

TENDÊNCIA

*O mercado vai pedir
pessoas com...*

INTELIGÊNCIA

ESPIRITUAL ! – Pág. 6

ESPECIAL

Os destaques do

CIETT 2010

*(Congresso Mundial
de Terceirização e
Trabalho Temporário)* – Pág. 10

PERSONAGEM / CAPA

*“Devemos usar nossas emoções
para ampliar a capacidade
de inovar”, sintetiza o ator*

RICARDO BLAT – Pág. 12



Editorial*Papo com o leitor*

“Existe muito mais no mercado do que a razão indica”

Caros leitores,

R além do imaginável não é tarefa exclusiva para pesquisadores ou cientistas encastelados em institutos. É também nosso papel em prestar um serviço aos leitores. Por isso, seguimos uma tradição de antecipar tendências ao abordar um tema que será (ou já é?) diferencial para as organizações do futuro: “Como lidar com a Inteligência Espiritual”.

Buscamos esclarecer o assunto com duas fontes muito qualitativas: Helena Ribeiro (de Campinas – SP) e Leontina Trentin (de São Bernardo do Campo - SP). Elas não apenas definem a importância, mas descrevem como a Inteligência Espiritual pode ser aplicável e gerar inúmeros benefícios aos procedimentos da Gestão com Pessoas e à harmonia entre vida pessoal e profissional de cada um. Para comprovar, conferimos de perto os tais benefícios em uma organização de grande porte: a Votorantim Cimentos, por meio de suas fábricas no Nordeste.

Seguindo a linha da sensibilidade, nossa matéria de capa e Personagem da edição, é o ator Ricardo Blat. Quem já o admirava pelas brilhantes interpretações em novelas e minisséries da TV Globo, vai se encantar mais ainda com sua visão sobre como as artes cênicas podem ser um belíssimo suporte para despertar talentos na Gestão com Pessoas em diversos segmentos. A gentileza e respeito com os quais Ricardo nos recebeu devem ser a marca dos atuais profissionais mais competitivos do mercado.

Já na Entrevista Especial, Andréa Granja, RH da Basimóvel, fala sobre a importância de se incluir o acesso ao programa “Minha Casa, Minha Vida” no pacote de benefícios de uma empresa. NEWSLET também aquece seu inverno com muito mais: dicas para o próximo CONARH 2010, os destaques do Congresso Mundial de Terceirização e Trabalho Temporário e informações vitais para evitar ou lidar com as chamadas “doenças silenciosas”.

Basta folhear e curtir.

Boa leitura!

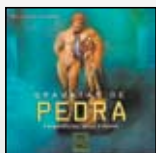
Fob: Amy Agency / Roman Monteiro



Joaquim Lauria

Diretor Executivo do Grupo LET

Dicas NewsLet - Livros



“Gravatas de Pedra Competências, Mitos e Heróis”, de

Marcelo Galvão – Qualitymark Editora

As empresas exigem um perfil de super-homem para seus funcionários. No entender do autor, são tantos os pré-requisitos, por vezes absurdos, que ao invés de diferencial, as chamadas competências passaram a ser um peso, uma “gravata de pedra” na vida de muitos profissionais. Marcelo defende, por outro lado, que a competência não é algo “que se briga para ter”, mas, ao contrário, “um princípio de integridade que parta da essência do ser humano”. Correlacionando aos mitos e heróis da Grécia antiga, ele recoloca o sentido do entendimento das competências.



“Inclusão – Conceitos, Histórias e Talentos das Pessoas com Deficiência”, de

Carolina Ignarra, Tabata Contri e Raphael Bathe – Qualitymark Editora

A ação de incluir pessoas com deficiência no mercado requer atitudes que preparem ambientes e pessoas para lidar com esses profissionais. E a atitude é muito mais do que colocar uma rampa de acesso na empresa ou um toalete com corrimão. A inclusão, como mostram os autores, por meio de textos e imagens contundentes, se faz de dentro para fora; com sensibilidade, respeito e consciência do comportamento mais adequado. A obra é, de fato, vital para equipes de RH que atuam com recrutamento & seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas com deficiência.



“Casais inteligentes enriquecem juntos”, de **Gustavo Cerbasi** Editora Gente

Leia boas dicas e estratégias para formar uma parceria inteligente na administração das finanças da família. Há também testes que avaliam a capacidade do casal em construir riqueza. Mas o que isso tem a ver com RH? Basta lembrar do cotidiano de muita gente: problemas nas finanças familiares refletem na vida profissional. Ocupam nossas cabeças por mais tempo do que deveriam. Vontade e compromisso do casal para harmonizar o diálogo podem proporcionar uma “sobra no caixa” que enseje uma incrementada no relacionamento!

Expediente

Grupo LET Recursos Humanos
Membro Oficial



Matriz

Centro Empresarial Barra Shopping
Av. das Américas 4.200, Bloco 09, salas 302-A, 309-A – Rio de Janeiro – RJ
Tel.: (21) 3416-9190 – CEP – 22640-102
Site: <http://www.grupolet.com>

Escritório São Paulo – Rua James Watt 84, 2º andar – Brooklin – Cep: 04576-050 São Paulo (SP) – Brasil
Tels.: (11) 5506-4299/5505-2509
5506-0639

Escritório Curitiba – Avenida Winston Churchill 2.370 sala 406, 4º andar - Pinheirinho Cep: 81150-0050 - Curitiba (PR) – Brasil - Tel.: (41) 3268-1007

Escritório Juiz de Fora (MG) – Rua Fernando Lobo 102, sala 804, Ed. Europa Central Tower, Centro – Cep: 36016-230, Juiz de Fora (MG) Brasil
Tel.: (32) 3211-5025

Escritório Belo Horizonte (MG)
Rua São Paulo 900, Salas 806 e 807, Centro Cep: 30170-131
Tel.: (31) 3213-2301

Diretor Executivo: Joaquim Lauria

Diretor Adjunto: Kryssiam Lauria

Revista

News **LET**

Publicação bimestral
Julho / Agosto 2010
Ano 4 – Nº 22
Tiragem 1.500 exemplares

Jornalista responsável (redação e edição):
Alexandre Peconick
(Comunicação Grupo LET)
Mtb 17.889 / e-mail para comunicacao@grupolet.com

Diagramação e Arte:
Murilo Lins (murilolins@terra.com.br)

Foto da Capa:
Renato Rocha Miranda

OPORTUNIDADES:

Cadastre seu currículo diretamente em nossas vagas clicando www.grupolet.com/vagas/candidato e boa sorte!

