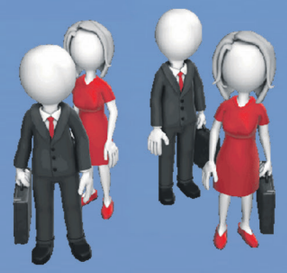
RH emrevista

Edição 13 - Ano 2

revisitando o universo da gestão humana

rhemrevista.com.br



O RH emrevista fecha PARCERIA com o Jornal O Estado de São Paulo

e mais:

Liderar é formar gente

Pensamentos positivos?

Responsabilidade civil

Cultura organizacional

entre outros assuntos

ESTADÃO
VEM PENSAR COM A GENTE

Publicação Oficial da: Mídia Kitcom® Comunicação

Apoio dos Núcleos de RH: CIESP Regionais: Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa Isabel

SINCOMERCIO FecomercioSP REGIONAL GUARULHOS

Novitá
ALIMENTAÇÃO EMPRESARIAL

Quer levar o melhor da **ALIMENTAÇÃO CORPORATIVA** para sua empresa? Conte com a Novitá!

RESTAURANTES

Quotidiano RESTAURANTE

MARKET RESTAURANTE

SERVIÇOS ESPECIAIS

Oggi TRADICIONAL

Fresco COMBO LIGHT

Pasta e Salsa

Sanducheria sanduíches e saladas

felicitá seu momento + gostoso

ORIGINAL GOURMET

EXECUTIVO seleção de pratos

SUA OPÇÃO VEGETARIANA veggie

OMELETERIA

Novitá Alimentação | @novita.alimentacao | novitaalimentacao.com.br

comercial@novitaalimentacao.com.br

EDITORIAL

Ariovaldo Florian
CEO da empresa
Midia Kitcom Comunicação

Publicação com foco exclusivo para atender o segmento RH, que nós da Mídia Kitcom Comunicação delineamos com o Núcleo de RH do CIESP Guarulhos e com o Núcleo de RH do Sincomercio/Fecomercio Guarulhos. Conheça mais sobre o RH emrevista.

Nós do RH emrevista aproveitamos estes tempos bicudos e podemos dizer que não estamos desperdiçando nada, pelo contrário estamos cada vez mais antenados com o mercado segmentado de RH.

Com a retomada da economia o papel do profissional de RH estará altamente desafiador com novas contratações, mudanças e promoções, entre outros assuntos.

Por isso firmamos algumas parcerias para trabalharmos o RH em sua forma mais ampla. Apresentamos produtos de mídia que atendem o segmento RH:

Programa TV Web RH emrevista:
Programa de entrevistas

Publicação RH emrevista:
Exclusivamente on line e com interatividade.

Para que possamos divulgar mais e melhor as ações dos profissionais de RH temos as seguintes entidades apoiando:

- Núcleos de RH do CIESP Guarulhos, Arujá, Santa Isabel, Mairiporã e do Sincomercio/Feicomercio Guarulhos.
- O Estado de S. Paulo - Jornal brasileiro publicado na cidade de São Paulo desde 1875.
- Intersel Desenvolvimento Humano, grupo de profissionais de RH, fundada em 1974.
- HUBRH+ ABPRH - Associação Brasileira de Profissionais de RH, fundada em 1960.
- GRHUMA – Grupo de Recursos Humanos de Mairiporã/Terra Preta.
- Midia Kitcom Comunicação - Empresa responsável pela publicação online, TV Web e as Parcerias.

Nosso posicionamento sempre será no sentido de fortalecer os profissionais divulgando seus métodos de trabalhos, pois o que alguém implantou em sua empresa pode servir de inspiração para todos e vice-versa RH

Apoio dos núcleos de RH

CIESP Regionais: Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa Isabel

SINCOMERCIO FecomercioSP REGIONAL GUARULHOS

Parcerias

ESTADÃO

Intersel Desenvolvimento Humano

HUBRH+ abprh

GRHUMA Grupo RH - Unidade de Mairiporã

Realização

Mídia Kitcom® Comunicação

RH emrevista

Projeto Gráfico/Diagramação:
Mídia Kitcom Comunicação

Diretor: Ariovaldo Florian
ariovaldo@midiakitcom.com.br

Departamento de Arte / Diagramação:
Beatriz Souza - Ari Junior
arte@midiakitcom.com.br

Departamento de Jornalismo:
Luiz Claudio Pires: MTB 0086881/SP

Contato Comercial:
Fone: 11 - 9.7133.3221
Rodrigo Campos
rodrigo@midiakitcom.com.br

Nucleo de Eventos/Congresso:
Beatriz Souza / 11 - 9.9894.4972
eventos@midiakitcom.com.br

Edição 12 - versão online.

