente.

Este cenário demanda que as Empresas revejam o perfil da vaga. Tendo que adotar estratégias para atrair

candidatos, até mesmo àqueles que estão empregados, e provavelmente bem mais qualificados.

Para os jovens que procuram o primeiro emprego, e os adultos com idade acima de 45 anos, torna-se uma boa oportunidade. Caso os mesmos não tenham qualificação é possível ainda matricular-se em cursos que são oferecidos tanto pela iniciativa privada como por serviços governamentais ou ONG's, agregando valor ao currículo. O currículo deverá sempre ter como foco a vaga para a qual se concorre.

Fazer da crise uma oportunidade é saber parar, analisar e criar novas estratégias. Mais do que constatar é necessário compreender a dinâmica do Mercado, entendendo que relações humanas são desafiadoras. Ainda mais em tempos de Globalização, de Créditos facilitados, onde se compram com facilidade a tecnologia, os recursos materiais. Contudo seres humanos são desenvolvidos. Talvez esta situação de candidatos estarem mais focados na remuneração seja reflexo de pouco investimento nas questões humanas. Compreender que o diferencial nos tempos atuais é investir nas pessoas, se faz de extrema valia.

Em tempos de crise é necessário rever as formas até então adotadas de atuação e readaptá-las.

Planejamento é fundamental. Isto significa que sabendo da dificuldade de hoje, poderemos pensar nas contratações do Natal de 2011, sabendo ainda que principalmente o perfil Comercial não é um perfil fácil. Desta forma identificar candidatos ou funcionários que tenham potencial para ser desenvolvido é mais uma estratégia a ser tomada. Recursos materiais se compram, pessoas se desenvolvem!

Perspectivas econômicas e para o profissional de RH e gestão de pessoas em 2011

por MARGARETH SACCHETTO



CENÁRIO

O aumento de concessões de crédito a pessoas físicas superam os níveis do período anterior a crise, consumidores enfrentam taxas de juros menores e maiores prazos de financiamento. Facilidades geradas com ganho real do salário mínimo, elevação do emprego e dos salários, trazem expansão do consumo nas classes C, D e E.

As expectativas para 2011 é de continuidade de crescimento da renda e do emprego, ainda que em ritmo mais moderado, e a manutenção das políticas de transferência de renda (bolsa-família, salário mínimo, previdência). Os fatores de expansão da atividade econômica se manterão, tais como: crédito, juros, prazos, emprego, renda, garantindo uma expansão do consumo sustentável, com baixos níveis de inadimplência.

A mudança do governo, as novas lideranças e as perspectivas para o cenário econômico, aumentam as expectativas para 2011. Acredita-se que o novo governo necessitará discutir reforma trabalhista, da previdência e tributária, lidar com as exportações em queda e enfrentar a desvalorização do dólar. Aliado ao fato de criar uma identidade própria e desvencilhar um pouco da imagem anterior.

INFLUÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Um dos efeitos da globalização é a introdução de novas tecnologias e de novas formas de organização e de gestão para elevar a produtividade.

Pesquisas demonstram que uma empresa precisa ter desempenho superior sustentável, clientes leais, colaboradores comprometidos e contribuição única e singular no mercado. Os líderes desempenham papel importantíssimo na busca pela grandiosidade, afinal são os responsáveis pelos ativos mais valiosos da empresa: o conhecimento e a produtividade. Potencializar estes ativos, estimular, valorizar é

desafio fundamental para as lideranças. É necessário, portanto, elevar a gestão de pessoas ao mesmo nível de profissionalismo e integridade que se observa na gestão de finanças, por exemplo.

As dificuldades de profissionais qualificados disponíveis no mercado, elevarão a procura e valorização da formação técnica, com conseqüente aumento da importância do Sistema "S" no processo de capacitação.

Percebe-se crescentes possibilidades de formação superior com oferta de cursos e conseqüente diminuição da qualidade do ensino. Inserção crescente das mulheres na força de trabalho, continuando a ter a maior média de anos de escolaridade em relação aos homens, assim como a entrada de novos profissionais e valorização do antigos, aumentando a contratação de pessoas acima de 40 anos.

