

Edição 17 - Ano 3

RH

emrevista

revisitando o universo da gestão humana

f rhemrevistaoficial @ rhemrevista RH emrevista



Copa do Mundo e Jornada de Trabalho

E mais:

O que é Endomarketing?

A responsabilidade social das empresas

Você consegue lidar com o tudo junto e misturado?

Confira nessa edição como participar do BRUNCH COM RH - edição 06 no dia 18 de outubro às 19h00 - Totalmente gratuito.

Publicação Oficial da:



Apoio dos Núcleos de RH:



BRUNCH COM RH

Dia 18 de outubro às 19h00

Bate papo com:



Michelle Valentim

Gestora de RH na empresa
Forseti Soluções em Licitação

Tema:
O desafio de engajar
as novas gerações

Totalmente gratuito
Inscrição obrigatória
Vagas limitadas.



Paulo Pardi

Biomedico, mestre
e doutor em morfologia

Tema:
Saúde Mental



Local: Sede da UNG:
Praça Tereza Cristina, 88
Centro, Guarulhos - SP, 07023-070

Anfiteatro - Bloco F

Clique aqui e faça sua inscrição

Patrocínio:



SOLUÇÕES EM
VALES-TRANSPORTE



Global Security
Pensou em Segurança?
Sua Segurança é Global!

Apoio do Núcleo de RH



Regionais: Guarulhos, Arujá
Mairiporã e Santa Isabel

Apoio do evento



Idealização



Realização



Ariovaldo Florian

CEO da empresa Mídia Kitcom Comunicação e criador do RH em revista.



1. “Sucesso é a realização progressiva de um ideal de valor.” – Earl Nightingale
2. “O sucesso é uma consequência e não um objetivo.” – Gustave Flaubert
3. “O sucesso é uma viagem, não um ponto de destino.” – Bem Sweetland
4. “O sucesso é a soma de pequenos esforços – repetidos dia sim, e no outro dia também.” – Robert Collier
5. “Sucesso é encontrar aquilo que se tenciona ser e depois fazer o que é necessário para isso.” – Epicteto
6. “O sucesso frequentemente está a apenas uma ideia de distância.” – Frank Tyge
7. “Sucesso parece ser em grande parte uma questão de continuar depois que outros desistiram.” – William Feather
8. “O sucesso é ir de fracasso em fracasso sem perder entusiasmo.- Winston Churchill
9. “O sucesso não consiste em não errar, mas não cometer os mesmos equívocos mais de uma vez” – George Bernard Shaw.
10. “O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis” – José de Alencar.

Pense nisso e viva melhor! RH

Projeto Gráfico/Diagramação:
Mídia Kitcom Comunicação

Diretor: Ariovaldo Florian
ariovaldo@midiakitcom.com.br

Departamento de Arte / Diagramação:
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

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

Edição 15 - versão online.



Empresa Filiada à:

