

Impresso fechado. Pode ser aberto pela ECT.



ABRH-MG

Associação Brasileira de Recursos Humanos
SISTEMA NACIONAL ABRH



Impresso
Especial

7317816205/2005-DR/MG
ABRH-MG

... CORREIOS ...

Assunto:

RH

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

ano I edição nº3
Julho/Agosto 2009



ALEXANDRE C. MOTA

Com sucesso de público e crítica, ABRH-MG encerra XIII Congresso Mineiro de Recursos Humanos
páginas 4 e 5

É preciso repensar as empresas, por Ralph Chelotti
pág. 8

9ª edição do **Prêmio Ser Humano**
tem inscrições abertas

ALEXANDRE C. MOTA

Ações afirmativas em período de crise

Em plena crise financeira global, em meio ao discurso do desastre amplo, à cautela generalizada dos governos ao redor do mundo e de setores importantes da economia global, a velha máxima de que “a crise deve ser encarada como uma oportunidade para promover mudanças e inovar”, repetida desta vez no XIII Congresso Mineiro de Recursos Humanos pelo palestrante convidado Nigel Paine, mostrou-se oportuna e acertada.

O Congresso, que teve a crise econômica como recorte temático, no centro dos debates, aconteceu no momento em que analistas mais otimistas já começavam a enxergar uma luz no fim do túnel. Para surpresa de muitos, o evento foi considerado um sucesso, superando todas as nossas expectativas, tanto em termos de participações – foram mais de 400 inscritos – quanto em relação à adesão das empresas à Expo ABRH-MG. Mais ainda, o êxito do Congresso comprova o acerto das ações afirmativas diante das crises e dificuldades. A mesma atitude positiva que permeou todas as realizações da nossa Associação este ano, permitindo a produção de uma variada agenda de cursos, incluindo parcerias firmadas com universidades e outras organizações.

Ações afirmativas em períodos de crise, a capacidade de criar e inovar e a disposição de apontar e descobrir novos caminhos talvez constituam a maior lição que tiramos desta primeira metade deste ano, pintado como um período perdido, incerto ou sem perspectiva. Lição corroborada pelo XIII Congresso Mineiro de Recursos Humanos que marcou, para a ABRH-MG, com otimismo e esperança, o encerramento do primeiro semestre de 2009.

Mas o tempo não para, como cantou o poeta. Muitos desafios ainda nos esperam nos próximos meses, antes de podermos descansar com a sensação do dever cumprido. A ABRH-MG já está plenamente envolvida na organização da 9ª edição do Prêmio Ser Humano, já marcado para 1º de dezembro. As inscrições para o Prêmio já estão abertas e você pode ler mais sobre ele na entrevista com a nossa diretora Cristina Iglesias Borges, publicada na página 6 desta edição do Assunto:RH ou em nosso site www.abrhmg.org.br.

Como presidente da ABRH-MG e sensível à importância da valorização da gestão de pessoas em momentos de transição como o que vivemos, aproveito para convidar os profissionais de RH com “cases” bem sucedidos a aproveitarem a oportunidade e inscreverem o seu trabalho na busca do reconhecimento público e da visibilidade de exemplos que permitam que outros também possam superar suas crises e retomar o caminho da produtividade e da realização.



Glória Meireles,
presidente da ABRH-MG

FOTO: ABRH-MG/DIVULGAÇÃO



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

Glória Rodrigues V. Meireles – Presidente
Clarice Andrade – Vice-Presidente
Sônia Mara Prado Veiga – Vice-Presidente

Diretoria

Alexandre Luiz Gomes, Cristiane de Ávila Fernandes, Déborah Regina Nória da Fonseca, Denise Dumont, Elaine Andrade dos Santos, Flávia Dias de Castro, Jane Brito Pimenta, Maria Margareth Queiroz Guimarães, Maria Cristina Iglésias Silva e Borges, Maria do Pilar Curi Moura, Maria Leticia de Castro Leite, Rebeca Pittella Caçado Oliveira, Rita de Fátima Carrusca Batista Santos, Tânia Maria Paiva Carrara, Thelma M. Teixeira, Tatiana de Villefort Alves Pinto e Valéria Cristina Pontes Alves

Conselho Deliberativo

Margareth Soraya Conceição Coelho Sacchetto – presidente e Osivino Pinto de Souza Filho – vice-presidente. **Conselheiros:** Carlos Alberto Caram Farah, Fernando de Souza Lima, Jose Carlos Cirilo da Silva, Magnus Ribas Apostólico, Marco Aurélio Alacoque, Paulo Maia, Raul Alberto Marinuzzi, Ricardo Luiz Diniz Gomes, Rivaldo de Azevedo Neto, Sebastião Gomes da Silveira Carvalho, Sérgio Campos Pereira Ramos, Silvana Arrivabeni Rizzoli. **Conselho de Administração:** Dayse Fonseca Carnaval Ferreira – presidente e Márcio Mendes Ferreira – vice-presidente. **Conselheiros:** Glória Rodrigues V. Meireles – Presidente, Maria Beatriz Delgado V. de Sousa e Rubens Godinho Damasceno. **Conselho Fiscal - Efetivos:** Valdir Monteiro e Wander Lúcio Francisco Prado. **Suplentes:** Clara Venêza Marques Pereira e José Emílio Brandão Meira