Mídia Kitcom® Comunicação

Empresa Filiada à:

ANER
www.aner.org.br

Mídia Kitcom®
Comunicação

RH EMREVISTA

PROJETO ESPECIAL 2021/2022

Saiba mais,
entre em contado
emrevista
ESTADÃO
VEM PENSAR COM A GENTE

CONHECIMENTO

Como manter os pensamentos **POSITIVOS?**

Como estão seus pensamentos neste momento? É difícil para você manter os pensamentos positivos? Você sabia que os pensamentos têm ligação direta com sua saúde mental, física e emocional? Sabia que o pensamento positivo é capaz de mudar completamente sua vida, e para melhor? Manter uma atitude otimista é como direcionar sua mente para o positivo, e isso é como uma autovacina.

Nosso grande desafio é mudar o padrão mental e entoar a programação correta, uma vez que temos apego aos hábitos ruins. Maldito apego, né? É no plano das ideias onde tudo se começa. Nossa mente é como um GATILHO que dá início para novas coisas acontecerem. Não mantenha na sua mente, o que você não deseja ver no seu mundo.

Faça esse exercício: *Feche os olhos e relaxe. Expire e inspire. Expresse-se. Sinta o estado de fluxo no seu dia a dia. Deixe as ideias se diluírem. Não se culpe. Tenha compaixão e amor por si mesma (o). Não é fácil, mas se ficar de braços cruzados não vai resolver mesmo! Tente sempre manter um diálogo com sua mente se estiver diante um pensamento negativo. Ninguém merece infeliz e estressado todos os dias. Pare de correr contra o tempo.*

Por isso, gostaria de compartilhar algumas dicas poderosas para manter os pensamentos positivos:

- Se habitue a reconhecer os eventos positivos a cada dia, por menor que seja, e constatará que sempre haverá mais de um;

- Registre de uma forma simplificada estes eventos em um diário ou informe a alguém sobre isso. Esse acontecimento fará com que você crie mais hábitos positivos;

- Comece um diário da gratidão. Eu faço toda noite antes de dormir e encaro isso como minha forma de orar. Arrume um motivo para agradecer ao invés de reclamar;

- Escolha uma força pessoal e observe como você a usou. Isso nos mantém no lado próspero e positivo da vida;

- Defina um objetivo alcançável e motivador. Anote seu progresso;

- Perceba o que lhe deixa estressada (o) e se pergunte: - De que outra forma poderia enfrentar esta situação? Como posso viver este inevitável de uma forma positiva e saudável?

- Reconheça e pratique pequenos atos de gentileza diariamente;

- Pratique a atenção plena, concentrando-se no aqui e agora, em vez de ficar focado no passado ou futuro.

Nem sempre estaremos 100% em pensamentos positivos, e está tudo bem! Afinal, não somos máquinas. Mas é imprescindível que possamos nos permitir abrir espaço no nosso dia a dia para alimentar essas ideias impulsionadoras de bem estar.

Os dias continuam sendo desafiadores, e manejarmos esses desafios com a mente mais aberta e tranquila, tende a arejar e facilitar nossas tomadas de decisões. Lembre-se de respeitar os seus limites e fazer o que é possível para você no momento. Sua mente é poderosa e quando aprender a filtrar os pensamentos positivos sua vida começará a mudar. A vida está à sua espera! RH

Leila Navarro
Palestrante Internacional com foco em Comportamento e Motivação | Empresária | Startuper | Escritora | Mentora | Conferencista

Liderar é formar gente

É muito comum atingirmos a tão desejada promoção para líder pelo resultado do nosso conhecimento técnico, das habilidades comportamentais e da qualidade das nossas entregas no dia a dia. Porém, nem sempre acontece deste modo tão estruturado.

Tive a oportunidade de atuar em empresas que estavam em plena expansão dos seus negócios e o papel da área de recursos humanos foi essencial na estruturação de um programa de desenvolvimento de futuros líderes formadores para suportar a demanda interna.

Ser um líder formador é implantar uma cultura de aprendizado contínuo como indicar webinars, cursos, na orientação sobre trabalho/projeto, compartilhar artigos, revistas, ter cronograma de reunião semanal de alinhamento dos trabalhos/projetos com o time, estimular o trabalho em dupla, fazer um job rotation para ampliar a visão da área/negócio, ter colaboradores em apresentações com áreas-chave, celebrar conquistas e manter uma escuta ativa para feedback. A missão do líder é formar futuros líderes!

Atuar na retenção destes profissionais é um grande desafio. Ter um programa de recrutamento interno é necessário para gerar plano de carreira, suportar o crescimento ou reestruturação do negócio e

fortalece a cultura organizacional, além de impactar no clima. Portanto, é fundamental que os futuros líderes tenham habilidade em formar gente, até porque quando ensinamos também aprendemos.