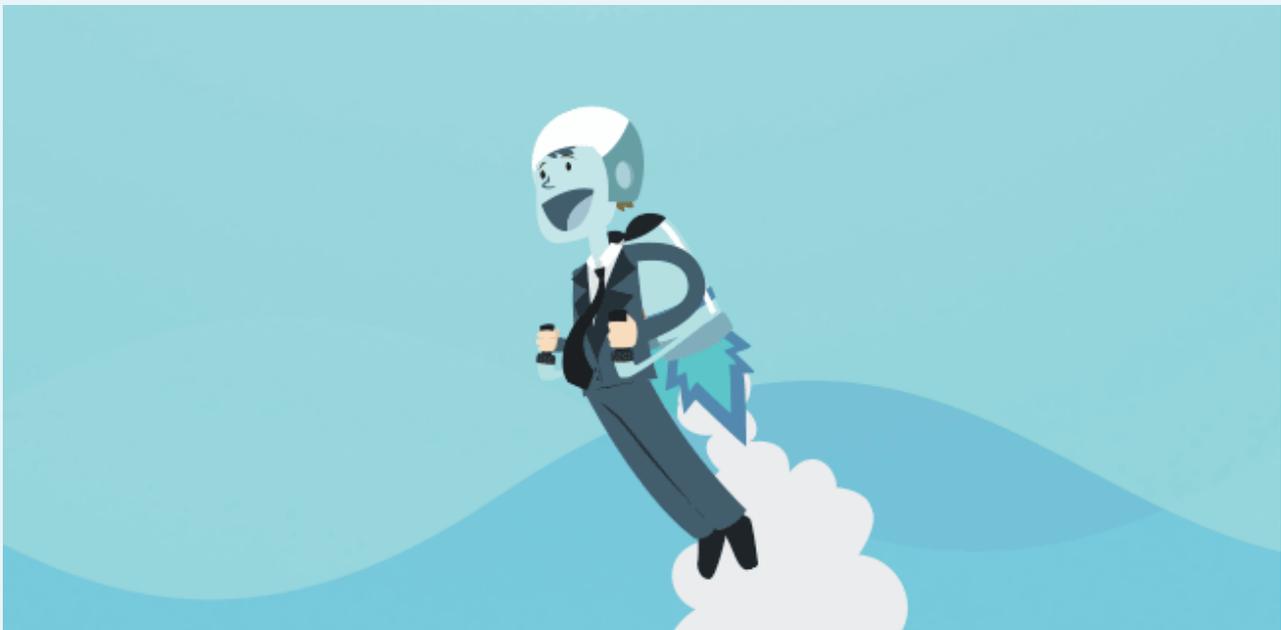


www.aner.org.br



O QUE É ENDOMARKETING?

Endomarketing é uma das mais novas áreas da administração e busca adaptar estratégias e elementos do marketing tradicional, o normalmente utilizado no meio externo às empresas, para uso no ambiente interno das corporações



É uma área diretamente ligada à de comunicação interna, que alia técnicas de marketing a conceitos de recursos humanos.

Quem nunca ouviu falar que antes de vender um produto para seus clientes, as empresas precisam convencer seus funcionários a comprá-lo? O endomarketing surge como elemento de ligação entre o cliente, o produto e o empregado.

E "vender" o produto para o funcionário passa a ser tão importante quanto para o cliente. Significa torná-lo aliado no negócio, responsável pelo sucesso da corporação e igualmente preocupado com o seu desempenho.

Saul Bekin cunhou o termo Endomarketing em 1995 e em seu livro "Conversando sobre endomarketing"

discorre, de maneira leve e didática, sobre quase todos os elementos do que Philip Kotler em "Administração de marketing" chamou de marketing interno das organizações.

A comunicação empresarial assume cada vez mais uma intensidade global, nos compelindo a gerar e repassar informações de nível corporativo para os diversos públicos com que a empresa se relaciona, a começar pela imprensa, passando pela comunidade, clientes, demais parceiros da cadeia produtiva e da própria organização empresarial, principalmente funcionários.

Ao nos lançarmos em busca de referenciais globais de qualidade (como certificação ISO 9000, por exemplo) nos damos conta da importância do envolvimento dos funcionários nesses processos.

E aí a comunicação interna é convidada a desenvolver mecanismos que agilizem e tornem possível essa integração dos funcionários com as mudanças que estão acontecendo dentro das empresas.

Tudo isso nos faz repensar a atividade de comunicação empresarial mais especificamente voltada para o público interno, com uma pergunta bastante simples, cuja resposta pode não ser tão fácil de obter: nossos funcionários estão felizes? Altruísmos à parte, isto acaba se refletindo no clima organizacional e na qualidade dos

produtos e serviços da empresa. Em vez de meras ferramentas para as empresas atingirem seus objetivos, a comunicação interna também pode e deve se propor a ajudar as pessoas a se sentirem mais felizes em seu ambiente de trabalho onde, em tese, passam pelo menos um terço de suas vidas.

As pessoas nas organizações possuem necessidades muito específicas e são atingidas pela comunicação de maneira direcionada, mais explícita do que normalmente acontece com o consumidor comum.

Se imaginarmos que as organizações são aglomerações humanas, com interesses comuns e também divergentes, eis a complexidade que reveste a administração de pessoas e o consequente direcionamento do endomarketing para a obtenção dos resultados esperados.

A opinião do público interno tem grande influência nas opiniões e perspectivas do público externo, do consumidor em geral. Partindo desse princípio, as empresas cada vez mais têm investido no endomarketing como uma estratégia de Recursos Humanos.

O endomarketing existe para atrair e reter seu primeiro cliente: o cliente interno, obtendo significativos resultados para as empresas e, também, atraindo e retendo clientes externos.