Impressão:

Walprint Gráfica e Editora Ltda.
Endereço: Rua Frei Jaboatão 295, Bonsucesso – Rio de Janeiro – RJ
E-mail: walprint@walprint.com.br
Tel: (21) 2209-1717

ENTREVISTA ESPECIAL

ANDRÉA GRANJA

Gerente de RH e Ouvidoria da Basimóvel

“Casa própria é o novo diferencial em pacote de benefícios”

Mais do que oferecer um benefício aos RHs das empresas, por meio de consultoria gratuita para os seus colaboradores sobre o programa “Minha Casa Minha Vida”, ela acentua que é importante estimular e facilitar a realização pessoal do colaborador, fortalecendo assim as relações na organização. Em quase um ano, Andréa Granja, Gerente de RH e Ouvidoria da Basimóvel, do Grupo Brasil Brokers (o maior da América Latina no setor imobiliário) atendeu, junto com sua empresa, aproximadamente 30 organizações que ampliaram a percepção sobre a importância de valorizar o bem estar familiar do colaborador.

Carioca, Psicóloga, com pós-graduação em RH e em Psicanálise, Andréa iniciou a sua carreira como estagiária na Brahma em 1985. “A pós em Psicanálise me ajudou a desenvolver uma escuta diferenciada para lidar com as questões das pessoas e das organizações”, reconhece. Entre 1991 e 2001 ela atuou como consultora organizacional desenvolvendo treinamentos comportamentais para empresas de diversos portes e segmentos. À frente do RH e Ouvidoria da Basimóvel, para a qual foi convidada em 2001, Andréa trabalha focada no negócio da empresa, mas privilegiando a busca por resultados através da qualidade do relacionamento tanto com o cliente interno, como externo. Continua sendo prazeroso para ela atender aos desafios que se apresentam constantemente ao RH, sejam eles decorrentes das novas exigências do mercado ou do crescimento da empresa que conta hoje com 40 funcionários, 50 gestores e 800 corretores de imóveis.



Foto: Alexandre Peconick

NEWSLET – O que é o “Minha Casa, Minha Vida” e como são os pré-requisitos de acesso a ele?

Andréa Granja – É um programa do Governo Federal, com financiamento da Caixa Econômica Federal que facilita desde março de 2009 o acesso à casa própria. É inédito em termos de facilidades e vantagens. O programa abrange pessoas com renda familiar de zero a dez salários mínimos, considerando o antigo salário mínimo de R\$ 485,00. O preço máximo do imóvel contemplado no programa é de R\$ 130 mil e através dos subsídios oferecidos pelo Governo poderá haver uma redução no preço de compra/financiamento de até R\$ 23 mil. Os juros das prestações também são bem mais baixos do que aqueles cobrados habitualmente e para quem possui FGTS as taxas são ainda menores.

NEWSLET – E quanto à documentação exigida?

Andréa Granja – Pede-se apenas carteira de identidade, CPF, comprovante de residência, comprovante de renda, além de uma consulta ao Serasa. Pode ser usada renda informal, comprovada por meio de extrato bancário dos últimos três meses.

NEWSLET – Como é o suporte que a Basimóvel oferece às empresas para facilitar o acesso ao “Minha Casa, Minha Vida”?

Andréa Granja – É uma consultoria gratuita. Tão logo o governo implantou o “Minha Casa Minha Vida”, fizemos uma pesquisa e constatamos que a maioria das pessoas não tinha conhecimento de que existia esse programa. E mes-

mo quem conhecia desconfiava de sua aplicabilidade. Por meio das áreas de RH disponibilizamos às empresas a oportunidade de oferecer aos seus colaboradores o benefício gratuito sobre informações para a aquisição da casa própria. A quantidade de pessoas que moram de aluguel no Rio é muito grande. É um benefício que cria um diferencial para a empresa, pois proporciona segurança, conforto e ascensão social ao colaborador que adquire um patrimônio. Outra possibilidade é a chance de poder comprar um imóvel próximo ao trabalho que possa gerar mais qualidade de vida.

NEWSLET – Mas como é o passo a passo desse trabalho junto às empresas?

Andréa Granja – Fazemos contatos com os RHs, passamos para eles qual é o nosso objetivo, levantamos as suas necessidades e perfil dos seus colaboradores e juntos definimos o melhor formato para realizarmos o trabalho de consultoria junto à empresa. Nosso projeto inclui palestras para os colaboradores, nas quais esclarecemos todas as dúvidas sobre o programa Minha Casa Minha Vida, apresentamos os empreendimentos contemplados no programa e após a palestra, realizamos simulações das condições financeiras para aqueles que estiverem interessados. E mesmo que o colaborador interessado tenha uma renda familiar acima do teto que o programa permite, podemos assessorá-lo nas informações que necessitar para aquisição de um imóvel. Desta forma, a consultoria que prestamos pode atender a totalidade dos colaboradores que pensam em comprar a casa própria.

NEWSLET – Os colaboradores das empresas também têm acesso à lo-

calização exata de todos os imóveis disponíveis?

Andréa Granja – Sim, é até necessário, pois atualmente são inúmeros os empreendimentos imobiliários, no Rio de Janeiro, contemplados pelo programa. Inclusive algumas pessoas têm a ideia errada sobre a qualidade do imóvel, imaginam que não é boa. Os imóveis têm bom acabamento, com ótima área de lazer, piscina, churrasqueira entre outros.

**“POR MEIO DAS
ÁREAS DE RH
DISPONIBILIZAMOS
ÀS EMPRESAS A
OPORTUNIDADE DE
OFERECER AOS SEUS
COLABORADORES O
BENEFÍCIO GRATUITO
SOBRE INFORMAÇÕES
PARA A AQUISIÇÃO DA
CASA PRÓPRIA”**

NEWSLET – Qual é o feedback que você já tem obtido das empresas em relação à retenção de talentos fruto da aplicação do “Minha Casa, Minha Vida”?

Andréa Granja – Como a realização deste trabalho é recente, não podemos ainda medir o índice de retenção de talentos. Mas penso que toda organização que se preocupa com o bem-estar de seu colaborador terá excelente visibilidade das pessoas naturalmente talentosas que procuram ingressar em bons ambientes de trabalho.

NEWSLET – Mas você mantém o contato com o RH para verificar como é a aplicação do serviço de benefício?

Andréa Granja – O nível de satisfação dos colaboradores das empresas é sentido de forma instantânea e muitos deles ao vivenciarem a realização do sonho da casa própria nos indicam aos seus amigos e familiares.

NEWSLET – Quais são os próximos projetos da Basimóvel para dar suporte ao RH em seu foco de cuidar bem de suas pessoas?

Andréa Granja – Criamos recentemente uma gerencia de atendimento às empresas para dar conta da demanda crescente desse projeto. Participamos há pouco tempo de uma feira de benefícios interna, de um grupo hoteleiro, para divulgar o Programa para seus colaboradores. O retorno foi excelente! Estamos abertos também a outras iniciativas, como por exemplo, criar pontos de atendimento dentro de empresas, divulgação através da intranet e house organs. Em um futuro próximo este projeto poderá se desmembrar em outros.

