

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 I edição nº5
Novembro/Dezembro
2009

ABRH-MG

**elege nova diretoria
e conselho** página 4

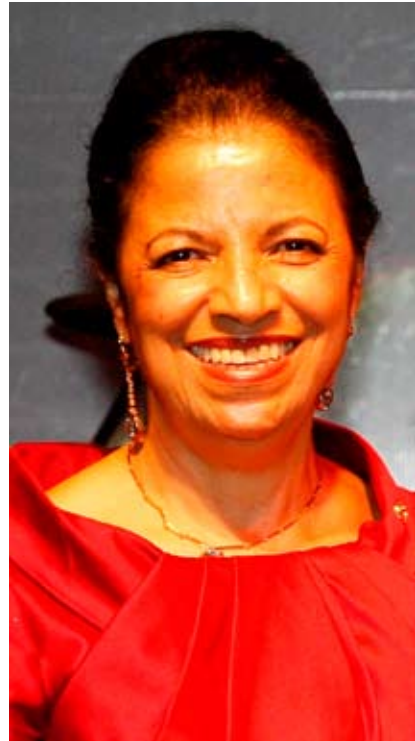
9ª edição do Prêmio Ser
Humano reconheceu
10 iniciativas.
página 5

Fim de ano
é uma boa oportunidade
para colocar a vida
financeira em dia.
página 7

FOTO: LEANDRO BIFANO



De agradecimento e votos de boa sorte



Glória Meireles,
presidente da ABRH-MG

FOTO: ABRH-MG/DIVULGAÇÃO

Em nome de toda a equipe que compôs a direção da ABRH-MG durante as duas gestões em que estive à frente da instituição, agradeço a confiança depositada quando nos escolheram em 2003 para comandar a ABRH-MG; o apoio recebido de todos os membros dos Conselhos Deliberativo, de Administração e Fiscal e também de todos os patrocinadores que ajudaram a viabilizar os nossos projetos.

Estes seis anos foram um período de aprendizado, de um exercício de liderança diferente das práticas exercitadas anteriormente. Como representante legal da ABRH-MG, posso garantir que a responsabilidade é muito maior.

Foi muito bom contar com o trabalho de pessoas talentosas e dedicadas que disponibilizaram para a ABRH os seus conhecimentos nas áreas financeira, jurídica, técnica, de comunicação e de gestão dos diversos projetos que conduzimos ao longo desse período, como o Prêmio Ser Humano, o Congresso Mineiro de RH, a parceria com a Academia de Ideias, entre diversos eventos. Quero destacar ainda a circulação de notícias por meio de um RH Mail revitalizado e do jornal Assunto RH, lançado em março deste ano.

Tivemos a sorte de ter no Conselho ex-presidentes da ABRH-MG que ao longo destes seis anos celebraram conosco as nossas realizações e também nos apoiaram nos momentos mais difíceis. Também merece citação o sólido legado que recebemos dos nossos antecessores. A ABRH-MG foi criada em 1966 com o nome de AMAPE, que depois se transformou em AMRH, para finalmente se transformar em ABRH-MG. Nestes anos todos, os presidentes que nos antecederam fizeram um trabalho brilhante e construíram o bom nome que a ABRH-MG tem e que, certamente continuará tendo.

Estou segura e tranqüila em relação à correção da nossa gestão. Nossas contas foram muito bem administradas pela Diretoria Financeira e aprovadas pelo Conselho Fiscal. A gestão dos diversos projetos foi realizada com muita competência pelas diversas equipes – equipes dos congressos, equipe do Premio Ser Humano – citando apenas os dois maiores projetos. As competências destas equipes foram comprovadas pelos sucessos colhidos ao final destes projetos.

Mas o momento é de olhar de olhar para frente. E quando olhamos para frente vemos uma equipe que vai equilibrar a sabedoria dos veteranos (nos Conselhos serão sete ex-presidentes) e a energia e as novas perspectivas trazidas pela equipe dos jovens. Esta equipe que assume agora é formada por pessoas muito competentes, que têm suas capacidades demonstradas pelas carreiras de sucesso nas empresas onde atuam.

Desejo boa sorte, sucesso à nova Diretoria e Conselho, nas pessoas da Cristiane de Ávila, Osmino Souza e Dayse Carnaval que, juntamente com suas equipes, vão comandar a ABRH a partir de 2010. Que Deus os proteja e abençoe e reserve, em sua gestão, anos fecundos e profícuos.

Obrigada a todos os que apoiaram as nossas ações em busca do engrandecimento da ABRH-MG durante os últimos seis anos e boa sorte aos novos gestores, que assumem em janeiro.