Afinal, funcionários insatisfeitos com as condições de trabalho e com os próprios produtos lançados, irão fazer uma contrapropaganda cada vez que multiplicam fora da empresa a sensação de descontentamento que os dominam.

E, caso estejam satisfeitos com a empresa, poderão "vendê-la" para o cliente externo.

Essa atitude estratégica visa dar aos funcionários uma noção da importância de um serviço orientado para atender aos clientes, fazendo-os ter a capacidade de responder qualquer dúvida que surja dentro da companhia, e isso inclui envolvimento, comprometimento, valorização e, principalmente, qualificação do funcionário, visando assumir responsabilidades e iniciativas, conhecendo todas as rotinas de serviço da empresa onde atuam.

Afinal, uma informação errada dada ao cliente externo ou uma imagem negativa pode comprometer todo o desenvolvimento de um projeto.

O funcionário deve saber a importância do lugar onde trabalha e da sua própria importância, pois só assim ele poderá ter um bom ambiente de trabalho e equipe.

O endomarketing é um elemento indispensável para o sucesso de qualquer empresa. A confiança do público, tanto o interno como o externo, é uma consequência do endomarketing.



Pode-se imaginar o quanto o endomarketing é importante para o crescimento dos negócios nesse cenário. E o quanto representará para as empresas que souberem estruturar seus planos de abordagem aos funcionários, visando a máxima qualidade do produto e do atendimento oferecido aos seus mercados.

Washington Sorio
Executivo de Recursos Humanos, Diretor executivo da
somosh (Consultoria em Gestão do Capital Humano).



somosh.com.br



[@washingtonsorio](https://www.instagram.com/washingtonsorio)



**QUANDO VOCÊ CONTRATA UMA EMPRESA
DE SEGURANÇA, VOCÊ PRECISA
ENCONTRAR CREDIBILIDADE, CONFIANÇA,
SEGURANÇA E QUALIDADE ACIMA DE TUDO.**

**PENSOU EM SEGURANÇA,
SUA SEGURANÇA É GLOBALL.**



Todos os projetos são personalizados e executados por uma equipe experiente e especializada, utilizando os mais modernos e eficientes equipamentos de avaliação e implantação seja através do material humano ou tecnológico, garantindo a tranquilidade na operação dos serviços prestados.

 GrupoGlobal  @globalsecurity

11 4965 0555 // 11 4965 1555

comercial@globalsecurity.com.br // www.grupogloball.com.br

R. Dr. Gastão Vidigal, 160 Jardim Guarulhos - Guarulhos - SP


SUA SEGURANÇA É
GLOBALL

**SEGURANÇA
GLOBALL**

CONFIANÇA - SEGURANÇA - QUALIDADE

BRUNCH COM RH realizado na UNG

Na noite de 14 de setembro, aconteceu o “Brunch com RH”, no anfiteatro da UNG, a Universidade de Guarulhos, na região central da cidade.



Destinado aos profissionais e aos estudantes da área, o evento é um resultado da parceria do Grupo Mídia Kitcom Comunicação com as coordenações do curso de graduação e pós-graduação de Recursos Humanos da universidade. Os presentes assistiram às palestras de Dirceu Lopes, coordenador do Núcleo de Recursos Humanos do CIESP Guarulhos, e Carlos Serpeloni, especialista em Inteligência Emocional.





Ariovaldo Florian, diretor da mídia kitcom comunicação e do RH em revista, dando as boas vindas os presentes no evento.

O evento teve abertura com o professor Wilton Arruda, coordenador dos cursos de pós-graduação da UNG, que relatou a importância de ações como essa para aproximar os estudantes dos gestores de RH da cidade.



Além disso, houve também um espaço para os representantes do Nube, o Núcleo Brasileiro de Estágio. Caio Marques, Gerente Regional do Nube



A primeira palestra foi ministrada por Dirceu Lopes, com o tema “Networking e sua relação com os recursos humanos”. Ele pontuou os benefícios de bons networkings e deu dicas de boas práticas. Dirceu salientou como é importante, especialmente, os encontros e os eventos presenciais para estabelecer relações e contatos, uma vez que o encontro pessoal gera uma relação e um contato diferente dos virtuais, como reuniões em plataformas ou até mesmo os contatos pelo Whatsapp.