NEWSLET – Vocês disponibilizam o “Minha Casa, Minha Vida” para funcionários da Basimóvel?

Andréa Granja – Certamente. Inclusive, para dois de nossos funcionários que ficaram desabrigados em Niterói em função das fortes chuvas do último mês de abril. Nossa primeira preocupação foi a de solucionar a questão por meio do “Minha Casa Minha Vida”. Eles estão muito felizes em adquirir a casa própria com as facilidades que o programa dispõe. O que divulgamos para as empresas e clientes, vivemos aqui dentro também! ■

O Transamérica Expo Center será novamente palco para o maior evento de Gestão de Pessoas da América Latina

Fotos: Divulgação ABRH-Nacional

CONARH 2010

JANELAS ABERTAS ÀS INOVAÇÕES...

O mercado brasileiro tem sede de inovações, mas os profissionais de RH precisam estar conscientes de seu importante papel para captar e preparar pessoas que aproveitem os investimentos que serão realizados no Brasil até 2016. Um grande passo nesta jornada acontecerá no CONARH 2010 (Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas), evento da ABRH-Nacional entre os dias 17 e 20 de agosto, no, em São Paulo – inscrições pelo site www.conarh.com.br.

Em seu primeiro ano de gestão, Leyla Nascimento, presidente da entidade, preocupou-se, ao lado dos integrantes do Comitê Temático, em oferecer conteúdo que conectasse os participantes totalmente àquilo que se espera do Brasil por nós mesmos e pelos outros países que conosco mantém relações econômicas.

Terceiro maior evento em Gestão de Pessoas no mundo, o CONARH 2010 terá como tema “Uma janela para o novo”. Trata-se, na verdade, de uma exposição amplamente interativa todas as mudanças que ocorreram nas organizações após a crise econômica que abalou o mundo, reunindo conceitos, tendências e práticas exemplificadoras desse novo cenário. Tudo dividido em cinco passos: descobrir, atrair, alinhar, realizar e avançar.

“Queremos orientar os congressistas no sentido de aproveitar as oportunidades para que o crescimento das organizações seja de fato sustentável”, destaca Leyla Nascimento. Ainda de acordo com Leyla, é fundamental o entendimento dos gestores em relação ao que serve e ao que não serve para eles em um processo de transformação. “Atualmente somos a décima economia mundial, mas, em breve, poderemos ser a quinta”, prevê.

Sair do “lugar-comum” será a tônica de cada atividade. Para esta finalidade, o maior destaque ficará por conta de Bill Fischer, professor do IMD (escola de negócios globais na Suíça) e especialista em Inovação e Tecnologia. Fischer acredita que vivemos em uma época na qual as ideias são uma vantagem competitiva e que as empresas vão ser bem-sucedidas conforme sua capacidade em produzir mentes qualitativas.

E serão muitos os facilitadores dessa tendência crescente da Gestão de Pessoas como fonte de sucesso para os negócios neste CONARH 2010. Entre eles Peter Felix, Presidente da Associação Mundial de Headhunters – AESC (EUA) e reconhecido pelo governo americano como um dos consultores mais influentes do planeta; Bernardo Gradin, Presidente da Braskem; Maurício Goldstein, co-autor do livro “Jogos Políticos nas Empresas”; Tony Santora, vice-presidente executivo de



Leyla Nascimento é Presidente da ABRH-Nacional soluções globais da Right Management (EUA); Luiz Domenech, Presidente da Comgás; Marcelo Cardoso, Vice-presidente de Desenvolvimento Organizacional e Sustentabilidade da Natura; Eliana Zem, Vice-presidente sênior de RH para a América do Norte da Diageo; Vicente Teixeira, Chief Personnel Officer da Bunge e Horácio Quirós, do grupo de comunicação El Clarín (Argentina).

Simultaneamente ao evento principal, acontece a EXPO ABRH, que nesta edição contará com mais de 140 expositores, incluindo empresas dos mais diversos segmentos de prestação de serviços em Gestão de Pessoas. A EXPO ABRH conta também com atrações diferenciadas como o Espaço Mulher, o Giro de Negócios, o Espaço Cultural e o Cyber Café.

Estar presente ao CONARH significa dar muitos passos à frente em uma trajetória profissional que deve, atualmente, estar à mesma velocidade das mudanças. ■

O professor Bill Fischer, do IMD



Foto: Site Sxc.hu



INTELIGÊNCIA ESPIRITUAL...

JÁ FAZ A DIFERENÇA PARA O FUTURO DAS ORGANIZAÇÕES

Mais do que talento ou vocação, é vital se ter um propósito de vida que nos direcione e impulse além de nossas razões e emoções. Alta qualidade, baixo preço, certificações e líderes desempenhando papéis que busquem apenas a sobrevivência das organizações não são mais os requisitos suficientes para um profissional ou uma organização competitivos. O mercado de trabalho já sabe, no mundo inteiro, que o ambiente interno e externo das empresas deve garantir a harmonia entre seus atores sociais: líderes, colaboradores, prestadores de serviço e clientes. Em alguns casos, falta praticar.

Mais do que descrições de funções ou cargos, a concepção e a vivência daquilo que se entende por “inteligência” evoluem em velocidade espantosa. Por isso mesmo, hoje ganha força o conceito e a prática da Inteligência Espiritual (IE), acima da Intelectual ou da Emocional, ou de muitas outras inteligências somadas.

Para esclarecer do que se trata e o quanto esta nova competência irá influir no mercado de trabalho buscamos informações com duas das mais conceituadas consultoras neste segmento: Helena Ribeiro, fundadora e Presidente da Razão Humana Consultoria (Campinas - SP) é graduada em Administração e pós-graduada em Gestão Estratégia Global de Negócios. Aplica cursos de Inteligência Espiritual em organizações de diversos portes; enquanto Leontina Rita Trentin (São Bernardo do Campo - SP), Diretora do Instituto Atlântida, também possui carreira em Administração, com vasta trajetória de trabalhos organizacionais e educacionais no campo espiritual. Ambas são escritoras e acumulam mais de duas décadas de experiência no tema.

“Muitas empresas se destroem devido à desarmonia entre administradores, colaboradores e clientes; pois já sabemos que tudo o que jogamos ao universo volta para nós potencializado, ou seja, atraímos todo o estado de vibração de energia em que nos encontramos; sendo assim, é preci-

so haver um somatório positivo de mentes pensantes da empresa que, em harmonia, encontram o sucesso”, assegura Leontina Trentin.