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 2009 apresenta tendências e oportunidades do setor

Ex-presidente Fernando Henrique Cardoso participa dos eventos, que ocorrem de 18 a 21 de agosto, em São Paulo

“Da realidade que temos para o futuro que queremos: oportunidades e tendências” é a temática que está à frente das atividades do CONARH 2009 (35º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas). O encontro, realizado pela ABRH Nacional, ocorre de 18 a 21 de agosto, no Transamerica ExpoCenter, em São Paulo. O tema deste ano sugere uma reflexão acerca dos modelos organizacionais que conseguem responder com mais agilidade e eficácia a situações econômicas complexas, que exigem grande transformação.

Segundo Luiz Augusto Costa Leite, coordenador do Comitê de Criação do CONARH 2009, os profissionais de gestão de pessoas precisam estar

atentos aos acontecimentos, pois em situações de recessão, quase sempre, os principais impactos na vida das organizações se concentram justamente na área de pessoas. “A ABRH-Nacional acredita que é urgente pensar o futuro por meio do conceito de sustentabilidade. Nesse momento de recessão, os princípios maiores da sustentabilidade devem ser preservados, evitando-se repetir velhos erros”, assinala.

Participam do Congresso o ex-presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, que ministra palestra sobre o tema central do CONARH 2009; o presidente do IMD (Suíça), uma das mais conceituadas escolas

de negócios do mundo, John Wells; o presidente do Grupo Santander Brasil, Fabio Barbosa; o diretor-presidente da Votorantim Celulose e Papel, José Luciano Penido; a diretora da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (SP), Maria Tereza Leme Fleury; entre outros.

De acordo com as estimativas da ABRH-Nacional, o CONARH 2009 deve atrair cerca de 20 mil pessoas durante os quatro dias do evento, tanto para o seu congresso quanto para a feira de negócios. A EXPO ABRH 2009 vai reunir 140 expositores, praticamente todos fornecedores de produtos e serviços para o universo da gestão de pessoas.



Ex-presidente Fernando
Henrique Cardoso FOTO: DIVULGAÇÃO

Congresso Brasileiro da Qualidade e Produtividade

UBQ abre inscrições para o evento que tem a participação de Lilian Guimarães, do Santander Brasil, eleita a RH do Ano

A União Brasileira para a Qualidade (UBQ-MG) abre inscrições para o XIX Congresso Brasileiro da Qualidade e Produtividade e para o XXV Congresso Nacional de Círculos de Controle da Qualidade. Ambos os eventos, que ocorrem de 30 de setembro a 2 de outubro, abordam o tema “A estratégia da gestão em ambiente de incertezas” e serão realizados no campus Aloysio Faria, da Fundação Dom Cabral (FDC), no Alphaville Lagoa dos Ingleses, em Nova Lima.

Serão promovidas palestras, conferências, painéis e sessões técnicas. A estrutura dos congressos permitirá também a promoção de um espaço dinâmico, o “Work Rooms”, propiciando aos congressistas oportunidades de relacionamen-

to, troca de informações e o acesso às novidades na área da gestão.

Estão confirmadas, até o momento, as presenças do governador de Minas Gerais, Aécio Neves; do secretário de ciência e tecnologia, Alberto Duque Portugal; do presidente da Fiat América Latina, Cleodorvino Belini; do diretor de engenharia do Google na América Latina, Berthier Ribeiro Neto; e de outras autoridades e profissionais de renome nacional. A diretora de Recursos Humanos do Santander Brasil, Lilian Guimarães, eleita em 2009 como a RH do Ano pela Gestão e RH Editora também participa do evento.

As inscrições já podem ser feitas pelo site da UBQ (www.ubq.org.br). Mais informações no telefone (31) 3274-3200.



Lilian Guimarães,
do Santander Brasil

FOTO: UBQ/DIVULGAÇÃO

Nova ferramenta auxilia na gestão de documentos de RH

A Interfile, empresa com foco em BPO (Business Process Outsourcing), lançou a ferramenta Profile RH, que contribui para evitar ineficiências na gestão de documentos de RH. Um levantamento, realizado pela Interfile com gestores de RH de 180 empresas, revelou que 68% deles apontam a falta de controle efetivo de prontuários como principal entrave à gestão eficiente, ao pronto-atendimento de processos internos e ao acolhimento das solicitações dos funcionários. As oito principais ineficiências apontadas pela pesquisa são: ocupação de espaço físico para armazenamento; alocação de funcionários para a guarda e busca de documentos; falta de controle dos documentos armazenados; deficiência na manuseio e conservação de documentos; risco de perda e extravio; tempo despendido para rearquivamento; dificuldade no acesso aos documentos. Saiba mais sobre o Profile RH no site www.interfile.com.br.