Além disso, o coordenador do CIESP Guarulhos relatou a importância da imagem pessoal para facilitar o trabalho de networking. Dirceu enfatizou características pessoais, como a vestimenta usada no ambiente profissional, além de ser muito importante enfrentar a timidez, uma vez que dialogar e tomar a palavra, muitas vezes, faz o profissional ficar em evidência.

Por último, ele salienta como é importante o profissional de recursos humanos, especificamente, saber ter empatia. A habilidade é essencial para o seu exercício profissional e uma das bases na prática do networking.



Com uma palestra muito dinâmica e ativa, em que realizou exercícios com a plateia, Carlos esclareceu, em um primeiro momento, o que é a inteligência emocional, um conceito da psicologia que aborda a capacidade das pessoas em reconhecer e avaliar os próprios sentimentos e os sentimentos dos outros, bem como a capacidade de lidar com eles.

Nesse sentido, o escritor explicou como tais habilidades são essenciais ao profissional de recursos humanos na relação com os colaboradores. Ele cita valores como o não julgamento, não lidar apenas com números e estatísticas, mas também saber valorizar a condição pessoal, se focar nas competências profissionais dos indivíduos, entre outras funções intrínsecas aos profissionais da área.



Após Dirceu, os convidados tiveram a palestra com o tema “Saúde mental dos seus colaboradores”, com o escritor Carlos Serpeloni, especialista em inteligência emocional.



O Nube patrocinou a 3ª edição do Evento "Brunch com RH. "O Nube apoia eventos desta natureza, pois acredita que, através de ações como esta, é possível promover a troca de boas práticas entre estes profissionais, além de nos possibilitar apresentar nossas soluções para a contratação de estagiários e de aprendizes", disse Caio Marques, Gerente Regional do Nube.



O Nube é uma das maiores corporações privadas de colocação de jovens no mercado de trabalho. Começou atuando como agente de integração entre estudantes, empresas e instituições de ensino. A partir daí, passou a oferecer vagas para aprendizagem, por meio de organizações parceiras. A principal meta é identificar, selecionar e qualificar candidatos para integrá-los aos programas de estágios e aprendizagem oferecidos pelas empresas.

Foi idealizado a partir de 26 anos de experiência na área de recursos humanos e envolve etapas, desde o processo seletivo até a administração do estagiário e do aprendiz na companhia, de acordo com as leis vigentes: Lei de Estágios n.º 11.788/08, Lei de Aprendizagem 10.097/00 e Decreto 9.579/18. Moldamos nosso atendimento

em modernos conceitos de trabalho em equipe, treinamento contínuo, planos motivacionais centrados no elemento humano para prestar um serviço de alta qualidade.

Possuímos convênio com cerca de 21 mil instituições de ensino de todo o Brasil. Atualmente, contamos com 14 mil empresas clientes, atendidas por um amplo e moderno call center **RH**

PARTICIPE DO MAIOR
EVENTO DE RH DA
AMÉRICA LATINA, EM UMA
EDIÇÃO ESPECIAL SOBRE
**GESTÃO GLOBAL DE
PESSOAS.**

RH Talks

DIAS 18 E 19 DE OUTUBRO | ONLINE E GRATUITO

Descubra como as contratações internacionais estão se tornando um fator fundamental para o crescimento das empresas.

Confira alguns dos temas das nossas palestras:

- Competências fundamentais do líder no pós-pandemia
- Talentos tech: dicas para atrair e engajar em uma corrida global
- Adaptabilidade para uma comunicação interna assertiva junto a times remotos
- Case Heineken: Work from Anywhere
- Felicidade e saúde do colaborador: como desmistificar o tema?

Acesse nosso site e se inscreva: rhtalks.rhsummit.com

Prof. Luiz Marins
Antropólogo – escritor – consultor



marins.com.br



[@professor_marin](https://www.instagram.com/professor_marin)

A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

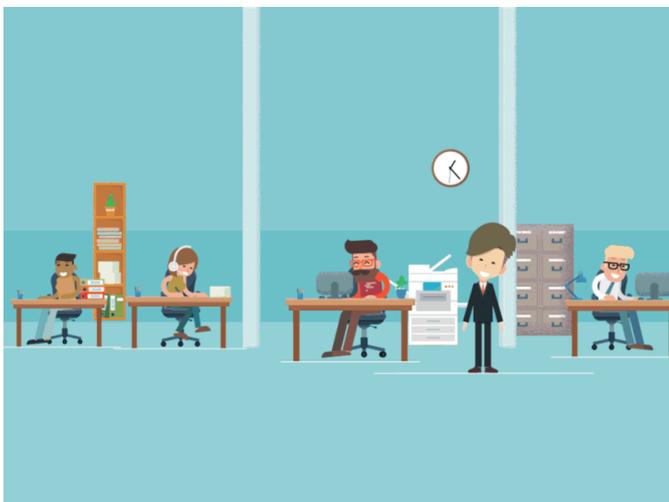
Muitas pessoas me perguntam qual é a verdadeira responsabilidade social das empresas?