Segundo Helena Ribeiro, anos de pesquisas demonstraram que no âmbito profissional nem sempre os mais qualificados intelectualmente ou mesmo emocionalmente eram os mais competentes para exercerem determinadas funções.

A descoberta efetiva de que a dimensão espiritual impacta na ação humana aconteceu ainda nos anos 90, quando o neuropsicólogo Michael Persinger e o neurologista Vilanu Ramachandran identificaram, no cérebro, um ponto que aciona a necessidade humana na busca do “sentido da vida”. Através de escaners, os cientistas mostraram que a área se iluminava toda vez que os pacientes discutiam temas espirituais. Segundo os pesquisadores “o Ponto de Deus”, nome dado a esta região, mostra que o cérebro evoluiu para fazer perguntas existenciais, em busca de sentidos e valores mais amplos de vida. Quase

dez anos mais tarde, a física e filósofa americana Danah Zohar, em parceria com o psiquiatra Ian Marshal, publicou o livro “QS – Inteligência Espiritual”. Eles asseguram que, o QS torna o ser humano uma pessoa mais efetiva. Ter ou desenvolver inteligência espiritual aumenta nossos horizontes e nos torna mais criativos. Segundo a Dra. Zohar, há uma profunda relação entre a crise da sociedade moderna e o baixo desenvolvimento da nossa inteligência espiritual.

“Usar a inteligência espiritual é acionar a intuição para colocar em nossas experiências e ações um sentido de valor norteado por valores morais”, define Helena Ribeiro.

profissional do futuro como predominantemente espiritual. “Um grande profissional, administrador, colaborador, deverá abraçar grupos de ideais humanizados e galgará valores incensuráveis, justamente porque saberão entender as conexões da vida e os seus porquês”, justifica.

E Helena Ribeiro reforça esta tendência ao afirmar que as pessoas espiritualizadas (com alto grau de Inteligência Espiritual) respondem ao perfil mais esperado do mercado: profissionais capazes de inspirar e influenciar os outros para a ação. “Pesquisadores mundiais sobre o tema garantem que pessoas com alto nível de inteligência espiritual são vibrantes, refletem seu

Ayrton Senna, Princesa Lady Di e o sociólogo Betinho são apenas alguns entre tantos que souberam fazer a diferença não apenas a seu favor, mas, sobretudo, em benefício do coletivo.

Mas como identificar no dia a dia, em meio a tanta gente agindo “de forma politicamente correta”, um profissional naturalmente inteligente espiritualmente? Em geral, o profissional com esta competência consolidada sabe ouvir com atenção e respeito, se relaciona muito bem, respeita qualquer um independente de hierarquia, sabe conciliar com justiça, fala sem soltar farpas, opina para ajudar, lidera sem ofensas, escuta e analisa críticas e não pré-julga, é idealista e sabe

Foto: Site Sxc.hu



“O PROFISSIONAL INTELIGENTE ESPIRITUALMENTE TAMBÉM É IDEALISTA E SABE COMO GERAR E APROVEITAR OPORTUNIDADES DIANTE DA ADVERSIDADE, VISUALIZA O TODO E NÃO AS PARTES, SEGUE SEU INSTINTO, TEM COMPAIXÃO PELOS OUTROS E QUESTIONA O MUNDO COM FREQUÊNCIA.”

As especialistas reforçam a tese de que a Inteligência Espiritual traz inúmeros diferenciais para o dia a dia de trabalho em que muitas pessoas, por vezes, nem se cumprimentam direito. “Quando a pessoa busca a espiritualidade, equilibra-se naturalmente, isso é o que faz com que saiba se relacionar bem com todos, saia-se bem em todas as situações de pressão e transponha obstáculos com menos esforço”, esclarece Leontina. Ela define o maior diferencial sustentável do

entusiasmo e desenvolvem grande capacidade de estabelecer conexão emocional com os outros, utilizando diariamente suas habilidades com empatia, assertividade e autoconfiança”, informa a consultora.

Não é muito difícil citarmos, nos mais diversos segmentos da atividade humana, exemplos de grandes aplicadores da Inteligência Espiritual ao longo da história. Mahatma Gandhi, Nelson Mandela, Dalai Lama, Maria Tereza de Calcutá, Chico Xavier,

como gerar e aproveitar oportunidades diante da adversidade, visualiza o todo e não as partes, segue seu instinto, tem compaixão pelos outros e questiona o mundo com frequência.

O próprio conceito de Liderança Servidora tem ampla ligação com o de Inteligência Espiritual (IE). Cresce em todos os mercados a visão de que “o verdadeiro líder é aquele que consegue fazer ou dar suporte para que cada pessoa liderada por ele alcance felicidade no seu dia a dia e tenha su-

ATUALIDADE E TENDÊNCIA

Foto: Divulgação Arquivo Pessoal



Foto: Divulgação Arquivo Pessoal



Leontina Trentin (à esquerda) e Helena Ribeiro (abaixo) dedicam suas carreiras ao aprimoramento no estudo e aplicação da Inteligência Espiritual

cesso na lei da ética, da moral e do amor”.

Destacamos aqui quatro competências que evidenciam a boa prática de Inteligência Espiritual (IE) descritas por Helena Ribeiro que aborda os seguintes conceitos: autoestima, autocrítica, resiliência e trabalho em equipe. A consultora ressalta a autoestima como poderosa competência que influencia as demais. “O sentimento que uma pessoa tem em relação a ela mesma transforma uma vida, pois os outros sempre tratam você como você se trata”, explica ela ao garantir que ter a consciência de seu valor pessoal nem sempre é tão simples. “Precisamos trabalhar a autoestima constantemente, pois quando ela está baixa, acreditamos não ser capazes e ficamos inseguros; pois, no mundo dos negócios, os líderes querem trabalhar com pessoas que saibam o que dizem, que não hesitam e que confiam em si mesmas”, argumenta. Por isso mesmo, a capacidade de desenvolver a autocrítica é outro diferencial do profissional

mais procurado pelas empresas. Como já dizia Bernard Shaw: “O erudito se vale dos seus conhecimentos para criticar os outros, enquanto o sábio critica a si mesmo”.

Afinal a somatória das competências fruto da presença simultânea de várias inteligências – como é característico da IE – permite que o profissional se aprimore mesmo diante de crises e “tempestades”. “Desenvolver IE em alto nível também inclui a capacidade de se manter otimista, de receber e dar apoio aos colegas de trabalho mesmo quando tudo está indefinido, valorizando o trabalho em equipe com conexões racionais, emocionais e espirituais, cumplicidade e harmonia independente da situação”, define Helena.

Espiritualidade gera predcados na Votorantim Cimentos

Ser inteligente espiritualmente em trabalhos de equipe combina com

pessoas proativas, que procurem se colocar no lugar das outras. Precisamente esta era uma das necessidades da Votorantim Cimentos - divisão da holding Votorantim que conta com sete fábricas no Nordeste e um total de 850 funcionários – ao contratar os serviços da Razão Humana.