PAULO R. LASMAR
SERVIÇOS DE ADVOCACIA

Destaca-se pela excelência na prestação de serviços jurídicos nos ramos societário, trabalhista, comercial, tributários, desportivo, licitações, arbitragens e mediações.
Av. Raja Gabaglia – 2.680 – Conjunto 604 – Bairro Estoril – 30494-170 – Belo Horizonte – MG
Telefax: 55 31 3297-0855 - e-mail: prlasmar@task.com.br

REPERCUSSÃO: XIII CONGRESSO MINEIRO DE RECURSOS HUMANOS

Gestão de pessoas em tempos de crise: criando estratégias diferenciadas

Com sucesso de público e crítica, evento apresentou novas idéias para driblar a turbulência econômica



Nigel Paine

FOTO: ALEXANDRE C. MOTA

Como o gestor de pessoas deve se portar diante de um período de crise? A resposta a essa e muitas outras questões - bastante oportuna neste momento de turbulência econômica - se fizeram presentes nas palestras, debates, painéis e oficinas do XIII Congresso Mineiro de Recursos Humanos, realizado nos dias 25 e 26 de junho, pela ABRH-MG, no Minascentro, em Belo Horizonte.

Com sucesso de público - aproximadamente 600 participantes entre congressistas e visitantes, o Congresso reuniu profissionais altamente qualificados, referências nacionais e internacionais, para discutir a temáti-

ca deste ano: "Gestão de Pessoas em Tempos de Crise: Criando Estratégias Diferenciadas". Entre os participantes, estavam funcionários de importantes organizações, multinacionais e profissionais autônomos que atuam na área de Recursos Humanos.

Ao final das atividades, uma conclusão foi unânime: é preciso inovar, ter confiança, atentar para a necessidade de reter talentos e para a importância do clima organizacional. A inovação, por exemplo, foi um dos temas de destaque na palestra de abertura do evento, proferida por Nigel Paine, ex-executivo-chefe de Treinamento e

Desenvolvimento da BBC Londres. Segundo ele, "a crise deve ser encarada como uma oportunidade para promover mudanças e inovar".

Em sua exposição, Paine chamou a atenção para a metáfora relacionada à logo do Congresso, um botão de ligar ou desligar, que, segundo ele, ilustra perfeitamente o objetivo do evento. "Os gestores têm duas opções: ligar ou desligar esta crise. Eles podem transformar o momento de turbulência em oportunidade para criar e inovar, ou encarar isso como uma ameaça. Queremos que as pessoas assumam desafios", reforçou.

Veja outros destaques do Congresso:

A importância da confiança - tema que gerou grande repercussão entre o público - foi o assunto abordado na palestra do gerente de projetos e professor da Fundação Dom Cabral, Marco Túlio Zanini. Segundo ele, sem confiança a formação da coesão social e a qualidade da gestão organizacional estarão prejudicadas. "Quando existe confiança na sociedade, seus membros desfrutam de maior liberdade e autonomia para usarem suas competências e realizarem seus projetos, investindo no longo prazo para a produção do bem coletivo. Em sociedades de baixa confiança, fazem-se necessários o maior uso de controles, monitoramentos e garantias de segurança", afirmou.

A importância de priorizar o lado humano do profissional de RH e ressaltar que este é bem mais que um "recurso/ferramenta" foi o foco da palestra da doutora em Psicologia Social e consultora da DBM do Brasil, Georgina Vieira. Ela questionou como o processo de demissão afeta o indivíduo e chamou a atenção para a maneira como é realizada a demissão. "Devemos trabalhar muito para acompanhar esse processo. Ler sobre o mercado e conhecer a situação econômica, se apropriar do cenário são pontos fundamentais. É essencial colocar o indivíduo no centro da questão", frisou.

Já o advogado, consultor de empresas e diretor da Saratt, Adriano Dutra da Silveira, chamou a atenção para a necessidade de desenvolver uma gestão voltada para os riscos em contrato de terceiros, tema de sua palestra. Segundo ele, a realidade de grande parte das organizações mostra que os gestores não possuem ferramentas que facilitem a gestão de terceiros, o que pode gerar um grande número de ações trabalhistas. No cenário atual, como afirmou Dutra, há um elevado crescimento no número de contratos de terceiros, que envolve cada vez mais atividades e mais pessoas. Ele defendeu então a criação de um núcleo de gestão de terceiros dentro das organizações e a adoção de um software ou sistema específico que atue como auxiliar neste trabalho.

No encerramento do Congresso, o professor titular de Engenharia de Software da Universidade Federal de Pernambuco, Silvio Meira, destacou a necessidade da gestão da informação dentro das organizações e a importância das redes de informação. "O conhecimento passou a ser um fluxo. As organizações são formadas por seu fluxo de informação. Para evoluir e se tornar mais competitivo, a empresa deve quebrar as suas próprias regras e criar novas. Com o tempo, os conheci-

mentos ficam obsoletos", disse e arrematou "para sobreviver no mercado é preciso aprender continuamente. Também é fundamental aprender, desaprender e reaprender".