E a todos os leitores, os nossos votos de Feliz Natal e um Ano Novo cheio de realizações.

Glória Meireles
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

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 Carrusa 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 Osmino 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.

ABRH-Nacional elege nova diretoria

A ABRH Nacional, integrada por 23 Seccionais em todo o Brasil, elegeu no último dia 14 de novembro sua nova diretoria para o triênio 2010-2012. Pela primeira vez ao longo dos 44 anos de história da entidade, a eleição teve duas chapas e resultou na escolha de Leyla Nascimento, atual presidente da ABRH-RJ, para comandar a ABRH-Nacional pelos próximos três anos.

Leyla Nascimento é sócia-diretora do Instituto Capacitare, uma empresa de formação profissional com três anos de atuação no mercado brasileiro. Especialista em Gestão de Carreiras, com vários trabalhos premiados no Brasil e no exterior, ela é associada à ABRH-RJ desde 1989, integrando a Diretoria Executiva da entidade há quase 12 anos, onde começou como diretora de educação. É autora do livro “Gestores de Pessoas”, editado em 2006 pela Qualitymark.”

“A prioridade de nossa gestão será a de apoiar, impulsionar e fortalecer as

Seccionais, que estão em 22 estados e no Distrito Federal em nosso país. Seccionais fortes ampliam o atendimento aos nossos associados e solidificam a imagem da ABRH-Nacional. Acreditamos que Seccionais fortes constroem a base e a representatividade da ABRH-Nacional”, assinala, acrescentando que o plano diretor de trabalho da futura gestão buscará enfatizar o valor da marca, para gerar maior sustentabilidade institucional; valor para o associado, visando excelência de serviços; e valor para a sociedade, disponibilizando a expertise dos profissionais de Recursos Humanos para a melhoria das relações de trabalho e sociais.

Segundo Leyla Nascimento, a ABRH-Nacional é a base da pirâmide de valor do Sistema Nacional ABRH que, em seu topo, tem as Seccionais:

“A associação poderá contribuir com um plano nacional para uma campanha de atratividade de associados de

maneira sistematizada, fortalecendo os produtos e serviços das Seccionais. Queremos atrair os líderes das empresas locais para as ações da ABRH por meio de um plano de marketing junto às Seccionais, formulando estratégias de suporte para o desenvolvimento com os governos locais. Tudo isso com o objetivo de desenvolver técnica e intelectualmente a força de trabalho do país”, assinala.

Entre as principais estratégias da nova gestão, estão um maior suporte ao Congresso de Gestão de Pessoas do Nordeste - CONORH -, o segundo maior evento da ABRH-Nacional, a manutenção do CONARH como o maior evento do setor na América Latina e a busca de um maior intercâmbio com entidades congêneres no mundo, promovendo uma troca de práticas e experiências e, principalmente, difundindo os casos de sucesso de gestão de pessoas no Brasil internacionalmente. A nova diretoria toma posse em janeiro de 2010.



Leyla Nascimento vai presidir a
ABRH Nacional pelos próximos
três anos

FOTO: ALEXANDRE DINIZ

Relação entre CEOs e RHs foi tema de evento em Salvador

A ABRH-RJ promoveu de 6 a 8 de novembro, em Salvador, a 3ª edição do evento “Novas Prioridades na Gestão de Talentos: O Olhar do CEO”. O objetivo do encontro foi o de aproximar o discurso entre CEOs e gestores de RH e encaminhar as soluções mais viáveis à sua prática. Além disso, fazer um diagnóstico de como a área de RH está sendo vista pelos CEOs e de como os talentos e os próprios gestores podem, de fato, agregar valor às organizações.

Vários gestores e líderes estiveram presentes, entre eles: Cristiane de Ávila, diretora da ABRH-MG; Ruy Shiozawa, CEO do Great Place to Work Institute (GPTW); Elaine Saad, presidente da ABRH-SP; Ricardo Pierozzi, TV Globo; Adriana Teixeira (HSBC), Bianor Cavalcanti (Fundação Getúlio Vargas); Thereza Assunção, Intelig Telecom e Cláudia Klein, RH da L'Óreal.



Profissionais de RH discutem novas prioridades na gestão de talentos; Cristiane de Ávila e Betânia Tanure participaram do evento.

FOTO: DIVULGAÇÃO ABRH-RJ

A abertura do evento foi realizada pela consultora e associada da ABRH-MG, Betânia Tanure, que em sua explanação afirmou que não é mais possível a área de Recursos Humanos ser apenas execu-

tora. “O mercado e os clientes (internos e externos) demandam que esta área seja navegadora, que flua entre os variados segmentos e que oxigene o ambiente organizacional”, destacou Betânia.