“Em nosso segmento o fator humano é cada vez mais decisivo; as pessoas precisam estar engajadas; ter habilidade técnica e os cursos necessários não é mais suficiente”, revela Elísio Alcântara, Gerente Geral de Operações Norte/Nordeste da Votorantim Cimentos. Entre os funcionários de fábrica havia sempre muito boa vontade, mas era preciso reforçar, por exemplo, a integração entre as áreas de manutenção e operação, situação atingida por meio de vários trabalhos vivenciais para que cada um pudesse respeitar melhor o espaço do outro.

Na Votorantim Cimentos todos os profissionais são técnicos, com pelo menos o 2º grau completo. Cada um

deles recebe por ano pelo menos cerca de 100 horas de treinamento. Mas este perfil não preenchia as lacunas na questão comportamental. Um ano intenso de trabalho para implementação de novas práticas foi decisivo.

“Por mais simples que pareça, faz muita diferença uma pausa em nossa rotina para nos colocarmos no lugar do outro e entendermos sua situação; essa mudança de postura ampliou muito nossa produtividade”, destaca Ivanilde Rodrigues Gomes, gestora e Analista de Desenvolvimento Humano e Organizacional da unidade Sobral (CE) / Votorantim Cimentos.

Outros pontos cruciais desenvolvidos pelas práticas espirituais foram os da Humildade, Iniciativa e Empreendedorismo. “Os funcionários de chão de fábrica tinha uma dependência muito grande dos gestores, baixa autoestima e pouca iniciativa; no momento em que levamos, por exemplo, a convivência familiar ao ambiente de trabalho mexemos com eles e revertemos totalmente esse quadro, hoje há intensa humildade entre as pessoas e ampla confiança delas consigo mesmas para empreender ideias”, comemora Ivanilde ao mesmo tempo em que lembra do grande desafio superado que foi cultural: pessoas com perfil muito operacional tiveram certa resistência em aceitar mudanças.

O trabalho de Inteligência Espiritual começa por detectar no ambiente da empresa as necessidades dos colaboradores e líderes e pode incluir, em uma etapa posterior, a aplicação de cursos, palestras e ações de integração. De qualquer forma, o ser inteligente espiritualmente deve estar se fazendo e respondendo constantemente a pergunta: qual contribuição eu posso dar ao mundo? Aliás, trata-se de uma pergunta cuja resposta não é única e pode mudar o tempo todo. ■

10 DICAS PARA DESENVOLVER E MANTER INTELIGÊNCIA ESPIRITUAL

Por Leontina Trentin

- Coloque-se no lugar do outro e pense antes de falar e agir. Esta atitude acalma-nos e facilita conexões extra-sensoriais que dão suporte ao entendimento e discernimento para a tomada de decisões. Antes de revidar ou criticar, analise e pondere, assim a decisão e a ação serão sempre certas.
- Seja feliz e isso é um estado de espírito interior e não do meio exterior causado por algo ou alguém; basta nos fixarmos no positivo e não nos problemas.
- Não reclame! Essa postura gera “sujeira espiritual” que compromete a nós e ao ambiente de trabalho.
- Busque novos e sérios conhecimentos. É prudente evitar tudo que nos remeta a tragédias, violências. Este tipo de informação nos coloca em uma faixa vibratória negativa e, obviamente, no desequilíbrio.
- Trabalhe com prazer e sem demasia. O aproveitamento do tempo com equilíbrio é que nos torna produtivos e bem-sucedidos. Descansar, estar com a família, relaxar e fazer o que se gosta, refaz energias e renova.
- Seja eficaz e eficiente: cada assunto deve ser tratado por grau de importância. Resolver os assuntos por prioridade abre condições para conciliar muitos afazeres ao mesmo tempo, todos de forma bem sucedida.
- Um pequeno sorriso, aperto de mão, agradecimento, elogio, torna nossa vida mais prazerosa. Assim seremos alavancados para as melhorias constantes e todos à nossa volta serão envolvidos.
- Analise de forma criteriosa o que ouve e jogue fora o que não é construtivo. Comentários mal-intencionados chegam até a acabar com empresas e equipes.
- Humildade: muitos se acham importantes e insubstituíveis. É o início da queda. O que realmente importa é quão humano somos, o respeito começa aí.
- Comunique-se: não deixe que o outro fale por você, que se alaste o que não é verdade. Respeite o outro e o que tiver que ser dito que seja com palavras calmas e amenas envolvendo positivamente quem as recebe.

Foto: Divulgação Votorantim Cimentos



Os funcionários da fábrica de Sobral (Ceará) realizam trabalho motivacional dentro do curso das práticas de Inteligência Espiritual conduzido por Helena Ribeiro.



Da esquerda para a direita, Gaudêncio Torquato, consultor político; Vander Morales, Presidente da Asserttem e Horácio De Martini, Presidente do CIETT - (Confederação Internacional de Empresas de Trabalho Temporário) assistem à abertura do Congresso Mundial em São Paulo no último mês de maio

O TRABALHO TEMPORÁRIO NA CRISTA DA ONDA

Atendência para os próximos anos é a diminuição do trabalho permanente e a maior oferta de prestação de serviços em diversas áreas. Esta foi a conclusão principal apresentada por especialistas de vários países durante o Congresso Mundial de Terceirização e Trabalho Temporário (CIETT - 2010), realizado em São Paulo, entre os dias 26 e 28 de maio. As agências privadas de emprego serão as responsáveis por gerir a mão de obra, que se tornará escassa em todo o mundo.

Ligado nesta tendência, Joaquim Lauria, Diretor Executivo do Grupo LET Recursos Humanos, marcou sua presença no evento. O Grupo LET atua desde sua fundação em 2000 com contratação e administração de mão-de-obra temporária, serviços nos quais se aprimora constantemente.

Para Carl Camdem, da norte-americana Kelly Services, uma das quatro maiores agências de emprego do mundo, o trabalho temporário pode ser considerado evolução das relações trabalhistas. “Chegará o dia em que profissionais bem qualificados e gradu-

ados nas melhores universidades optarão por serem temporários”, prevê.

Os pesquisadores do Instituto Staffing Industry Analysts, focado em trabalho temporário, acreditam que em 2015 o setor estará inserido num ambiente econômico bastante positivo. “Na América Latina, o trabalho temporário experimentará rápido crescimento. A Europa precisará flexibilizar as relações trabalhistas, pois já perdeu 5% de competitividade em relação aos Estados Unidos”, explicou o diretor geral da entidade, John Nurthen.