PAPEL DO GESTOR DE PESSOAS

O gestor de pessoas deve influenciar as decisões do desenho organizacional, como também lidar de maneira forte e decisiva com estratégia, estrutura e sistemas de trabalho. Ao equilibrar pessoas, processos e sistemas é possível influenciar os resultados. Será preciso também desenvolver habilidades múltiplas, visão sistêmica, ter formação eclética, desejo de enfrentar desafios e ampliar conhecimento em áreas diversas.

Gerir como elemento catalisador no processo de implementação de uma cultura voltada para o alto desempenho, envolvido com a gestão dos resultados, que saiba mensurar, avaliar, propor e reconhecer. Identificar os pontos de proximidade e afastamento em relação aos objetivos da companhia e propor ações para gerar alinhamento também são pontos de extrema importância.

O RH DE 2011

O momento de escassez de profissionais qualificados, a necessidade de forma-

ção de líderes e constante mobilidade de talentos define as prioridades e desafios do profissional e departamentos de RH.

É preciso conhecer o perfil da empresa que hoje é global, virtual, horizontal, participativa, ágil, competitiva, inovadora e descentralizada. O profissional deverá, ainda, estar permanentemente apto a enfrentar novos desafios, o que garante vantagem competitiva para si e para a empresa. Ele deve preparar a empresa para os processos de transformação, fusões e aquisições, provocar e participar ativamente da construção das mudanças

Ser reconhecido e solicitado pelas lideranças para atuar como consultor interno na gestão de pessoas com foco na área de negócio e identificar pessoas com perfil compatível e alinhado à cultura da empresa. É fundamental: trabalhar com profissionais de diversas gerações, que valoriza o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, não mantém raízes, trabalha em equipe, busca constante conhecimento; caminhar para uma estrutura com equipes multidisciplinares e compartilhamento de decisões; crescente contratação de nativos digitais, familiarizados com as novas tecnologias, equipes com distanciamento físico e maior necessidade de gerenciar por resultados; identificar profissionais com capacidade de análise, planejamento, argumentação, que mostrem o que pretendem fazer e atuar com maior autonomia; desenvolver equipes auto-dirigidas, livres no espaço e no tempo.

Destaco também a importância de disponibilizar portal virtual de RH para relacionamento e divulgação de conhecimento, treinamentos a distância, compromissos, agenda, eventos, resultados, atendimento, consultas e informação; focar nas atividades essenciais entre empresa – empregado, praticar o olho no olho, desenvolver a relação um a um, personalizar o atendimento; melhoria dos processos de trabalho, tendência a envolver no seu foco

e manter terceirização através de parceria; formação permanente de líderes.

Estimular a geração e disseminação do conhecimento, transformação do tácito em explícito, favorecerá o crescimento das universidades corporativas para manutenção das competências essenciais.

Acompanhar o desenvolvimento do mercado competitivo por talentos, cada vez mais carente de profissionais qualificados; manter rede de relacionamentos, participar de redes sociais, intensificar, identificar e se antecipar às mudanças do mercado. Autoconhecimento, por exemplo, é fundamental para o executivo de alta performance, além de promover clima descontraído, livre, alegre, divertido e interessante, mas produtivo.

Será que estamos próximos de aparecermos na linha de demonstrações contábeis de uma organização não mais como despesa, mas com a descrição de investimento? Empresas que passem a mensurar o quanto possuem de capital intelectual humano?

“Não são os mais fortes de uma espécie que sobrevivem, nem os mais inteligentes, mas os que melhor respondem às mudanças” Charles Darwin

PARAFRASEANDO:

“Não são as organizações mais fortes que sobrevivem, nem tampouco as mais lucrativas, mas aquelas que promovem e respondem melhor às mudanças”

Margareth Sacchetto é Consultora de Desenvolvimento Humano e Organizacional e integrante do Conselho Deliberativo da ABRH-MG

PATROCINADORES DE GESTÃO