Logo após a palestra de abertura os gestores participaram de uma dinâmica de grupo chamando atenção para o fato de que boas práticas como resiliência, capacidade de aceitar diversidades, visão profissional do negócio e previsão de situações futuras, ainda convivem com paternalismo, informalidade (no contexto relacional), afetividade, falta de confiabilidade e continuidade.

Por outro lado, eles revelaram que aumentou em sua grande maioria a capacidade das pessoas serem mais flexíveis, além do número de organizações que cria espaço que possam gerar projetos criativos.

De acordo com Betânia Tanure, o encontro foi uma oportunidade rara de reflexão e identificação de linhas de ação entre presidentes da empresa, diretores de RH e consultores.

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

ABRH-MG elege nova diretoria e conselho

A Associação Brasileira de Recursos Humanos, seção Minas Gerais (ABRH-MG) elegeu, no dia 23 de outubro, em assembléia geral com os associados, novos membros para a administração da entidade. **Cristiane de Ávila Fernandes**, gerente de RH do Minas Tênis Clube, foi eleita a nova presidente da ABRH-MG. Já para a vice-presidência da instituição, cargo ocupado por dois profissionais, foi reeleita a consultora de empresas **Clarisse Andrade**. Ao seu lado também ocupa o cargo a gerente do Núcleo de Estudos a Distância do Senai-MG, **Denise Dumont**.

Foram eleitos ainda 16 novos membros para a diretoria da instituição e outros 31 renomados profissionais vão compor os Conselhos Deliberativo, de Administração e Fiscal. Todos os cargos serão ocupados durante o triênio 2010/2012. A posse oficial da diretoria e conselhos ocorre no dia 1º de janeiro de 2010. Veja lista completa dos empossados no site www.abrhmg.org.br.

Inovação vai pautar gestão do próximo triênio

Diferente do cenário econômico-financeiro de 2009, marcado por momentos de forte turbulência, as perspectivas para o próximo ano são animadoras. A economia terá um crescimento, poderá ultrapassar os 5% do PIB; e as taxas de desemprego poderão cair em torno dos 7%. É com base nesses dados otimistas, que Cristiane de Ávila chama a atenção para os desafios da nova gestão da ABRH-MG.

“Diante dessa notícia, vamos nos empenhar ainda mais para oferecer aos associados produtos e serviços inovadores que auxiliem na capacitação e desenvolvimento do profissional de recursos humanos. Esse será o nosso desafio”, destaca a nova presidente da ABRH-MG. E é exatamente a inovação,

sempre alinhada à sustentabilidade, o foco das ações, produtos e serviços que serão realizados no próximo triênio. “Todas as diretrizes serão pautadas pela inovação. Vamos priorizar a realização de novos eventos, criação de produtos e serviços focados nas atuais necessidades do mercado e do profissional de gestão de pessoas”.

É importante destacar, de acordo com Cristiane, que esta postura inovadora só será viável graças à base sólida e sustentada alcançada pela entidade ao longo de sua trajetória. “Hoje a ABRH-MG tem uma posição sólida no mercado e é uma referência para a área de gestão de pessoas. Portanto a nossa atuação será de contribuir para o aumento do

nível de excelência do profissional de recursos humanos”, diz. Cristiane ressalta ainda que todas as diretrizes e objetivos da nova gestão vão ter como base os pilares da ABRH Nacional: associatividade, representatividade, visibilidade e sustentabilidade”.

Segundo ela, na prática, as ações no campo da inovação vão envolver, primeiramente, a busca de novas parcerias que possibilitem aos associados novos serviços e produtos. “Vamos buscar parcerias com empresas, instituições de ensino e outras organizações de referência no mercado. Assim será possível ampliar o nosso leque de serviços e produtos e estimular ainda mais a participação dos associados”, frisa.



Cristiane de Ávila foi eleita nova presidente FOTO: LEANDRO BIFANO

Setor público e estudantes em pauta

Outra prioridade da nova gestão será investir em uma maior aproximação da ABRH-MG com o setor público e também com os estudantes. “Nossa intenção é criar cursos e serviços direcionados à área de gestão de pessoas do serviço público em geral. Já para os estudantes, pretendemos estabelecer uma relação mais próxima realizando eventos em parceria com as instituições de ensino, criando espaços de discussão e grupos de estudos para apresentação de pesquisas e trabalhos dentro da entidade. O intuito é compartilhar conhecimento, incentivar a troca de informações e fortalecer a imagem da ABRH-MG no sentido da presença com conteúdo”, afirma Cristiane.