Realizado pela primeira vez no Brasil, o Congresso Mundial de Terceirização e Trabalho Temporário, uma iniciativa do Sindicato das Empresas de Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do Estado de São Paulo (Sindepستم), reuniu em São Paulo profissionais vindos de diversas partes do mundo, que debateram os aspectos legais que ainda barram o avanço da terceirização e do trabalho temporário.

De acordo com Donna Koeltz, especialista da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as pesquisas comprovam que muitas pessoas pre-

ferem a experiência de trabalhos temporários antes de se fixarem em um emprego. Já para o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Pedro Paulo Manus, a Terceirização precisa ser normatizada no Brasil, pois só assim será reconhecida pelo que oferece de bom para a economia do país. “A fiscalização eficiente será a garantia para se desenvolver corretamente”, acredita o ministro.

Omar Avila, presidente da Clett&A (Confederação Latino Americana das Empresas de Trabalho Temporário e Terceirização), afirmou que, para os trabalhadores é necessário que os países latinos se unam por uma lei mais completa. “Lutamos para referendar a resolução 181 da OIT, assinada e em fase de implementação apenas no Uruguai”, lamenta o representante da entidade formada pelo Brasil, Argentina, Colômbia, Uruguai, Chile e Peru.

A América do Sul está intensificando as práticas de trabalho temporário. Guido Bellini, fiscal do trabalho do governo argentino, mostrou que, embora não tenha regulamentação para a terceirização, o setor de trabalho tempo-

rário mostra sua importância para a economia da Argentina. “Nosso salário mínimo é de US\$ 386, enquanto que o salário médio de um trabalhador temporário é de US\$ 811”, afirmou, ressaltando que o segmento cresce entre os hermanos de forma impressionante: 362% desde 1996.

Enquanto isso, países como Estados Unidos, Austrália e Inglaterra acreditam no desenvolvimento do trabalho temporário como uma evolução das relações trabalhistas. “Esta modalidade de contratação proporciona a utilização dos melhores talentos nas empresas. Chegará um dia em que profissionais bem qualificados e graduados nas melhores universidades optarão por serem temporários”, explicou Carl Camdem, da Kelly Services, uma das quatro maiores agências de emprego do mundo.

Para Vander Morales, Presidente do Sindeprestem e da Asseritem, o Congresso cumpriu com o objetivo de provocar a discussão e aproximar o debate sobre terceirização com as Centrais Sindicais e outras entidades representativas da economia. “Fica a expectativa de que possamos, através do diálogo, desenvolver melhor a atividade e alcançar a regulamentação que o setor precisa”, disse Morales.

A próxima edição do CIETT acontecerá entre 18 e 20 de maio de 2011, em Rotterdam (Holanda). O Brasil já confirmou sua presença. ■

Foto: Edevaldo Tadeu



Da esquerda para a direita, Joaquim Lauria (Grupo LET), Mavial Vicente de Moura (Sprinter), José Carlos Bonfigliolo (Job Center) e Gerson Perez de Miranda (G Infor)



Foto: Edevaldo Tadeu

Max Gehringer diz que “Terceirização não pode mais ser ignorada”

O consultor e administrador de empresas Max Gehringer, palestrante do CIETT, entende que o conceito de emprego está diminuindo principalmente devido ao avanço da tecnologia. “Cada vez mais os processos são simplificados, o que reduz postos de trabalho”. Como exemplo, citou a produção de automóveis: na década de 60, eram necessárias 18 mil horas para a produção de um automóvel e hoje, o mesmo produto demanda apenas 2,2 mil horas.

Na visão de Gehringer, o grande desafio da sociedade é perceber que, com as mudanças significativas dos últimos vinte anos, o emprego para a vida toda não existe mais. “Em um passado recente, criou-se a cultura de que fazer curso técnico era perda de tempo e que ter um diploma universitário garantia emprego, mas a verdade é que esse pensamento gerou um país de muitos bachareis e poucos tecnólogos”, afirmou.

No Brasil, as pequenas e micro empresas somam 92% do total. Juntas, elas empregam 86% dos trabalhadores. Segundo Gehringer, grande parte dessas organizações está no setor de prestação de serviços. “Há um progresso que nos trouxe até aqui que não conseguimos parar e por esta razão é que a legislação trabalhista precisa ser revista”.

O consultor explicou que, no decorrer do tempo, muitas coisas foram decididas ou ignoradas sem um amplo debate, como o setor de terceirização, ainda sem regulamentação. “Sociedade e governo não podem mais ignorá-lo”. Gehringer cobrou mais presença dos empresários no processo de reconhecimento. Para ele, é preciso sugerir mudanças e não deixar que um grupo de fora decida o que é melhor para a atividade. “Precisamos de esclarecimento, apoio e legislação para dar segurança jurídica para empresas e terceirizados”.

Ele acredita que sustentabilidade é não fazer coisas das quais possamos nos arrepender no futuro. “As empresas têm uma enorme categoria de prestadores de serviços e de trabalhadores temporários à disposição e têm o direito de poder recorrer a eles quando necessário”, ressaltou.

RICARDO BLAT

"ARTES CÊNICAS FAZEM SENSIBILIZAÇÕES NECESSÁRIAS AOS RHs"



Consagrado pelas últimas quatro décadas em novelas, minisséries, peças de teatro, filmes e inúmeras premiações, o ator Ricardo Blat tem usado seu reconhecido talento para sensibilizar profissionais de Recursos Humanos e colocar em prática ações absolutamente necessárias. Aos 59 anos, Blat reforça que “gosta de se colocar em risco, ousar, lidar com platéias diferentes”. Assim ele se destacou no último Congresso RH-RIO 2010 (da ABRH-RJ) com um monólogo conclamando gestores ao “Protagonismo”.

Muito mais do que em seu recente papel na novela da TV Globo, “Tempos Modernos”, ele se desafia e expõe as suscetibilidades da alma humana quando se comunica com aqueles que cuidam de pessoas nas organizações por meio de um monólogo que fala de

temas como Liderança, Empreendedorismo e Relações Humanas.

NEWSLET - Como surgiu a ideia de teatralizar a Gestão com Pessoas ou RH?

Ricardo Blat – O texto é do meu irmão Rogério Blat, muito sensível para tratar assuntos extremamente sérios com emoção e sabor. Tudo surgiu há dez anos, quando fui convidado a me apresentar em eventos. Quero que as pessoas se envolvam com a apresentação. A história deve refletir sentimentos que as pessoas têm e que não conseguem externar. A função do ator é pescar um sentimento a ajudar outras pessoas a desenvolvê-lo. Gosto que as pessoas me digam que “foi uma delícia ouvir o que você disse”. Seja no teatro, na TV ou no cinema, o ator está, de alguma forma, propondo ideias, sugerindo atitudes às

pessoas. O monólogo foi um processo de criação muito intenso, que levou cinco meses. Estudamos detalhadamente o perfil do profissional de RH.