A grande responsabilidade social das empresas é gerar emprego e renda para as pessoas.



Essa é a grande missão do setor empresarial. Tudo o mais que as empresas possam fazer, será bem-vindo, mas pouco adiantará uma empresa fazer muito pela comunidade se ela não gerar emprego e renda, não crescer, não se desenvolver, pois o que ela fizer terá um tempo curto, pois ela não sobreviverá se não tiver lucros, resultados, desenvolver novos produtos e serviços, portanto não gerar mais empregos e mais renda a seus colaboradores.

Assim, o grande papel social de uma empresa é desenvolver produtos e serviços que vão ao encontro das necessidades das pessoas. Esse é o grande serviço que uma empresa presta.



Por isso e para isso ela precisa ter resultados financeiros positivos, para que esse lucro possa ser revertido em pesquisa e desenvolvimento de novos produtos e novos serviços que, tendo a preferência do mercado, faça a empresa crescer, se desenvolver e, novamente, gerar emprego, renda, enfim, riqueza para a sociedade.

Mas para que isso seja possível é preciso lembrar que uma empresa é feita de pessoas, de seus colaboradores em todos os níveis da hierarquia. Isso significa que cada um de nós, **colaboradores**, temos que dar o melhor de nós para que a empresa cresça, se desenvolva, tenha sucesso.

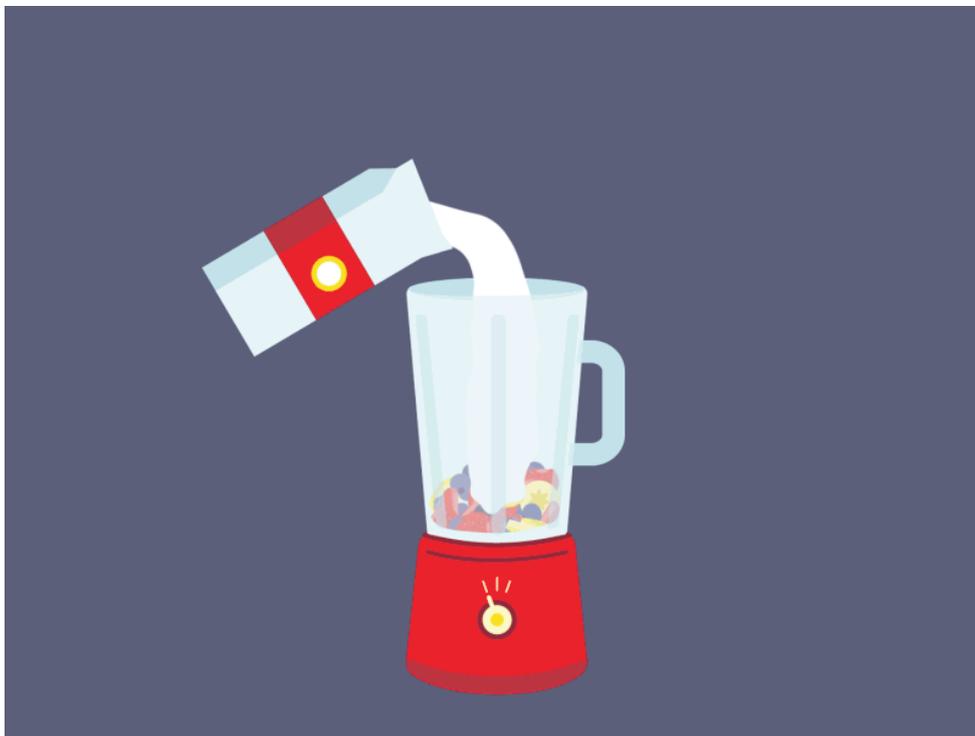
Uma empresa também é feita por seus **fornecedores** e, assim, como fornecedores temos que dar o melhor de nós para que nossa empresa cliente cresça e se desenvolva e possamos crescer com ela.