Além dos cursos e serviços ofertados atualmente pela ABRH-MG, para 2010 está prevista a realização de mais oficinas técnicas (com temas diferenciados e atuais) que serão preferidas por profissionais de renome, membros da entidade. Outra atividade agendada para o próximo ano, segundo Cristiane, é a apresentação,

aos associados da entidade, dos 10 trabalhos que venceram a 9ª edição do Prêmio Ser Humano, realizada no último mês de novembro.

Cristiane de Ávila também chama a atenção para o mais tradicional evento promovido pela ABRH-MG, o Congresso de Gestão de Pessoas. O encontro anual será realizado de 18 a 20 de maio próximo. Ela adianta que a temática vai girar em torno da liderança. “O assunto será amplamente discutido em seus vários aspectos. Vão participar representantes de pequenas, médias e grandes empresas para estimular uma troca de experiências diferenciadas e plurais dentro da temática proposta”, frisa. Uma novidade nesta 14ª edição do Congresso é a escolha de um dia específico para a realização das oficinas. Todas as atividades serão concentradas no último dia do evento.

“Ao realizar esse planejamento a ABRH-MG irá ao encontro de seu público e também vai abrir espaço para o associado estar dentro da entidade ampliando a troca de experi-



Novo conselho é composto por 31 profissionais FOTO: LEANDRO BIFANO

ências, informações, conhecimentos e networking. É uma estratégia que também pretende contribuir com o aumento da visibilidade do profissional e de toda a área de RH nas organizações em seus três níveis de atuação: operacional, tático e estratégico”.

A importância da participação dos membros da ABRH-MG também é lembrada por Cristiane como priori-

dade. “Todas as diretrizes e atividades desta nova gestão serão construídas de maneira conjunta com os membros da diretoria e conselho da entidade. Sempre friso a importância do poder compartilhado. Cada profissional que faz parte da diretoria e conselho, por exemplo, estará envolvido na coordenação de um determinado projeto da ABRH-MG”.

9ª edição do Prêmio Ser Humano reconheceu 10 iniciativas voltadas para a valorização de pessoas

A grande qualidade dos trabalhos inscritos foi o ponto alto do Prêmio Ser Humano deste ano, que chegou a sua 9ª edição consecutiva. Apesar da redução no número de participantes, o conteúdo dos projetos superou as expectativas. Dos 15 inscritos, 10 foram premiados com louvor durante a cerimônia oficial da premiação que ocorreu no dia 1º de dezembro no Minas Tênis Clube II, em Belo Horizonte.

Na categoria Gestão de Pessoas, foram reconhecidos três trabalhos acadêmicos e quatro programas empresariais. Na categoria Responsabilidade Social Corporativa, outros três projetos receberam o Prêmio. (Veja detalhes dos projetos premiados logo abaixo).

A coordenadora do Prêmio Ser Humano e diretora da ABRH-MG, Cristina Iglesias Borges, sustenta a afir-

mação feita no início deste texto. “A qualidade dos trabalhos nesta 9ª edição foi muito elogiada pela comissão avaliadora. De forma geral, os jurados concederam aos trabalhos pontos altos e importantes aos quesitos de qualidade do conteúdo, contribuição esperada ou aplicada e resultados”, destaca. A proposta, ela ressalta, foi premiar trabalhos que sejam úteis e aplicados à realidade das empresas.

Ao lado de Cristina, participaram da comissão avaliadora do Prêmio Ser Humano seis profissionais de grande renome na área de RH. São eles: Georgina Alves Vieira, Ana Elisa Fontes Villas, Maria Helena Michel (modalidade Gestão de Pessoas); Annabella de Fátima Prates, Luciene Regina Araújo e Marisa Seoane Rio Resende (modalidade Responsabilidade Social Corporativa).

Veja a seguir a relação dos vencedores do Prêmio Ser Humano 2009: Gestão de Pessoas



TRABALHO
Cultura organizacional e estilos de liderança em uma empresa multinacional no cenário pós-aquisição. (Acadêmico)

AUTORIA: Aline de Fátima Valadão e Maurílio Gomes de Magalhães



TRABALHO
As relações de trabalho em equipes terceirizadas - um estudo das significações psicossociais para os trabalhadores e para as organizações. (Acadêmico)

AUTORIA: Sydney Ubirajara Cardoso



TRABALHO
Programa de Treinamento do Atendimento Empresa
EMPRESA: Unimed
AUTORIA: Raphael Mendes Campos

TRABALHO
O poder da comunicação interna na transformação da cultura empresarial

EMPRESA: Cemig
AUTORIA: João José Magalhães, Adriana Alves, Luciano Ferraz, Walnéia Moreira, Lúcia Jacinta Santos e Taissa Simões.