NEWSLET – Você abordou o “Protagonismo” tema do qual muitos gestores se dizem cansados de ouvir “frases clichê”; mas em sua apresentação no RH-RIO 2010 você mexeu com a cabeça deles...

Ricardo Blat – Sim e meu objetivo é exatamente este! Meu irmão escreveu um texto que traça um paralelo entre o que é o processo de montagem de um espetáculo com o processo de criação, desenvolvimento e lançamento de um produto no mercado. O Rogério teve a maravilhosa intuição de perceber o quanto o trabalho em grupo nestes diferentes trabalhos se assemelha. O jeito de envolver pessoas no teatro é seme-

lhante demais ao que acontece em uma empresa, em uma indústria, não importa o tipo de negócio.

NEWSLET – O texto também tem a ver com o profissional Ricardo Blat?

Ricardo Blat – Com certeza! Tudo aquilo que falo é um depoimento também meu. É verdadeiro! O Rogério escreveu aquilo que ele constata em minha vida. É o que praticamos. Somos profissionais disciplinados, que respeitam as pessoas em nosso entorno. Queremos que aqueles que nos vêem evoluam não apenas materialmente, mas socialmente, espiritualmente.

NEWSLET – Você diz frases que sempre são ditas, mas de uma forma envolvente. É assim que as Artes Cênicas podem contribuir para um trabalho de gestão dentro da empresa?

Ricardo Blat – Sem dúvida! Minhas ferramentas são os meus sentimentos, emoção, percepção. Estando ou não gravando uma novela, uma peça, é impossível eu parar de perceber as coisas mudando rapidamente no meu entorno. Sempre me atualizo e crio. Um pôr-do-sol é motivo de criação. Devemos pensar em qualquer organização no poder que tem o uso de cada palavra e trabalhar com isso.

NEWSLET – Quando você usou a palavra “ego”, por exemplo, pensou no significado e poder de comunicação dela não é?

Ricardo Blat – Pensei na vivência do ego. Quando coloco a palavra “ego” ressalto que preciso estar atento ao meu ego e não me deixar dominar por ele. Este é um desafio constante não apenas para o ator, mas para os profissionais nas organizações. Antes de ser um bom ator ou profissional tenho que ser um homem honesto, transparente, consciente de que cometo erros, mas desejo de

“O uso da emoção amplia o ângulo de visão em um processo de criação em qualquer atividade” Ricardo Blat

aprender com os erros. No monólogo deixo claro que o ego super-exagerado limita a nossa percepção sobre o todo.

NEWSLET – Você também diz que a “liderança sobre si mesmo deve buscar um equilíbrio e não atingir as fronteiras do ego”...

Ricardo – O equilíbrio é outro ponto sobre o qual devemos ter cuidado. Deus nos fez com muita perfeição. O grande trabalho de nossas vidas é o de manter a linha do equilíbrio, aparando as arestas do ego, das intrigas, das invejas. Cada um tem o seu percurso em sua existência. Por isso a atitude do “saber ouvir o outro” é vital em um sistema colaborativo entre pessoas.

NEWSLET – No caso da criação desse monólogo, você se “transportou para a cabeça dos gestores de pessoas” procurando intuir o que eles pensariam sobre o resultado?

Ricardo Blat – Sim, procurei que transmitir a ideia de que as pessoas sejam felizes, que consigam trabalhar com facilidade, que tenham acesso à sua criatividade, à sua serenidade, à sua ousadia, que tenham coragem em inovar, ou seja, aproveitar a oportunidade do material que têm à mão, se relacionar bem com

as pessoas, que criem um ambiente amistoso. Pensei em tudo isso.

NEWSLET – O elemento da emoção cria uma conexão mais direta com as pessoas. Você não acha que está faltando um pouco o uso da emoção por parte das grandes lideranças das empresas?

Ricardo Blat – Concordo plenamente. Existe uma predominância em nossas empresas e na sociedade do “mundo mental”. Tento direcionar para o coração, para a sensibilidade; porque é necessário um equilíbrio. O uso da emoção amplia o ângulo de visão em um processo de criação em qualquer atividade e os líderes sabem disso, mas na prática, nem sempre usam. Os grandes espetáculos interativos que vi em minha vida foram carregados de emoção, nas quais o ator é um veículo para que o público entre naquela história. Ou seja, o uso sem medo da emoção de fato amplia nossa capacidade de inovar.

NEWSLET – Hoje a sociedade vive uma espécie de “colapso nas relações humanas”. Posicionamentos como o seu, neste monólogo, oferecem uma boa saída para este problema?

Ricardo Blat – Sim, porque a maioria das pessoas vive valores sociais imediatistas. Muita gente veste uma imagem que não condiz com elas sentem naquele momento. Há uma frase que sugere: “Não adianta pegar um atalho, você deve percorrer o caminho inteiro”. A sociedade cobra muito o “sucesso” e essa pressa impede as pessoas de se conhecerem, tornando as relações artificiais. A repressão de emoções adia muito do aproveitamento de nosso potencial no processo de criação. Estamos em uma sociedade que vive nos impondo “como me apresentar em certa situação”, isso acaba por nos tirar de um caminho. Devemos ser e agir como nos sentimos bem e não como os outros gostariam de nos ver. ■

EM PAPEL OU KBYTES...

CUIDAR BEM DO BANCO DE CURRÍCULOS É ESSENCIAL

Encontrar os melhores profissionais para os cargos e funções solicitadas não é tarefa tão simples se considerarmos as deficiências de nosso sistema educacional. Mesmo assim as empresas pedem: Velocidade! Qualidade! Nesse horizonte, mais do que possuir um diversificado banco de currículos, saber usá-lo bem é fundamental para que se alcance sucesso.

O Grupo LET conta com cerca de 200 mil currículos on line, somando todas as ferramentas tecnológicas disponíveis. Em termos de currículos físicos (papel), somente a matriz da consultoria conta com cerca de dois mil, coletados, também, em eventos como o RH da Praça (ABRRH-RJ), além de visitas de nossos profissionais a comunidades e ONGs. Valorizar os currículos em papel, tanto quanto os enviados por e-mail ou cadastrados eletronicamente, tem sido fundamental para preencher vagas com bons candidatos.

“Nossos candidatos podem confiar 100% em todos os meios de triagem de currículos, ou seja, se ele enviou em papel, se cadastrou em uma lista, entrou em nosso site (www.grupolet.com) ou se inscreveu pelo VAGAS (www.vagas.com.br) seu currículo, estando no perfil da vaga, será selecionado”, assegura Hellen Martins, Coordenadora de RH na matriz do Grupo LET.