Para ser um líder formador aplique a regra 80 X 20, sendo 80% da sua jornada diária com foco nas pessoas e 20% em processos. Então, faça uma autoanálise de como você tem administrado seu tempo no seu dia a dia. Tem dedicado mais tempo no fazer ou ensinar seu time? Lembrando que quanto mais investir nas pessoas, mais oportunidades terá para desenvolver competências técnicas e comportamentais que ajudarão você e seu time a alcançar o próximo nível.

É fato que muitos segmentos foram impactados, neste cenário de pandemia, e precisamos nos preparar para a retomada da economia, através da educação continuada e capacitação do time de modo online ou presencial. Neste cenário, o papel do líder formador tem um grande diferencial para o sucesso do negócio.

Investir nos talentos internos reduz turnover, fortalece a relação de confiança, engaja e motiva, favorece um ambiente mais criativo e inovador, melhora a produtividade, suporta o crescimento do negócio, gera resultados extraordinários e os colaboradores tornam-se embaixadores da sua marca.

Neste mundo tão competitivo, precisamos ter no time gente que faça a diferença, com brilho nos olhos, que gosta do que faz e que veja no seu líder a inspiração para ser um profissional cada dia melhor. Cuide do seu time, invista na sua liderança formadora e deixe seu legado! Experimente e será um caminho sem volta ;) RH

Cristiane Andrade
Pedagoga, fundadora da e-Criarh, coordenadora do Grupo ConstRHuir e pós graduada em gestão de RH, MBA em gestão empresarial.

ARTIGO

Sofre

é focar no que você perdeu e não vislumbrar o que você pode ganhar

Ah, que bom ter você aqui, lendo esse texto! Ele foi escrito para te dar uma dica muito valiosa: mesmo que a dor seja inevitável em determinados momentos da vida, você não precisa ficar sofrendo por ela.

Como assim Rani? Qual a diferença entre dor e sofrimento? Explico:

Imagine-se em uma estrada. Conforme avança, a paisagem se renova e, mesmo que dê uma olhadinha lá para trás, é o que está por vir que dará sentido à sua viagem!

Assim acontece conosco: desejamos avançar porém, ocasionalmente, sofremos ao deixar certas paisagens para trás. E é aqui que está minha mensagem: ainda que doa, você não precisa ficar sofrendo! Dor e sofrimento definitivamente não são sinônimos. A dor é um processo transitório de um estado a outro, ela faz parte da existência humana. Já o sofrimento se anuncia quando nos apegamos ao estado atual e resistimos ao novo que está em eminência, ele é a recusa desse processo. Em curtas palavras, sofre quem se apega demais e rejeita as mudanças inerentes à vida!

A mudança de cidade, emprego ou o término de um relacionamento insustentável é um bom exemplo disso: pode causar a dor de não se estar mais com as mesmas pessoas e ambientes. O fato é que, por melhor que seja a escolha, ela também trará algumas perdas, não é mesmo?

Se continuarmos dando meia volta em nossos caminhos para admirar uma paisagem passada, nunca conseguiremos seguir plenamente adiante. Na vida, para avançarmos, é necessário olhar para a frente! E o que isso significa na prática? Que devemos aceitar o paradoxo de que toda mudança vem acompanhada de perdas e ganhos e de que o desconhecido poder gerar ambos: medo e empolgação.

Por vezes, nesse processo de mudança, nos deparamos com um vazio que pode ser difícil de sustentar, pois não temos mais o que estávamos acostumados a ter e ainda não conseguimos aquilo que gostaríamos. Como cantaram os Rolling Stones “You can´t always get what you want, but if you try sometimes, well, you might find, you get what you need.” Traduzindo: “Você nem sempre consegue o que quer, mas se você ousar tentar, você consegue o que precisa.” E pode ter certeza de que o que você precisa está sempre em sintonia com a sua felicidade!

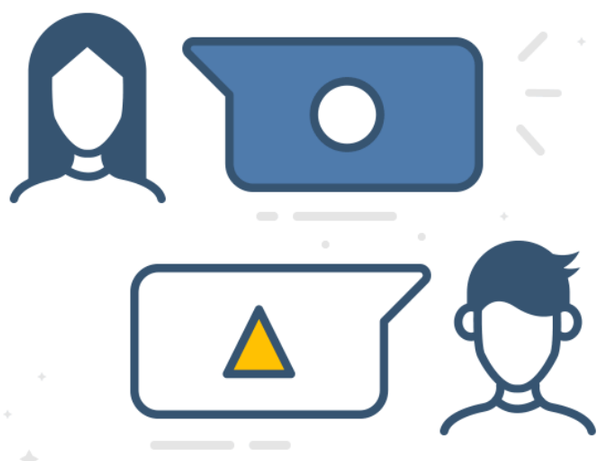
Foque naquilo que pode vir a nascer das mudanças que acontecem e continuarão acontecendo em sua vida e no seu interior. Vislumbre os novos amigos que fará na nova cidade, se anime com o que pode aprender e crescer em outro emprego e aproveite a oportunidade de experimentar transitar entre o estar em sua própria companhia ou em companhia de uma pessoa mais compatível com você.