E é preciso lembrar que uma empresa também é feita por seus **clientes** que devem usar os produtos de acordo com as especificações, conversar com a empresa dando a ela sugestões de melhoria de produtos e serviços e compreendendo que só através de um lucro justo a empresa poderá ampliar sua capacidade de produzir, servir e, novamente, cumprir o seu papel social de gerar emprego e renda.

Assim, **somos todos parte nessa responsabilidade social**, cada um fazendo o seu papel da melhor forma para que o todo, a sociedade, as pessoas e o País cresçam de forma justa e responsável.

Pense nisso. Sucesso! RH

Tudo junto e misturado!



**Hoje em dia,
estamos vivendo
na era do tudo
junto e misturado.
Uma tremenda
dualidade.**

Você consegue lidar com o tudo junto e misturado? Se sente desorientada (o) com as mudanças do Mundo? Como você lida com tamanha velocidade? Como enfrentar as situações adversas da vida? Você é do tipo de pessoa que se desmotiva quando as coisas saem do controle? Ou você é daquele tipo de pessoa que não se deixa abalar por nada? Você é do tipo de pessoa que precisa fazer uma escolha ou sabe viver com multiplicidade?



Cada um de nós possui uma característica única frente aos imprevistos do cotidiano, não é mesmo? Muitas pessoas gastam toda sua energia tentando evitar o caos do dia a dia. No entanto, isso é algo que foge do nosso alcance e controle, sabe por quê? Porque estamos vivendo em um mundo onde as coisas andam juntas e misturadas.

Ao lançar uma moeda, temos a chance de sair cara ou coroa. Ao girarmos a mesma moeda em uma base interrompida, cara e coroa coexistem a todo momento. Ou seja, a moeda ficará girando com as duas possibilidades.



Assim é nosso momento atual! **Agora não é apenas VUCA ou apenas BANI, estamos em uma era: C.A.N.I.B.A.V.U (uma mistura entre as duas siglas).**

Mundo VUCA (volatile, uncertain, complex e ambiguos). Ou seja, volátil, incerto, complexo e ambíguo. O conceito VUCA foi introduzido ao mundo, nos anos 80, para designar as mudanças que a sociedade estava enfrentando e as estratégias militares que deveriam ser adotadas a partir de então. Por volta de 2002 a ideia se popularizou entre corporações para moldar estratégias disruptivas.

Mundo BANI (brittle, anxious, non-linear, incomprehensible). Ou seja, frágil, ansioso, não-linear e incompreensível. Conceito desenvolvido pelo antropólogo, autor e futurista norte-americano Jamais Cascio.

Tudo é uma constante mudança. As pessoas mudam, o mundo muda, os protocolos mudam, as normas mudam e as demais ocorrências do mundo mudam. Tudo se transforma com o tempo, e nada permanece igual.



Partindo desse pressuposto, não temos como controlar essa realidade. Aceite que as coisas podem ser mais complexas do que gostaríamos, aceite as mudanças que acontecem diariamente. Você não acha que estamos vivenciando novamente um novo significado de mundo a cada dia?

Estamos nos despertando, nos provocando, criando novas formas de fazer as coisas, mexendo com nosso inconsciente coletivo, nos conectando com as profundezas do nosso eu interior e de nossas conexões com o mundo.

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



leilavarrooficial



leilavarro.com.br

*Estamos nos despertando,
nos provocando, criando
novas formas de fazer
as coisas, mexendo
com nosso inconsciente
coletivo, nos conectando
com as profundezas do
nosso eu interior e de
nossas conexões com o
mundo. Até a próxima RH*