SILVIO MEIRA

FOTO: ALEXANDRE C. MOTA



Painéis e debates

Além das palestras, fizeram parte da grade de programação do Congresso painéis e debates que abordaram temas essenciais para driblar a crise. No painel "Mercado de trabalho e negociações coletivas pós-crise: quem serão os reempregáveis" participaram o economista José Pastore (USP); Magnus Ribas Apostólico (Febraban); e Aduino Duarte (Grupo Fiat para a América Latina). Já no painel "Clima organizacional é uma estratégia diferenciada em tempos de crise" participaram Adriana de Faria Passos (Cemig); a consultora de empresas Dayse Carnaval; Virgínia Gherard dos Santos (Unimed BH). No debate "RH com Presidentes" participaram Carlos Lino Santiago (CNH - Grupo Fiat), Jaime Nicolato (CSN) e o consultor e professor da FDC, Paulo Maia.



DA ESQ. PARA A DIR.:

JOSÉ PASTORE, MAGNUS RIBAS APOSTÓLICO E ADAUTO DUARTE DISCUTEM, EM PAINEL, SOBRE MUDANÇAS PÓS-CRISE NO MERCADO DE TRABALHO

FOTO: ALEXANDRE C. MOTA

XIII CONGRESSO MINEIRO DE RECURSOS HUMANOS

Expo ABRH-MG: estímulo à reciclagem de conhecimentos

As atividades do XIII Congresso Mineiro de Recursos Humanos e da Expo ABRH-MG - feira que apresenta produtos e serviços de ponta na área de gestão de pessoas -, alcançaram não somente o sucesso de público, mas também de crítica. A ampla troca de experiências e informações e a reciclagem de conhecimentos, foram apontados por muitos congressistas e expositores da feira como os principais benefícios gerados pelo evento.

Segundo a gerente de Marketing da MindQuest, Rani Campos, o Congresso trouxe aos executivos de RH temas-chave para o sucesso e perpetuidade das organizações em tempos de crise. "O evento conseguiu mobilizar o mercado mineiro ao reunir e sensibilizar profissionais de níveis estratégicos acerca da discussão sobre a importância do seu papel na inovação e implementação das mudanças necessárias em um momento como esse", disse.

"Para a MindQuest ter participado dessa iniciativa como parceira da ABRH-MG e patrocinadora do evento foi uma ótima oportunidade. Além de nos apresentarmos formalmente ao mercado mineiro, muitos dos contatos realizados durante a feira Expo ABRH-MG seguramente se tornarão novos negócios para a empresa".



Legenda FOTO: ALEXANDRE C. MOTA

De acordo com o diretor comercial da Ex Card, Geraldo Flávio, a ABRH-MG investe a cada ano na melhoria da programação e formato do congresso. "Os resultados são muito positivos. Sempre aprendo muito neste evento. Não só com as palestras e debates, mas também na troca de experiências com os outros expositores, congressistas. Sem falar que o Congresso é uma ótima oportunidade para rever clientes, fazer novos contatos com profissionais e até mesmo com os concorrentes, que podem se transformar em parceiros", disse.

Segundo o gestor de Marketing da Unimed BH, Nelson Nascimento, "A

nossa participação no Congresso, em especial, contribui para aprimorar, permanentemente, a proposta da Unimed-BH em oferecer soluções em saúde de qualidade aos clientes. Acreditamos que é por meio de uma gestão de pessoas eficiente, transparente e atuante que vamos alcançar a nossa visão e ser uma organização cada vez mais admirada no mercado". "Estar presente no Congresso possibilita a reciclagem de conhecimentos, pois as boas práticas do mercado são expostas. Além disso, é uma boa oportunidade de fazer novas parcerias e reforçar o relacionamento com os clientes".

Congresso realizou oito oficinas técnicas e artísticas

Além das palestras, debates e da Expo ABRH-MG, o Congresso também ofereceu aos seus participantes oito oficinas técnicas e artísticas que receberam, ao todo, um público de 120 participantes. Segundo a congressista, professora da PUC Minas e diretora da Top Consultoria, Ana Elisa Fontes Villas, a oficina que mais chamou sua atenção foi sobre Psicodrama Empresarial, coordenada por Thelma Teixeira. "Gostei muito de ter participado. Ela conseguiu, em um curto espaço de tempo, desenvolver uma atividade bem dinâmica e interessante em grupo. A oficina me agregou muito valor, assim como toda a programação do Congresso. Posso dizer que as minhas expectativas foram superadas", afirmou.