O convite é para deixar fluir, mesmo não sabendo o que está por vir e confiar que a felicidade ocupará o seu lugar quando o apego ao passado decidir se retirar RH

Rani Barreto
Psicóloga Clínica
@ranibarreto.psicologa

RH

Coaching é arte



Para Santo Thomás de Aquino “a beleza do ser é irretocável” e considerando isso, o coach se coloca a serviço para espelhar para o coachee a sua essência. O coachee vai se reconhecer em si mesmo. O coach deve se ocupar da beleza que se esconde naquele SER que está ali, se colocando naquele momento, vulnerável e forte. A beleza é uma experiência, não um discurso.

É necessário o coach dar passagem para a experiência do coachee, é aí que se dará o encontro com a essência, esse é o papel do coach RH

Algumas denominações usadas para caracterizar coaching têm que ver com estar com o outro, em relação a algo, como as palavras arte e dança, por exemplo. Desta maneira, entende-se que coaching não é algo que se faz sozinho, dá-se em relação. Por este olhar, no processo de coaching, não cabe ao coach considerar que ele tem soberania sobre o seu coachee (cliente), tampouco ele está ali para dar aula como professor ou para ser mentor, ele está ali para facilitar, provocar e apoiar o outro a aprender sobre si mesmo, para descobrir suas possibilidades.

No processo de coaching, a razão e a lógica, têm que abrir mão do poder para que o caminho se faça ao centro do coachee e ele possa apropriar-se de si mesmo. Coaching, como a arte, é para o sentimento, a sensibilidade, não para a inteligência lógica matemática.

Lara Castro
Diretora e Consultora em Desenvolvimento Humano da RHUMO Consultoria Empresarial.

laracastro@rhumoconsultoria.com.br

A HUBRH+ abprh está sob nova gestão e a minha satisfação e gratidão a cada um dos VPS que aceitaram esse desafio é gigante. O voluntariado transforma a sociedade, as vidas e, principalmente, a nós mesmos. É exatamente por isso que entre nossos propósitos está o engajamento constante e contínuo e a promoção de iniciativas de diferentes naturezas que visem ajudar ao próximo. Seja ele quem for.
Como HUBRH+abprh temos um papel importante no sentido de conectar as lideranças e o terceiro setor, evidenciando os inúmeros benefícios que o voluntariado traz para todos.

O que teremos de novo?

● Uma nova estratégia de posicionamento de marca, com canais digitais que se transformam em plataformas de conteúdo relacionando ao universo de negócios e Recursos Humanos. Tudo integrado, convergindo todas as informações atualizadas diariamente.

● Organização de eventos digitais e presenciais (em momento oportuno) que estejam alinhados com as necessidades dos nossos associados e as do mercado, sempre apontando tendências mundiais, inovação e novidades no processo de liderança de pessoas.

● A proposta é ser uma associação diferente das atuais com um formato dinâmico e temas mais relacionados ao futuro do trabalho, focando não só em RHs de empresas tradicionais, mas também nos desafios das startups que ganham cada vez mais força no mercado.