Copa do Mundo e Jornada de Trabalho

Por: Dr. Marcus Vinicius Tambosi

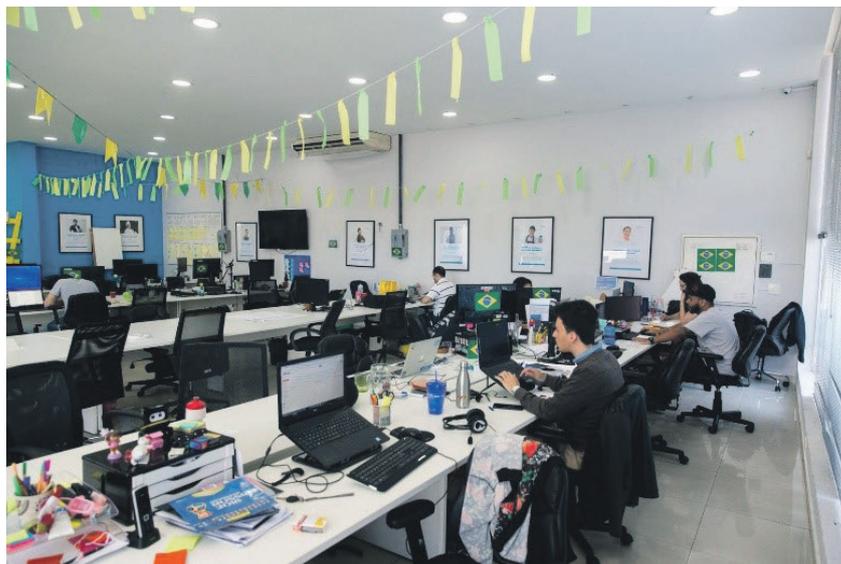


Com a aproximação desse evento internacional, a grande maioria dos trabalhadores passa a conversar com os colegas de trabalho como será a escalação da jornada de trabalho durante a transmissão dos jogos. Esse exercício é natural, notadamente em país onde o futebol é uma paixão notoriamente nacional.

A legislação trabalhista não possui nenhuma regra específica para esse tipo de evento, ou seja, o empregador não é obrigado em conceder folgas e/ou paralisar o expediente de trabalho para que seus empregados possam prestigiar esse espetáculo.



Entretanto, com base no bom senso e pela tradição já cultivada e aplicada a priscas eras, as empresas se programam com certa antecedência para aviar e facilitar que seus empregados possam prestigiar a "Seleção Verde-Canarinho".



Nessa quadra, muitas empresas pactuam com seus empregados um sistema de compensação e/ou prorrogação de jornada de trabalho, que muitas vezes consiste em, dentre outras opções:



1. Entrar mais tarde ou sair mais cedo quando o Brasil estiver em campo;

2. Paralisar as atividades durante a jornada de trabalho no horário do jogo, disponibilizando televisores e locais para que todos possam vibrar pela Seleção.



Dessa forma, para que ambos os lados fiquem satisfeitos, a recomendação é que tudo seja previamente formalizado internamente mediante a adoção de comunicados, informando como e de que forma os horários destinados aos jogos serão gozados com folgas e, respectivamente, compensados pelos trabalhadores, a fim de evitar eventuais problemas futuros para todos os envolvidos.

Nessa direção, a prudência tem mostrado que é importante obter, de cada trabalhador, a concordância com a programação que for ajustada para a compensação e/ou prorrogação de jornada, uma vez que isso naturalmente impedirá que algum "aventureiro", após ter gozado daquela programação, peça o pagamento como horas extras daquelas horas que foram laboradas visando tal compensação.

Por fim, não há necessidade de se buscar autorização sindical para esse tipo de ajuste, na medida em que legislação trabalhista prevê a possibilidade de regularização com cada trabalhador, desde que todos sejam beneficiados pela programação por questões de isonomia, evitando com isso tratamentos desiguais.

E para finalizar, é sabido que diversas atividades são essenciais para a sociedade, não sendo passíveis de paralizações e interrupções, ou seja, demandam funcionamento 24 horas por dia, 365 dias por ano, razão pela qual em tais seguimentos naturalmente existe uma dificuldade maior de se implementar tais ajustes para todos os profissionais desses setores quando o Brasil estiver em campo, mas com flexibilidade entre os envolvidos, é possível adotar uma escalação que satisfaça, na medida do possível, a grande família brasileira que prestigia "o mundo bola".



ASSESSORIA CONTÁBIL • TRIBUTÁRIA •
LEGAL • COMERCIAL

Serviços
diferenciados
focados no
CRESCIMENTO
da sua
EMPRESA



RÉGULUS

contábil • empresarial

(11) 97547-0350 

www.reguluscontabil.com.br

CRC: 2SP014363/O-0



-  RH emrevista
-  rhemrevistaoficial
-  rhemrevista

Disponível em nosso canal do Youtube



Inscreva-se
(ative o sininho)

RH EMREVISTA

Programa RH emrevista



Clique aqui
e confira nossos programas



RH emrevista

Veja na hora e quando puder.