TRABALHO
Gestão de mudanças
EMPRESA: Hermes Pardini
AUTORIA: Raquel Costa e Shirley de Albergaria Sorreição

TRABALHO
Regimes de trabalho e contrato psicológico: um estudo de caso com PJs e celetistas. (Acadêmico)

AUTORIA: Wellington Damasceno de Lima



Responsabilidade Social Corporativa

TRABALHO
Usiminas atuante no trabalho de reinserção de recuperandos e egressos do Sistema Prisional
EMPRESA: Usiminas
AUTORIA: Daniella de Oliveira Lopes Caçado



TRABALHO
CEPAP: construindo vínculos sustentáveis entre o negócio CEMIG e a sociedade Empresa
EMPRESA: Cemig
AUTORIA: João José Magalhães, Geisa Boonen Maciel e Demétrio Aguiar



TRABALHO
Universidade Corporativa Hermes Pardini
EMPRESA: Hermes Pardini
AUTORIA: Equipe Educação Corporativa Hermes Pardini



TRABALHO
Programa Interação Empresa
EMPRESA: MMX Mineração e Metálicos
AUTORIA: Equipe MMX - Mariana Rosa



CEMIG DIVULGAÇÃO



LUIZ HENRIQUE MICHALICK

“Ao investir em cultura pensamos primeiro em uma sociedade melhor”

Estimular a arte, o entretenimento de qualidade e a cultura de uma forma geral é, de conhecimento de todos, um passo muito bem acertado em direção ao desenvolvimento e evolução das pessoas e, a longo prazo, da sociedade. Mas não basta somente estimular a produção artística. É essencial que se invista também em distribuição e ampliação do acesso ao público. Compartilhando desse pensamento e por acreditar que a cultura e educação estão na base do desenvolvimento do atual contexto social, a Cemig (Companhia Energética de Minas Gerais) se transformou em uma das maiores investidoras em cultura no estado. Para falar deste tema, o Assunto:RH convidou o superintendente de comunicação da empresa, Luiz Henrique Michalick

ASSUNTO:RH: Para a Cemig qual a importância de se investir em cultura?

LUIZ MICHALICK: A Empresa investe em cultura há cerca de 50 anos, mesmo antes da existência das Leis de Incentivo. Entendemos que a Empresa é um dos personagens de uma grande rede social e portanto não se limita apenas ao seu negócio fim, mas realiza projetos educacionais, ambientais e apóia a cultura como instrumento de desenvolvimento humano e de relacionamento com seus públicos.

ARH: Como o senhor avalia a relação entre cultura e responsabilidade social?

LM: A responsabilidade social resume a atitude da empresa diante da comunidade com que ela se relaciona e também com os seus empregados. A cultura é uma força estruturadora que transforma o indivíduo e a sociedade. Somente a Cultura permite a evolução da reflexão, da crítica, do senso estético e do sentimento de pertencimento do cidadão. Ambas compõem uma dimensão social a qual a empresa deve estar sempre atenta.

ARH: Na visão da empresa, quais são as contrapartidas que se espera com relação ao projeto incentivado (por exemplo, reforço da marca, maior contato com a comunidade, ampliação da imagem institucional)?

LM: Ao investir em cultura pensamos primeiro em uma sociedade melhor, com melhores hábitos e uma educação aperfeiçoada. Esse é o maior benefício, pois essa sociedade são nossos clientes, são as comunidades onde trabalhamos e nosso público

interno. Diante dessa atitude em relação à Cultura e ao Meio Ambiente, uma Empresa constrói uma reputação positiva e com certeza, sua marca será reconhecida por bons atributos.

ARH: Entre os quesitos de avaliação de projetos, existe algum que contempla o relacionamento da empresa com comunidade?

“A cultura é uma força estruturadora que transforma o indivíduo e a sociedade. Somente ela permite a evolução do sentimento de pertencimento do cidadão”.

LM: O critério principal junto à qualidade do projeto é o benefício que ele traz para comunidade. Nosso perfil de projetos contempla prioritariamente a manutenção de Centros de Cultura Permanente, como museus, bibliotecas e projetos de extensão universitária. A formação de platéias e o hábito de leitura. Tudo isso tem como foco principal a comunidade.

ARH: O Programa Cemig Cultural é constituído por projetos de vários segmentos, como literatura, patrimônio, música e artes. Qual o papel desse pro-

grama e que tipo de apoio a empresa concede a cada uma dessas categorias?

LM: Contemplamos praticamente todos os segmentos culturais e não há distinção entre o apoio a cada um. Não é esse o critério. A linha do “Cemig Cultural” é construir, com a orientação da Secretaria de Estado da Cultura, uma política que aponte onde estão as demandas mais significativas da produção cultural.