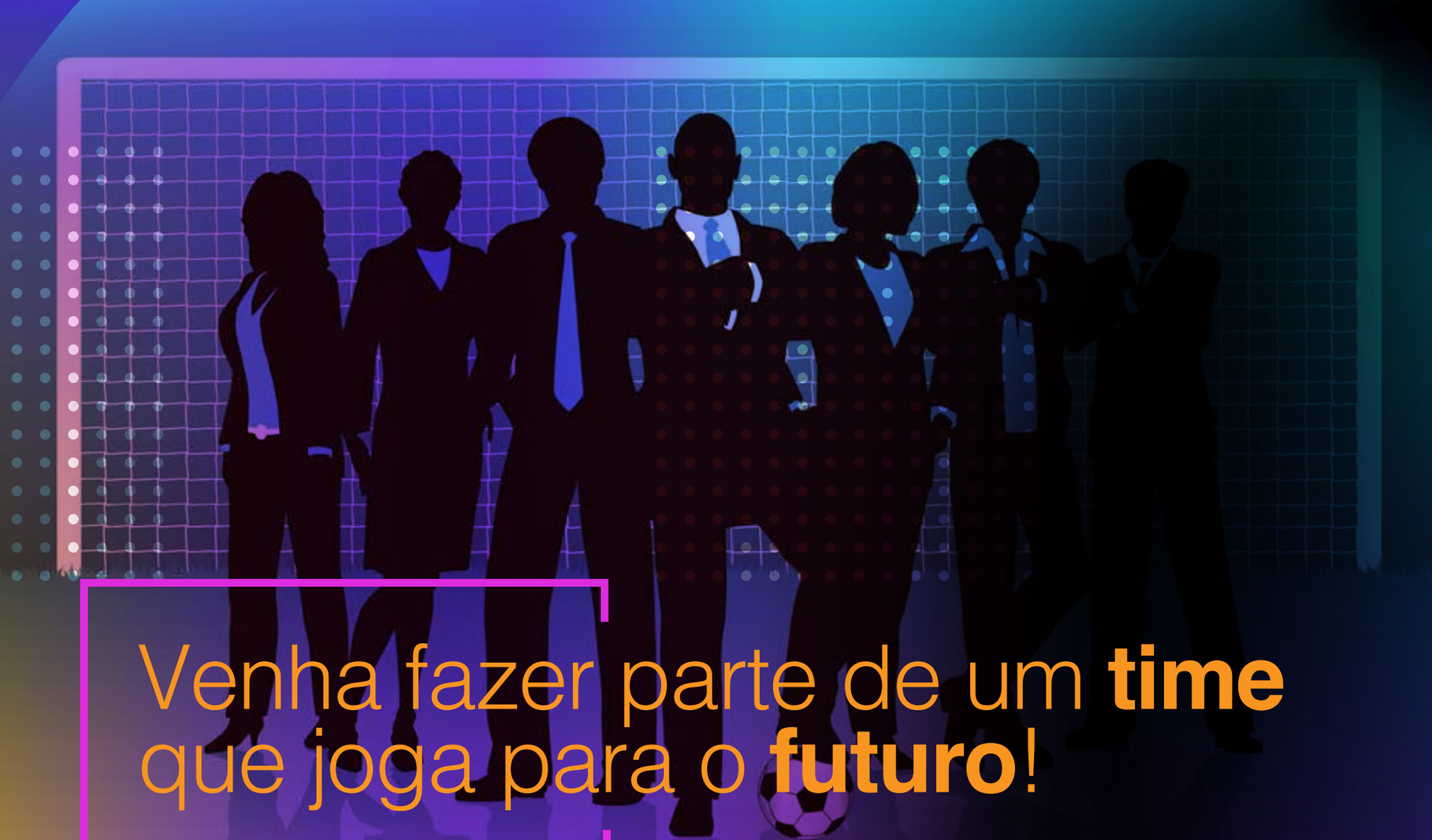
● Entre as medidas para apoiar essa nova jornada estão a implementação de governança executiva, a formação de um time de mais de 80 pessoas e estruturação de dez squads responsáveis pela geração de conteúdos relevante sobre inovação, tendências, tecnologias aplicadas à área, cases de sucesso, entre outras temáticas relevantes a todo o ecossistema.

O voluntariado é crucial na ampliação da visão de mundo e também para ressaltar que ter contato com diferentes realidades proporciona um crescimento pessoal e profissional.

Por isso, vamos juntos levantar essa bandeira!

Tânia Machado - Presidente

HUBRH+ abprh



Venha fazer parte de um **time** que joga para o **futuro**!

Você está convocado a colocar todo o seu talento no campo da inovação e das nova ideias para o segmento de Recursos Humanos.

Faça parte da HUBRH+ abprh e venha somar forças neste time vencedor.

Para associar-se acesse:
e-mail: adesao@abprh.com.br
e vamos ganhar juntos.

HUBRH+
abprh

COVID-19

O Paradoxo da responsabilidade civil do empregador

Os coronavirus (CoV) são uma grande família viral, e já são conhecidos desde meados dos anos 60, causando infecções respiratórias, em geral leves ou moderadas. Mas no final de 2019, surgiu uma doença causada por um novo coronavirus, com surpreendente grau de contágio e letalidade, que em pouco tempo, se espalhou pelo Mundo, tendo ganhado a sigla de COVID-19, e em março de 20 foi declarado estado de transmissão comunitária em todo o território nacional.