Já para a congressista Vanessa Calaes, funcionária da Cemig, que participou das oficinas sobre o Papel Estratégico do RH e de Psicodrama Empresarial, é importante o networking realizado tanto nas oficinas como na Expo ABRH-MG, nas palestras e debates. "O diferencial do Congresso é o networking. Troco muitas experiências com outros RHs e venho melhorando muito o meu relacionamento profissional. Como participo do Congresso desde 2006 vejo que o networking vem melhorando a cada ano. Nas oficinas houve uma troca de conhecimentos muito válida entre os participantes. Absorvi informações relevantes para o meu dia a dia profissional. Em relação às palestras, os destaques vão para Nigel Paine, Dayse Carnaval, Marco Túlio Zanini e Georgina Vieira", ressaltou.



Legenda FOTO: ALEXANDRE C. MOTA

Tome NOTA

Presidente e diretores da ABRH-MG ministram curso "Formação de Analista de RH"

A ABRH-MG abre inscrições para o curso "Formação de Analista de RH" que tem início no dia 31 de agosto e se estende até o final de novembro próximo. As aulas serão ministradas por profissionais renomados, entre os quais a presidente da ABRH-MG, Glória Meireles e os diretores Dayse Carnaval, Maria Cristina Iglesias, Thelma Teixeira, Cristiane de Ávila e Sebastião Silveira.

O curso será dividido em dois módulos e cada um deles terá 40 horas/aula. O primeiro, que ocorre de agosto a setembro, vai abordar os temas: Gestão Estratégica de RH, Captação e Retenção de Talentos, Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal, Remuneração e Fundamentos de Grupos e Equipes. Já o segundo módulo, que será realizado de setembro a novembro, trata dos seguintes assuntos: Cultura e Clima Organizacional, Gestão de Desempenho, Consultoria Interna de RH, Coaching e Trabalho em Equipe. Inscrições e mais informações pelo telefone (31) 3227 5797.

MBA em Desenvolvimento Humano tem inscrições prorrogadas

O MBA Executivo em Desenvolvimento Humano de Gestores, oferecido pela Fundação Getúlio Vargas em parceria com a ABRH-MG, prorrogou suas inscrições para o dia 31 de agosto. As aulas, que vão ocorrer durante 18 meses, serão realizadas em 19 módulos e terão início em setembro próximo. O objetivo é desenvolver, por meio de abordagens conceituais, experienciais, reflexivas e principalmente através do autoconhecimento, estudos individuais e em grupo, os aspectos que caracterizam um desenvolvimento humano holístico e integrado, nos âmbitos pessoal, profissional e social. Inscrições e mais informações pelo e-mail abrhmg@abrhmg.org.br ou telefone 31 3264 4404.

CRISTINA IGLESIAS BORGES

“Incentivo ao potencial humano”

Reconhecer e difundir práticas voltadas para a valorização das pessoas, dentro e fora das organizações são os principais objetivos do Prêmio Ser Humano, que este ano chega a sua 9ª edição consecutiva. Promovido pela ABRH-MG, a premiação já tem inscrições abertas e o prazo vai até o dia 23 de outubro próximo. A cerimônia oficial de entrega do Prêmio será realizada no dia 1º de dezembro, no Minas Tênis Clube II, em Belo Horizonte.

Dividido nas modalidades “Gestão de Pessoas” e “Responsabilidade Social Corporativa”, o Prêmio tem uma ampla abrangência e cobre as diversas áreas de atuação do profissional de Recursos Humanos, como meio ambiente, ciência e tecnologia, direitos humanos, trabalho e renda, cultura e lazer. São aceitos e avaliados projetos e ações desenvolvidas por empresas, profissionais autônomos que atuam na área de RH e estudantes.

A coordenadora da premiação e diretora da ABRH-MG, Cristina Iglesias Borges, fala em primeira mão ao Assunto: RH sobre a edição 2009 do Prêmio Ser Humano. Ela revela algumas novidades implementadas para este ano, como a inclusão de uma categoria voltada para empresas do terceiro setor e a aceitação de projetos de pós-graduados, com no máximo dois anos de conclusão do curso, para concorrerem na modalidade Acadêmico.

ASSUNTO:RH: Um dos principais objetivos do Prêmio Ser Humano é reconhecer e difundir projetos que valorizem as pessoas. De que maneira isso é realizado e como a premiação pode interferir e contribuir para este processo de valorização?

CRISTINA IGLESIAS BORGES: Além do reconhecimento público, a premiação funciona como um incentivo a todos que dedicam tempo e talento para desenvolver o potencial humano por meio de ferramentas aplicáveis e criativas, como os projetos e ações que concorrem ao Prêmio.

Além disso, a ABRH-MG realiza uma grande festa para celebrar as conquistas dos premiados. Esta celebração é a maior manifestação pública de reconhecimento à excelência dos trabalhos vencedores nas diversas categorias. Realizamos ainda uma divulgação na mídia e acreditamos que isto também contribua para o processo de valorização.

ARH: Além de valorizar o profissional, quais são os outros objetivos do Prêmio?

CIB: O Prêmio ajuda os profissionais a articularem e difundirem o conhecimento gerado em suas organizações e possibilita a troca de experiência e informações. Além disso, aponta tendências em gestão de pessoas, em Minas Gerais, uma vez que revela as atividades onde as empresas estão mais investindo.