ARH: Os projetos de produção audiovisual são trabalhados pela empresa dentro do Programa Filme em Minas. Porque este segmento possui um tratamento exclusivo?

LM: Porque como citei acima, a Secretaria de Estado da Cultura nos apontou em certo momento a necessidade de um maior investimento na área do audiovisual mineiro. Este Programa é bianual, o que permite um aporte maior por projeto, e contempla todas as categorias do audiovisual: da produção, finalização e distribuição de longas, curtas e documentários, à premiação de desenvolvimento de projetos, novos formatos, literatura e digitalização de acervos antigos.

ARH: De forma geral, como é feita a avaliação dos projetos? Eles são analisados por uma comissão, existe alguma formatação específica?

LM: Os projetos são avaliados por um grupo composto por representantes da Cemig, Secretaria de Estado da Cultura, Secom (Secretaria de Estado da Comunicação, do Governo de Minas Gerais), estabelecido por um decreto Governamental, nº 43245 de 3 de abril de 2003. Recebemos projetos de março a outubro de cada ano e eles devem estar previamente aprovados junto à lei Rouanet.

Oportunidade para colocar a vida financeira em dia

O final do ano é sempre uma oportunidade para por os planos de consumo em prática, realizar a vigem programada e também para colocar a vida financeira em ordem. Somam-se décimo terceiro salário, gratificações, participação nos lucros entre outros benefícios. É aí que mora o perigo. Se não houver um planejamento adequado, o que vai sobrar para o início do ano que vem (além dos sonhos) são as dívidas. Pensando nisso, o Assunto:RH convidou o consultor de finanças pessoais, Paulo Adriano Borges para comentar este assunto que tem sempre lugar cativo nos noticiários brasileiros.

Hora é de mapear dívida para quitação

Cheque especial e cartão devem abrir lista de contas a pagar com o 13º

Por Cássia Eponine

Em contagem regressiva para receber a primeira parcela do décimo terceiro salário, 70 milhões de brasileiros se preparam para embolsar a cifra de R\$ 85 bilhões entre novembro e dezembro, sendo R\$ 7,5 bilhões em Minas. Apesar do porte das cifras, a verdade é que o tão aguardado abono natalino fica pequeno diante do volume de compromissos e sonhos de consumo que aguardam sua chegada. Por isso, na reta final para colocar o dinheiro no bolso, a orientação dos consultores e analistas de finanças pessoais é fazer um “mapeamento” da conta bancária, dívidas de cartão de crédito, financiamentos e despesas de início de ano, antes de, finalmente, ir às compras de Natal.

Para o professor de economia e consultor de finanças Paulo Vieira, o primeiro passo é colocar as dívidas, despesas e receitas no papel. “Pode ser papel de pão ou um software sofisticado. O importante é ter um levantamento da situação.

As dívidas com juros mais altos devem ser priorizadas”, orienta.

Segundo a Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (Anefac), o cartão de crédito lidera o ranking (10,68% ao mês), seguido do empréstimo junto a financeiras (10,51%), cheque especial (7,38%), juros do comércio (5,95%) e empréstimo pessoal junto aos bancos (5,06%).

O economista e consultor de finanças Ofir Viana lembra que, caso seja possível antecipar o pagamento de financiamentos para aliviar o fluxo de caixa, o consumidor deve renegociar um abatimento na taxa de juros.

Também vale a pena, segundo Viana, avaliar as condições oferecidas pelas campanhas de recuperação de crédito, que em geral oferecem descontos e prazos para quem quer limpar o nome.

“É preciso tomar cuidado com a euforia que limpar o nome pode causar. Sem planejamento, o risco é cair na inadimplência novamente. Antes de

ir às compras e aos parcelamentos, é preciso fazer as contas e verificar o que cabe no orçamento”, alerta o economista Ofir Viana.

O presidente do Conselho Regional de Economia de Minas Gerais (Corecon-MG), Wilson Benício Siqueira, lembra que além de quitar as dívidas, é preciso fazer um provisionamento para o início do ano que vem.

“É preciso lembrar que o ano começa com IPTU, IPVA, viagem de férias, compra de material escolar. Se não houver uma programação prévia, logo após colocar as contas em dia, o consumidor já começa o próximo ano com um descontrole”, alerta.

Após dívidas quitadas e provisionamento feito, o planejamento deve ser direcionado às compras de Natal. “É preciso ter em mente que o 13º não é acréscimo de salário. Na verdade, ele é um ajuste. Por isso, antes de ir às compras, vale a pena fazer uma lista para não comprar sem necessidade”, finaliza Viana.

As informações são do jornal Hoje em Dia e foram publicadas no dia 16 de novembro de 2009.