Os efeitos surpreendentes que se verificam no organismo das pessoas, deixando sequelas no corpo, ainda repercutem intensamente no mundo do trabalho, quer na saúde do trabalhador, quer no adoecimento ocupacional. E então, a discussão maior é de se analisar e verificar se, esta nova doença seria caracterizada de origem ocupacional, e as respostas ainda não são diretas ou objetivas, na medida em que estamos lidando com fatos novos.

Então... seria do empregador a responsabilidade de indenização por danos ao empregado que contrair coronavirus?

A Constituição Federal, em seu art. 7º XXVIII, garante ao trabalhador o seguro contra acidente do trabalho, que é aquele garantido pela Previdência, sem exclui a indenização, quando o empregador incorrer em dolo ou culpa.

O afastamento do empregado por doença ocupacional causa uma série de consequências, tais como continuidade do recolhimento do FGTS, garantia de emprego por no mínimo 12 meses após a alta previdenciária (se afastamento superior a 15 dias). E não é só, pois a doença ocupacional dispensa carência, repercute aumento da alíquota do seguro de acidente do trabalho pago pelo empregador, e pode até gerar repercussão criminal e ação regressiva pela Previdência Social em face do empregador.

Mas deve-se ponderar que, há situações efetivamente duvidosas que nem mesmo os profissionais de Medicina conseguem, por enquanto, trazer respostas seguras a respeito do nexo causal.

Assim, antes de se verificar a ocorrência do afastamento previdenciário como acidentário, com a efetiva emissão da CAT, e ainda, eventual indenização pelos possíveis danos causados pela CIVOD-19, há de se analisar o nexo causal do adoecimento com o exercício do trabalho, sem o que não caberá indenização por parte do empregador.

"Quando editada a MP 927/20, que previam medidas trabalhistas para o enfrentamento da Pandemia, foi inserido artigo específico de que a contaminação pelo coronarivus (covid -1) não seria considerado como causa ocupacional, exceto se devidamente comprovado o nexo causal".

No entanto, seguido a publicação da norma, foi proposta Ação Direta de Inconstitucionalidade postulando a suspensão de referido dispositivo, ao argumento de que contrariava a CF/ 88, e esta teve sua acolhida, suspendendo a eficácia do mencionado artigo, ante a fundada dificuldade do empregado realizar a comprovação do nexo causal. Muito embora a contaminação comunitária, este entendimento trouxe a especial necessidade de o empregador se preocupar de forma ainda mais efetiva e direta, pois o ônus de provar que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho e/ ou por causa do trabalho deve ser do empregador e não do empregado, tendo a Corte Suprema, estabelecido que pela natureza do risco da atividade do empregador, se cria a presunção de etiologia ocupacional da COVID-19 em favor da vítima.

Em recente decisão do TRT de Minas Gerais, o Juiz Victor Luiz Berto Salomé Dutra da Silva, ao analisar caso de ação proposta por familiares de empregado falecido em decorrência de complicações da COVID-19, reconheceu a doença ocupacional, e condenou a empresa em indenização por danos materiais e morais, ao argumento de que o empregador negligenciou os fatores específicos de risco à saúde do empregado que era hipertenso e diabético, o que exigia cautelas adicionais, e o levou a conclusão de que a contaminação teria ocorrido por viagem a trabalho *(TRT/MG Processo Pje. 0010605-52.2021.5.03.0101).*

Em contrapartida, em outra também recente decisão, a Juíza do Trabalho Aline Rebello Duarte Schuck, negou indenização a empregado, por não comprova a relação de contagio e as atividades desenvolvidas na empresa, pois esta estava tomando medias de prevenção em relação à pandemia, na época da contaminação.

TRT04- Clique aqui

Assim, a necessidade de preocupação do empregador em fornecer aos seus colaboradores todas as informações e aparatos de segurança possíveis/disponíveis, para que seja neutralizado, ou pelo menos minimizado, o risco de dano à saúde do trabalhador, enfraquecendo, assim, a possibilidade de pleito e, principalmente, de deferimento de indenizações por dano moral e/ou material, em decorrência da contaminação pelo coronavírus durante a jornada de trabalho, é imprescindível RH

Dra. Claudia Padoan
Sócia do escritório de advocacia
Pelegrinelli e Padoan Advogados
Instagram: pelegrinelliepadoan

Um **novo olhar** sobre o Departamento de **Recursos Humanos**

Por muitos anos, a ação de selecionar e recrutar funcionários foi uma tarefa delegada ao departamento pessoal, que cuidava da parte meramente documental da contratação e demissão formal de funcionários. ***Contratava-se por afinidade e indicação, utilizando-se de métodos superficiais, sem a menor preocupação em alinhar os valores da empresa ao perfil da vaga e do contratado. Demitia-se sem entender por quê a simpatia do contratado não atendia às expectativas da empresa.***

O famoso "cabide de emprego" foi prática usual de uma época e provou por si mesmo não ser um meio eficiente e nada financeiramente saudável para a empresa, uma vez que o resultado era o turnover frequente.