ARH: Além de valorizar o profissional, quais são os outros objetivos do Prêmio?

CIB: O Prêmio ajuda os profissionais a articularem e difundirem o conhecimento gerado em suas organizações e possibilita a troca de experiência e informações. Além disso, aponta tendências em gestão de pessoas, em Minas Gerais, uma vez que revela as atividades onde as empresas estão mais investindo.

“O Prêmio Ser Humano, e sua celebração, é a maior manifestação pública de reconhecimento à excelência dos profissionais”

ARH: A premiação é dividida em duas modalidades: “Gestão de Pessoas” e “Responsabilidade Social Corporativa”. O que é avaliado em cada uma dessas categorias?

CIB: A modalidade Gestão de Pessoas é dividida em três categorias: Empresa, Profissional e Acadêmico. Em relação à Empresa, analisamos trabalhos referentes à gestão de pessoas em organização de qualquer ramo de atividade. Já na categoria Profissional, são avaliados trabalhos implementados por profissional autônomo, versando sobre as diversas áreas relativas à gestão de pessoas nas organizações. E na categoria Acadêmico, são analisados trabalhos acadêmicos, monografias, dissertações, teses ou pesquisas de caráter científico, relativos à gestão e desenvolvimento de pessoas.

Na modalidade “Responsabilidade Social Corporativa” são avaliadas duas categorias: Empresa - com trabalhos de responsabilidade social desenvolvidos em empresas de qualquer ramo de atividade; e ONG’s - com trabalhos desenvolvidos por organizações não governamentais, gerando impactos positivos na sociedade.

ABRH-MG DIVULGAÇÃO



ARH: De uma maneira geral, como o Prêmio contribui para o desenvolvimento e melhoria do ambiente de trabalho?

CIB: ONos últimos anos tenho notado uma preocupação muito crescente das empresas na adoção de ferramentas que auxiliem na melhoria do engajamento das pessoas no ambiente de trabalho. Acredito que o Prêmio tenha contribuído para essa sensibilização das empresas, pois a premiação estimula as boas práticas de gestão, a produção de conhecimento e a pesquisa que visa o desenvolvimento humano. Uma equipe valorizada, envolvida e entrosada irá lidar com mais facilidade frente aos problemas.

ARH: O Prêmio Ser Humano está em sua 9ª edição consecutiva. Ocorreram mudanças ou adaptações ao longo de sua trajetória? Quais foram?

CIB: Foram realizados ao longo das edições alguns ajustes no regulamento das duas modalidades. Por exemplo, o aperfeiçoamento dos critérios de avaliação dos trabalhos.

ARH: E para este ano, a ABRH-MG tem intenção de promover alguma mudança?

CIB: Este ano introduzimos na modalidade “Gestão de Pessoas”, na categoria Acadêmico, a participação de pós-graduados que tenham concluído há no máximo dois anos, a pós-graduação. E na modalidade “Responsabilidade Social Corporativa” incluímos uma categoria voltada para Organizações do 3º Setor.

SERVIÇO:
INSCRIÇÕES E MAIS INFORMAÇÕES SOBRE REGULAMENTO DO PRÊMIO SER HUMANO 2009 NO SITE WWW.ABRHMG.ORG.BR.

Vale Cultura

O especialista em gestão de pessoas, Carlos Caram, fala dos impactos gerados pelo novo bônus aos trabalhadores e a contrapartida para as empresas

Benefício para os empregados ou mais um custo para as empresas? Essa é uma das dúvidas frequentes quando o assunto em pauta é o Vale Cultura – novo bônus que garante ao trabalhador R\$ 50 mensais para o consumo cultural (cinema, teatro, música, literatura, artes visuais, entre outros). Seria uma variação de outras modalidades de bônus, como os vales refeição e transporte.

Tema de diversas matérias na imprensa nacional, o projeto de lei que cria o Vale Cultura, foi enviado, em regime de urgência, no último dia 23 de julho ao Congresso, pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Para comentar a notícia em questão, o Assunto: RH convidou o administrador, especialista em gestão de pessoas e diretor da Nortearh, Carlos Caram.

Lula lança projeto que prevê ampliar acesso a eventos culturais

O presidente Luiz Inácio Lula da Silva enviou ao Congresso no dia 23 de julho projeto de lei que cria o Vale-Cultura, iniciativa que prevê ampliar o acesso do público aos produtos culturais por meio de desconto de imposto às empresas que aderirem.

Pelo projeto, os trabalhadores poderão adquirir ingressos de cinema, teatro, museu e shows, além de livros, CDs e DVDs, por meio de um cartão magnético. As empresas que aderirem ao sistema disponibilizarão mensalmente até R\$ 50 por funcionário e terão direito a deduzir até 1% do Imposto de Renda devido. Podem participar as empresas que declaram imposto com base no lucro real e não presumido.