Análise da notícia por Paulo Adriano Borges



Paulo Adriano Borges, autor do livro Eu quebrei e dei a volta por cima.

ARQUIVO PESSOAL

Fim de ano é sempre um bom momento para repensar nosso comportamento. Pensar no que deu certo e principalmente naquelas coisas que fizemos que não funcionaram. Quando pensamos em dinheiro é a mesma coisa. Como estava minha conta, minhas dívidas, meu patrimônio no começo do ano e como está agora, em dezembro.

O décimo terceiro é sim uma oportunidade para colocar as dívidas em dia. Concordo também que a melhor maneira de organizar os pagamentos é exatamente colocar tudo em um papel priorizando aquelas dívidas que tem o juro mais alto. Outra boa dica citada na matéria foi de se preocupar com as despesas de começo de ano e reservar parte do dinheiro para 2010.

Mas no fundo o que fico me perguntando de verdade é se vale a pena trabalhar e se esforçar tanto o ano todo para chegar ao fim do ano com dívidas. Fala-se delas como se fossem um mal necessário, como se fosse impossível uma pessoa viver sem estar pendurada em cartões e cheques pré-datados.

Ao chegar ao fim do ano endividado, significa que algo que estamos fazendo não está funcionando. Ao longo da nossa vida, desenvolvemos um padrão de comportamento financeiro e repetimos sem nem perceber este padrão no nosso dia-a-dia. Quando estamos diante de uma decisão, comprar ou não comprar, dividir ou pagar a vista, gastar ou

poupar, é nessa hora que entra em ação as referências do nosso padrão de comportamento financeiro. Se você está terminando o ano endividado significa que está tomando decisões erradas orientadas por um padrão de comportamento financeiro igualmente equivocado.

Mas o que fazer? A primeira coisa a fazer é tomar uma decisão definitiva na sua vida - ficar livre das dívidas para sempre!

O próximo passo é buscar informações sobre finanças pessoais que possam orientá-lo em como alterar seu comportamento financeiro. Estas informações podem ser obtidas em livros, palestras, internet e várias outras fontes. Serão três grandes desafios que deverão ser vencidos:

- 1 – Eliminar as dívidas
- 2 - Aprender a poupar
- 3- Aprender a investir

Você precisará de conhecimento, disciplina e força de vontade, mas posso lhe assegurar por experiência própria que vale a pena!

Espero que no fim do ano de 2010 sua preocupação não seja de como se organizar para pagar as dívidas contraídas no ano, mas sim como aplicar a reserva financeira que conseguiu acumular.

Crise financeira: a questão é, aprendemos mesmo?

por OSVINO PINTO DE SOUZA FILHO



FDC DIVULGAÇÃO

Crise? Que crise? Esta é uma pergunta que ouvimos quase todos os dias desde que a crise econômica e financeira ou moral, como muitos preferem tratá-la, eclodiu em setembro de 2008, e, que, acreditamos, ainda não tem uma resposta definitiva.

Os otimistas certamente afirmam, de pés juntos, que, pelo Brasil, ela nem passou ou foi tão fraca que passou quase despercebida. A “marolinha” a que se referiu o Presidente Lula.

Outros, os pessimistas, preferem “com o pé atrás” aguardar um pouco mais, um ano, quem sabe dois, para poder afirmar que finalmente ficamos livres de seus riscos e ameaças. Parecem ainda acreditar na possibilidade “do tsunami”. Mas quem se arriscaria a descartar novas crises no futuro?

Enquanto os economistas continuam tentando entender e analisar os sinais emitidos pelo mercado e fazer suas projeções, otimistas ou pessimistas (difícil ser realista neste mundo contemporâneo, em que as mudanças estão sempre na ordem de todo dia), o mundo empresarial tem suas próprias interpretações, reações e respostas.

Vivemos num mundo cada vez mais globalizado e não dá mais para imaginar que qualquer país de economia relevante fique imune aos movimentos, positivos ou negativos, que ocorrem na economia de quaisquer outros países, em qualquer outra parte do mundo.

Com um olhar macro, em nível de país, especialistas dizem que “nossa crise”, a brasileira, durou apenas seis meses e que desde o segundo trimestre deste ano retomamos o ritmo de crescimento e, novamente os otimistas, dizem que estamos em ritmo de crescimento chinês (invejável).

Mas, o que aconteceu, o que vem acontecendo e o que está por acontecer no contexto das organizações? Não

temos uma resposta sustentada por pesquisas, mas temos nossas observações e informações que colamos em nosso dia-a-dia de trabalho.