Como exemplo de um dos recursos do Banco de Currículos do Grupo LET, no site da empresa VAGAS, parceira do Grupo LET, todos os currículos para as vagas desta consultoria ficam armazenados e são hierarquizados conforme mais se aproximem do perfil estipulado para o cargo em questão. Agiliza o processo, mas não elimina a necessidade do meio físico.

Segundo Hellen, não podem ser desprezados candidatos com dificuldades de acesso à Internet e que ainda entregam currículos em papel. Boa parte dos currículos para as chamadas vagas operacionais – pré-requisito de nível médio e/ou fundamental – ainda são entregues ou enviados em papel. “Quando realizamos um processo seletivo para Auxiliar de Serviços Gerais, Garçom ou Contador, para citar três exemplos, o retorno de currículos on line é insuficiente; nesses casos recorremos aos currículos em papel”, admite Hellen.

Por isso mesmo, as profissionais de RH, periodicamente, separam par-

te de sua rotina para organizar os currículos dividindo-os em caixas com nomes dos cargos, ou perfis mais demandados, ou por nível de escolaridade; tais como Vendas, Primeiro Emprego, Construção Civil, Nível Superior, entre outros. “Separamos os currículos de acordo com a experiência anterior de cada candidato, bem como pelo cargo pretendido por cada um para sua próxima experiência; isso tem agilizado muito o nosso trabalho em Recrutamento & Seleção”, informa Aline Costa, Analista de RH do Grupo LET.

A cada seis meses é realizada uma atualização de currículos no banco físico (papel) do Grupo LET e os candidatos são informados sobre isso durante os processos seletivos. “Inclusive os não aprovados em um processo seletivo permanecem em nosso banco por esse período e podem ser aproveitados para uma outra vaga com perfil diferente”, revela Hellen Martins.

Gerir bem um banco de currículos consolida a relação de confiança entre profissionais do Grupo LET, candidatos e empresas que solicitam preenchimento de vagas. ■



Foto: Alexandre Pecinick

Da esquerda para a direita, Aline Costa e Bruna Garcia, Analista de RH e Estagiária de RH do Grupo LET, respectivamente

UM SONORO "TÔ LIGADO" ÀS "DOENÇAS SILENCIOSAS"

vez por ano em geral após completar 45 anos e as mulheres com a mesma idade a mamografia para prevenir o câncer de mama. É preciso vencer o comodismo.

Maus hábitos andam de mãos dadas com as doenças silenciosas. "Hoje se fica diabético ou hipertenso mais cedo do que antigamente, pois há muitos jovens e adultos se alimentando mal e perdendo muito tempo em frente à TV ou ao videogame", justifica. Mudar a postura mental de cada um é muito mais do que um desafio: trata-se de saber se a pessoa deseja viver mais e melhor. ■

Elas não apresentam sintomas e não escolhem as pessoas por sexo, idade, classe social ou raça. Diabetes, câncer, hipertensão e outras doenças conhecidas como "silenciosas", podem ser evitadas com a realização de um *check up* anual mesmo na ausência de sinais que inspirem cuidados. Exames de sangue que possam auferir, por exemplo, a glicose, o colesterol e a medição da pressão arterial, deveriam ser rotina para qualquer um, na opinião da Dra. Luciana Spina, Endocrinologista, especialista no tratamento do diabetes – glicose alta no sangue e incapacidade do pâncreas em produzir insulina para metabolizar essa glicose.

Segundo a Doutora, infelizmente muita gente descobre que tem diabetes quando a glicose já está bastante elevada ou quando apresenta uma situação cardíaca como o infarto. "Quem descobre tardiamente têm chance maior de desenvolver problemas de saúde irreversíveis; se por outro lado, alguém detecta precocemente que pode ter diabetes ou problemas cardíacos e começa a se cuidar, a chance de complicações é muito menor", assegura a Dra. Luciana.

A Medicina hoje trabalha com educação da população incluindo dicas como: realize exames periódicos para pesquisar certas doenças, durma bem (pelo menos oito horas por dia sem interrupção), coma bem (alimentação saudável e em intervalos regulares),

pratique exercícios de forma disciplinada, não fume e não exagere no álcool.

Para a Dra., a postura ao se alimentar também deve ser correta. Segundo ela, não basta comer frutas, legumes, verduras e carnes magras. No processo de digestão, a sensação de fome e saciedade é regulada pelo nosso cérebro. Esse processo se inicia desde o momento em que pensamos em nos alimentar até aquele em que o alimento é digerido no estômago e absorvido no intestino. Substâncias como a serotonina, produzidas em nosso hipotálamo, nos avisam quando estamos satisfeitos. Quando se come devagar, mastigando bem os alimentos, de forma consciente, sem estar distraído, acionamos melhor esses mecanismos de saciedade. "Comer vendo TV, falando ao telefone, atravessando a rua, enfim, esse tipo de alimentação não traz uma saciedade adequada", esclarece.

Com relação ao câncer, outra conhecida doença silenciosa, a Dra. Luciana informa que, para prevenir o câncer de próstata, os homens devem fazer exame de toque retal uma



Foto: Alexandre Peconick



Foto: Site Ssc.hu

5 PASSOS PARA UMA VIDA SAUDÁVEL

(fonte: Sociedade Brasileira de Cardiologia)

- 1** Faça três refeições e dois lanches saudáveis por dia. Não pule as refeições e não exagere na quantidade.
- 2** Evite refrigerantes e sucos industrializados, bolos, biscoitos doces e recheados, sobremesas doces e guloseimas como regra da alimentação. Coma-os, no máximo, duas vezes por semana.
- 3** Diminua a quantidade de sal na comida e retire o saleiro da mesa.
- 4** Beba pelo menos dois litros (seis a oito copos) de água por dia, sobretudo, nos intervalos das refeições.
- 5** Pratique pelo menos 30 minutos de atividade física todos os dias.



Porque você merece ser bem tratado!

Para que você tenha
uma administração
estratégica conte conosco

O caminho da evolução em tecnologia administrativa passa pelos nossos sistemas integrados:

- Folha de pagamento (efetivos, temporários e terceirizados)
- Faturamento
- Contas a pagar
- Contas a receber
- Bancos
- Custos
- Contabilidade
- Controle de ativo
- Controle de estoque
- Compras
- Em breve lançamento do módulo de orçamentos



- ✓ Escrito em VB com banco de dados SQL.
- ✓ Fácil de usar, instalação e aplicação imediata.
- ✓ Suporte técnico treinado e capacitado para atender a sua empresa com rapidez e eficiência.



Venha conhecer a nossa nova casa, onde tudo foi projetado para atendê-lo cada vez melhor.

(11) 5525-0670 | www.gi.com.br

Rua José Debieux, 325 - São Paulo - SP | vendas@gi.com.br