Por mais que isso ainda infelizmente aconteça, temos hoje um mercado mais exigente e competitivo, consciente da necessidade de adequar função

e perfil para obter melhores resultados. O gestor atual entende que boa aparência e conhecimento técnico apenas não bastam para cativar o cliente ou garantir o melhor atendimento. Menos ainda para aumentar a produtividade. É consenso que empatia, cordialidade e inteligência emocional fazem parte das skills mais desejadas no meio empresarial. Selecionar tendo em vista essas habilidades requer atenção, conhecimento e seriedade,

Por ter essa capacidade, o setor de Recursos Humanos vem ganhando a devida importância e visibilidade, já que se tornou um dos setores mais estratégicos nas organizações, uma vez que abriga em si a função de selecionar, recrutar e alocar cada talento na função que melhor lhe cabe. Enxergar talentos requer conhecimento e habilidade. Essa é, por excelência, a missão de um bom departamento de RH.

A própria sociedade já se deu conta da necessidade de atribuir a esse setor a devida importância. Nos últimos anos houve um aumento expressivo no número de faculdades que oferecem formação na área de RH. Isso aconteceu devido a um gap existente nas empresas. Percebeu-se finalmente que para contratar com assertividade é necessário entender não apenas o processo, mas ter todo um conhecimento que perpassa, inclusive, por aspectos comportamentais.

Nesse sentido, estará sempre à frente a empresa que investir no setor de Recursos Humanos. Afinal, o RH é a porta de entrada do contratado, onde se filtram e comparam candidato e vaga, experiências e saberes, comportamentos e atitudes. Onde o candidato começa a tornar-se parte de um todo, compreendendo que seu comportamento se refletirá nos resultados alcançados.

Feliz a empresa que fortalece seu departamento de Recursos Humanos RH

Jane Cardozo
Coordenadora de Projetos da LWM Consultoria

Departamento Comercial:
programarh@midiakitcom.com.br
11 - 971333221

RH PROGRAMA emrevista

rhemrevista.com.br

TODAS AS TERÇAS
19:00 HORAS NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

RH emrevista
rhemrevistaoficial
rhemrevista

Clique aqui e confira nossos programas

PATROCINADORES

Novitá
Alimentação Empresarial
www.novitaalimentacao.com.br

SINDEPRESTEM
Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo.

Apoio dos núcleos de RH:
CIESP Regionais: Guarulhos, Arujá Mairiporã e Santa Isabel
SINCOMERCIO

ESTADÃO

Parceria:
HUBRH+ abprh
Intersel

Realização:
Mídia Kitcom Comunicação

midiakitcom.com.br

Conquiste seu objetivo!

Pensando em REALIZAR seu sonho?

Imóvel

Carro

Moto

Terreno e Construção

Confira o seu plano ideal.
Faça já o seu consórcio!

Simone Sarcetta
Especialista em Consórcio

11 997038949

simonesarcettaconsorcio

simonethivi@hotmail.com

ARTIGO

A cultura organizacional no mundo atual

O que antes ficava no campo de compreensão da filosofia e das ciências sociais, cada vez mais adentra às organizações. A vida passa a ser chamada de experiência, afinal, estamos na "era da experiência", das "jornadas".

O que era óbvio para os profissionais com conhecimento dessas ciências humanas e sociais, agora passa a ser objeto de estudo e de análises cada vez mais aprofundadas por outras áreas do conhecimento. A matemática com seus algoritmos, a estatística com suas probabilidades, a inteligência artificial com seus sistemas de software, todas do tal "saber lógico" voltadas à compreensão do subjetivo, desse ser experimental, dessa jornada humana a fim de oferecer uma análise de dados que auxilie nossos gestores nas decisões e tomadas de ação.

O insight que era do campo da psicologia está agora a serviço da análise de dados.

O comportamento humano em suas mais variadas experiências deixa de ser objeto de estudo e passa a ser objetivo da gestão de pessoas minimamente bem sucedida.

É o próprio homem, criador e criatura de sua própria experiência humana, agora analisado pelas suas próprias invenções tecnológicas e científicas.

E aqui mora o grande desafio da gestão estratégica nas organizações. Como gerir este ser em processo? Qual melhor processo de gestão?

Se a retórica é clara e instigadora, o humano passa a ser nosso desafio como figura central de nossos estudos e investimentos.

E, se queremos falar sobre cultura organizacional e a gestão dessa cultura, precisaremos passear por esse novo mundo em que o humano se transforma à medida que também passeia pelas análises e processos pelos quais tenta ser compreendido.