Tradicionalmente, em dado momento e contexto de nossas aulas nos programas de Especialização da Fundação Dom Cabral, com o objetivo de verificar e fazê-los refletir sobre qual a cultura presente em suas organizações, perguntamos aos estudantes: “nos momentos de crise da organização em que você trabalha ou dirige, quais são as medidas mais comuns tomadas pela alta-direção, visando reduzir seus riscos e minimizar suas ameaças?” Quase invariavelmente as respostas são as tradicionais: suspensão das contratações, suspensão dos programas de treinamento e desenvolvimento, e revisão do quadro de pessoal, em outras palavras, demissões. Os PDVs e PDIs, tão frequentes desde a década de 90, continuam na mala de ferramentas dos executivos. Já são vinte anos. Lembram-se da reengenharia e do downsizing? É importante observar que esses estudantes estão em sua grande maioria empregados, em grandes corporações nacionais e multinacionais, em pequenas e médias empresas, sendo, alguns, até dirigentes, sócios, donos ou sucessores em suas empresas. Apenas uma pequena parte está desempregada.

No entanto, nos diversos ambientes empresariais que frequentamos temos encontrado comportamentos diversos e interessantes para o momento recente.

Há sim, aquelas empresas que aos primeiros sintomas da crise, iniciaram imediatamente processos de reestruturação e as respectivas demissões de pessoal. Algumas, por exemplo, foram diretamente afetadas pelas quedas nas vendas de seus produtos ou serviços, independentemente de sua posição na cadeia de valor. Os consumidores finais simplesmente desa-

pareceram. Perderam seu poder aquisitivo e pararam de comprar.

Outras já vinham sentindo a necessidade de reestruturação ou já o estavam planejando, aguardando apenas o melhor momento para fazê-la e, aproveitaram o momento em que todos voltaram sua atenção para a crise, o fizeram.

Mas, tivemos algumas surpresas, diria, agradáveis, no mínimo diferentes ou ousadas. Em algumas empresas, inclusive, multinacionais, a orientação para a área de Recursos Humanos oriunda da matriz era, não ampliar o quadro de pessoal, congelá-lo, mas, demissões, somente aquelas naturais. Nenhum incentivo ou ação neste sentido deveria ser tomado. Isto no início do ano passado. Surpreendente, não? Particularmente, em se tratando de empresas da cadeia de valor fortemente afetada naquele momento.

O que estamos investigando agora é: como estão estas empresas agora, quando a crise parece ter passado, ou estar passando e o mercado retomando a normalidade?

Acreditamos sinceramente no aprendizado proporcionado por momentos como este. Organizações que aprendem com seus erros e seus acertos são organizações de futuro, já que não há como não errar ao longo da vida de uma organização. A questão é: aprendemos mesmo?

Os altos executivos, quase sempre, diante de momentos difíceis, se concentram rapidamente, muitas vezes se embotando, na superação da saúde da empresa e, tão logo esses momentos passam, voltam a atenção para a tarefa de sempre, a melhoria dos resultados do negócio, a consolidação e o crescimento da empresa. Não os condeno, de forma alguma, afinal são os primeiros a serem responsabilizados e cobrados por isto.

No entanto, num passado não muito distante, cometemos graves erros ao adotarmos impensadamente medidas frias como os PDVs, PDIs ou simplesmente programas de demissão. Grande parte do investimento na capacitação das pessoas foi perdida. Talentos formados ao longo de anos, pela experiência e com grande investimento em treinamento e desenvolvimento, se foram, seja incentivados pelas empresas, seja por iniciativa própria, já que o ambiente em que ficaram, já não lhes inspirava mais confiança. Será que aprendemos com isso?

Confiança. Uma palavra com forte significado e ainda tão negligenciada pelos gestores e pelas empresas. Pessoas precisam ser confiáveis, tanto quanto os gestores e as empresas, também precisam. A confiança é a base de sustentação das relações.

Num mundo em que as pessoas, finalmente, começam a ser vistas como o principal ativo organizacional, inspirar confiança permanentemente é um pré-requisito. Esta é uma das principais tarefas dos gestores de Recursos Humanos nos tempos atuais.

As empresas que souberam respeitar seus empregados, tratando-os, neste momento, com respeito e transparência, com certeza estão desfrutando agora do benefício disso. Ao contrário, outras que não souberam deverão enfrentar uma árdua jornada de recuperação de sua confiabilidade no trato com seus funcionários. Isto geralmente sai caro e demanda um longo tempo e esforço.

Osvino Pinto de Souza Filho é coordenador dos Programas de Pós-graduação da Fundação Dom Cabral (FDC). Ele irá presidir o conselho deliberativo da ABRH-MG no próximo triênio.

PATROCINADORES DE GESTÃO