“O objetivo da lei é garantir que o povo mais pobre que trabalha possa ter uma contribuição, que não é doação de empresário, porque vai ter isenção de Imposto de Renda”, disse Lula durante o anúncio. Está prevista uma contrapartida por parte dos usuários. Os traba-

lhadores que ganham até cinco salários mínimos arcarão com, no máximo, 10% do valor. Quem ganha mais de cinco salários mínimos poderá receber o Vale-Cultura, desde que a empresa garanta o atendimento à totalidade dos empregados que ganham abaixo desse patamar. Para os salários mais elevados, o desconto vai variar de 20% a 90%.

Dados do ministério indicam que apenas 14% dos brasileiros vai regularmente ao cinema, 96% não frequenta museus, 93% nunca viu uma exposição de arte e 78% nunca assistiu a um espetáculo de dança.

O projeto tem a chancela de urgência urgentíssima para ter sua votação agilizada no Congresso. Em 45 dias, segundo Lula, terá de ser votado na Câmara dos Deputados e depois segue para o Senado.

As informações são do site www.estadao.com.br e foram publicadas no dia 23 de julho.



O especialista em gestão de pessoas, Carlos Caram

ARQUIVO PESSOAL

Análise da notícia por Carlos Caram

Cultura é educação e complementa a formação pessoal e profissional. O Projeto de Lei é uma iniciativa muito interessante, até porque atualmente algumas empresas já adotam esta política de incentivo à cultura e inclusão cultural. Dados recentes do Ministério da Cultura informam que apenas 14% da população brasileira frequentam cinema regularmente, 96% não frequentam museus, 93% nunca compareceram a uma exposição de arte e 78% nunca presenciaram um espetáculo de dança.

Uma boa gestão de pessoas passa pelo incentivo à cultura. Um país desenvolvido tem o lado cultural valorizado e esta medida vem exatamente situar o Brasil entre os países do futuro.

Colaboradores com o lado cultural mais desenvolvido podem ser mais produtivos e aptos a assimilar mudanças. Vejo o quanto é bom ir ao cinema, ao teatro ou ler um bom livro. Esta iniciativa terá uma relação custo x benefício extremamente positiva para todos e será um projeto onde todas as partes terão ganhos. Os empresários, por terem uma forma de melhorar o nível cultural dos seus colaboradores e ainda tendo como subsídio o desconto no IR; e os colaboradores e seus dependen-

tes que poderão ter acesso a eventos muitas vezes distantes de sua realidade.

A tendência é que os investimentos se intensifiquem em todas as áreas e que a produção cultural seja alavancada. Assim a comunidade de escritores terá a possibilidade de que seus livros sejam mais lidos e vendidos; os artistas de que suas peças teatrais sejam mais vistas e também tenham mais recursos e, conseqüentemente, mais qualidade e menores preços; e que as salas de cinema voltem a ser espaços para todas as camadas sociais e tenham mais público, o que, com certeza, todos nós ganharemos.

E para as empresas, será muito interessante, pois além da parte cultural é um incentivo ao lazer e possibilita o desenvolvimento de colaboradores mais produtivos, com maior sensibilidade, novas percepções e novas emoções. Além disso, possibilita ainda o crescimento como pessoa, cidadão, pai, mãe, filho, amigo e propicia ao profissional que ele esteja mais descansado e mais resistente ao estresse do dia a dia.

O Brasil, de fato, caminha para melhorar a relação Capital x Trabalho como um país de primeiro mundo, investindo em um campo de extrema importância para o nosso processo macroeconômico e social.

É preciso repensar as empresas

por RALPH ARCANJO CHELOTTI



ABRH NACIONAL DIVULGAÇÃO

A crise econômica está mostrando a todos nós que é hora de encontrar novas soluções para velhos problemas. Ninguém aguenta mais do mesmo, pois é fato que as velhas soluções nos levam de volta sempre aos mesmos problemas. Por essa razão, profissionais de Gestão de Pessoas e de Recursos Humanos do Brasil e até de outros países irão, entre os dias 18 e 21 de agosto, em São Paulo, debater e avaliar se a realidade das relações que temos hoje é coerente com o futuro que queremos construir.

Trata-se da 35ª edição do Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas - CONARH -, que este ano tem como tema "Da realidade que temos para o futuro que queremos: oportunidades e tendências". O que buscamos com o CONARH deste ano é evitar que as empresas repitam velhos erros como cortes desenfreados, redução de investimentos em treinamento e capacitação e abandono das políticas de responsabilidade social conquistada a duras penas ao longo de décadas, algo que, certamente, compromete o futuro de toda sociedade.

Em tempos de queda nas vendas, retração econômica e recessão, notamos, quase sempre, uma predominância do pessoal financeiro no processo de tomada de decisão quanto aos rumos que as empresas devem seguir. Embora estes profissionais sejam importantes para as organizações, eles costumam enxergar apenas um dos lados de uma complexa equação, que exige compreender o impacto das pessoas nos destinos das empresas.