A cultura organizacional precisa contar com ferramentas tecnológicas cada vez mais especializadas em análises, porém sem esquecer que esses analistas ferramentais ou humanos também interferem na cultura.

É como se, o tempo todo, estivéssemos correndo atrás de nosso rabo, sem esquecer claro, que ele fica mais musculoso e inteligente à medida que vai passeando pelas organizações.

Não bastasse conciliar tecnologia e subjetividade, ainda temos o fator multigeracional e a pouca retenção na maior parte das organizações, dentre outras inúmeras variáveis.

Ter controle é o grande desejo humano, mas o homem é natureza e a natureza tem força muito superior do que os humanos. É um grande ecossistema, uma sinergia tal qual a cultura nas organizações, onde um mais um é sempre muito mais do que dois RH

Sheila Nobre Lazaro
Psicóloga clínica e empresária, Consultora pela Sheila Nobre Psicologia e Desenvolvimento e mais de 30 anos em gestão de pessoas, carreira, mudanças e cultura organizacional.

Sua demissão está próxima. Você parou para pensar quais os motivos?

A jornada de carreira numa grande corporação parecia caminhar por sólido alicerce, oriundo da educação familiar e formal, por meio de renomadas escolas, viagens culturais, fluência em dois ou três idiomas aprendidos em países da língua mãe.

Não é incomum nos depararmos no meio corporativo com profissionais de perfis semelhantes a estes e até com maior grau de formação teórica e técnica profundas.

Na vida prática dentro da empresa passa a assumir maiores responsabilidade pelos resultados alcançados com boa parcela decorrente da formação acadêmica, porém, surgem dificuldades no relacionamento com subordinados ou até com superiores.

Tais profissionais, por mais que tenham passado por um processo seletivo rigoroso carecem de autoconhecimento esquecendo-se que seus comportamentos e atitudes terão elevado peso quando não observados os valores da organização.

Em pesquisa* recente, evidencia-se que muitos profissionais são contratados por suas habilidades técnicas, mas desligados de suas funções por mau comportamento no ambiente de trabalho, o que representa o segundo maior motivo das demissões no país.

Dentre vários quesitos dessa pesquisa, destacamos alguns que julgamos merecer atenção especial, também influenciam ou colocam em risco a posição de profissionais com elevada competência, porém pecando em suas atitudes no trato com colegas de trabalho e na vida pessoal que refletem no clima organizacional.

Notamos que o elevado grau de endividamento financeiro, quesito não coberto na pesquisa, também tem contribuído para demissões por gerar desequilíbrio emocional nos colaboradores afetando sua produtividade, faltas constantes e baixo presenteísmo RH

Pesquisa*: conduzida pela Professora Alessandra Assad, do Instituto Superior de Administração e Economia da Fundação Getúlio Vargas (Isae/FGV).

- Ser mau caráter. O que não é possível adquirir em treinamentos. Esse perfil destrói líderes e colegas.
- Ter um alto nível de informalidade. Falar de pessoas e não sobre como fazer melhor o trabalho.
- Procrastinação. Adiar com frequência o que deve ser feito, num comportamento de autossabotagem.
- Ser resistente a mudanças. A mudança está para as empresas assim como a respiração está para as pessoas.
- Ser arrogante. Achar que é melhor que ninguém. Falta de Humildade.
- Ser acomodado em relação ao próprio desenvolvimento. Não buscar novos conhecimentos diante do mundo em transformação.
- Falta de alinhamento com a cultura e os valores da empresa. Gera uma atitude de “isso eu não vou fazer”. Acaba existindo falta de enquadramento da pessoa no ambiente de trabalho.

Adenias Filho
Cofundador do BEM-FINANCEIRO

BEM•FINANCEIRO

DESENVOLVIMENTO EM FINANÇAS

Sua empresa também pode cuidar da saúde financeira dos colaboradores.

Você sabia que aproximadamente ***40% do efetivo*** de uma empresa tem elevado grau de endividamento?

E isso interfere diretamente no relacionamento com o grupo, gerando: Baixa Produtividade, Absenteísmo **e** Clima Organizacional Ruim.

BEM FINANCEIRO, pode ser o seu parceiro para cuidar da educação e gestão financeira dos seus colaboradores, através do seu programa PLF – Plano de Liberdade Financeira.

Objetivo: Proporcionar orientação em planejamento financeiro comportamental aos colaboradores da organização, visando o BEM estar financeiro de cada um, a melhoria na qualidade de vida e da diminuição do estresse.

bemfinanceiro.com.br

(11) 4280-1437

contato@bemfinanceiro.com.br

O BEM dos seus colaboradores é o nosso plano!