É importante, hoje, que além do pessoal financeiro, as empresas escutem e dêem voz aos seus profissionais de Recursos Humanos, pois eles certamente terão visões diferenciadas para a solução da crise que podem permitir empresas mais fortes quando a crise deixar de ser um problema.

Os velhos erros que as empresas

cometem em situações de retração de vendas agravam problemas nas fases de recuperação da crise, quando as empresas precisam de pessoal qualificado, motivado e criativo para ocupar os espaços que a concorrência deixou para trás. Velhos erros levam à repetição de velhos problemas. É exatamente o que estamos vendo neste momento, com o agravamento exagerado da crise financeira global em função de processos impensados de demissões coletivas, inclusive no Brasil.

Pensamos o CONARH 2009 com o objetivo de levar aos profissionais que atuam em Gestão de Pessoas novas alternativas para se pensar a organização não apenas em momentos de tensão, retração ou crise, mas principalmente nos momentos em que as empresas podem conquistar mercados por meio da diferenciação de seu quadro de pessoas.

O gestor de pessoas e o profissional de RH devem rejeitar papéis secundários na definição dos destinos da organização, buscando evidenciar novos modos de fazer, pensar, organizar e criar. Sem isso, as empresas estão condenadas a repetir velhos erros que, em muitos casos, costumam representar perda de mercado e o próprio fim da organização.

Transformação – Vamos debater a necessidade de transformação das organizações visando a perpetuação do negócio. O fato é que poucos se dão conta de que as transformações são movidas pela criatividade humana, pelas competências das pessoas que atuam nas organizações. Por isso, entender a dinâmica desta rede de fluxos é a principal maneira de o profissional que atua com gestão de pessoas determinar a natureza, imprimir a energia e estruturar a consciência de sua contribuição.

Liderança – Mas a transformação rumo a cenários sustentáveis de atuação exige a ação de uma liderança prepara-

da para compreender e antever os pontos de partida e chegada. Nesse sentido, outro eixo a ser debatido no CONARH é o de "Liderança para Mobilizar", que vai avaliar o papel da liderança na articulação de energias e oportunidades.

Os líderes sempre serão decisivos nas organizações, para o bem ou para o mal. A crise que abateu várias empresas globais foi mais catastrófica para algumas empresas do que para outras. Como explicar esse fenômeno? A explicação se deve ao papel das lideranças das empresas, daquelas que sucumbiram ante a uma elevada exposição ao risco e daquelas que seguem firmes e sólidas, aproveitando o momento para crescer e absorver novas empresas.

Soluções – Outro tema que vamos tratar no CONARH 2009 diz respeito às soluções necessárias para a entrega de produtos e serviços, que não são, necessariamente, tecnológicas, mas expressam os modelos mentais que as criaram e as executam. As soluções para a execução de atividades de trabalho otimizam o tempo produtivo, mas precisam ser pensadas de modo a não se restringirem à tecnologia.

Soluções não significam somente hardware, mas também métodos e técnicas. Assim, dentre as propostas de trabalho do eixo estão questões como métricas e planos de ação, informações estratégicas para ampliar a assertividade das decisões tanto nos momentos difíceis como nos de abundância, bem como soluções que nos ajudem a aprender, a compartilhar conhecimentos e a colaborar.

Relações – Em meio a ambientes cada vez mais complexos, um dos aspectos decisivos da construção de organizações de sucesso diz respeito à construção de relações que articulem novos modos de produção. As relações são

trocadas essenciais geradoras de oportunidades, que determinam soluções, definem expectativas e confrontam valores, construindo canais de comunicação que ajudam a alicerçar o possível.

Resultados – Nos tempos atuais, onde a desarticulação da economia se deu como resultado de ações orientadas para o imediatismo, o CONARH 2009 quer ajudar a repensar os resultados, evidenciando que não se pode pensar em retorno sobre investimento, lucro, receita ou realização que não seja de modo orientado para a sustentabilidade.

Qualquer processo só se justifica se gerar resultado que se sustente a longo prazo ou que possa gerar sustentabilidade, pois além de pensarmos os resultados a longo prazo, é preciso considerar que a decisão sobre o consumo de recursos deve ser compatível com seu usufruto no presente e no futuro.

Educação – E se o objetivo é crescer de modo sustentável, as organizações não podem perder de vista a urgente necessidade de formar e capacitar seus quadros funcionais, investindo em processos de educação.

Na atual complexidade do mundo, as organizações precisam se apoiar no capital humano. As pessoas contribuem se, antes, tiverem contribuído para si mesmas pela educação. Podemos dizer que a gestão de talentos é a principal contribuição de uma área de Gestão de Pessoas voltada para melhorar a qualidade das decisões das organizações.

Ralph Arcanjo Chelotti é Executivo de RH e Relacionamento Institucional, consultor, palestrante, professor acadêmico, presidente da ABRH-Nacional e vice-presidente da Federação Interamericana de Associações de Gestão Humana (FIDAGH).

PATROCINADORES DE GESTÃO

