

ARH em Revista

ARH EM REVISTA 01
MAIO/JUNHO 2017
ARH SERRANA

arhserrana

matéria principal

PESQUISA SALARIAL

página 3

entrevista

Um bate-papo com Moacir Rauber

página 7

você precisa saber

Terceirização

página 5

UMA ÓTIMA NOTÍCIA!



O ano de 2017 tem sido especial para a ARH Serrana. O primeiro semestre foi repleto de desafios, todos cumpridos graças ao empenho de nossos associados, voluntários e patrocinadores. Como recompensa, estreamos este mês uma nova ferramenta de comunicação, a revista eletrônica ARH em Revista. A newsletter anterior, ARH Comunica Online, dá lugar a um novo formato, com novas editorias, seções e espaços para artigos. Mais dinâmica e mais interativa, a ARH em Revista chega, também, com um projeto gráfico contemporâneo, em uma diagramação mais moderna, atrativa e inteligente. A publicação será bimestral e vai ampliar muito o canal de comunicação entre nossos associados, departamentos, diretorias e patrocinadores. A ARH em Revista é motivo de muito orgulho para todos nós, e uma ótima notícia para encerrar o semestre e trabalhar com muita sabedoria e serenidade os próximos meses, em prol do ser humano dentro das organizações.

Boa leitura!

Leila Cemin,
vice-presidente de Marketing da ARH Serrana

ARH SERRANA

54 3228 7332

arh@arhserrana.com.br

www.arhserrana.com.br

www.facebook.com/ARHSerrana

www.twitter.com/ARHSerrana

ARH EM REVISTA

Informativo Digital da Associação Serrana de Recursos Humanos

Presidente: Zilda da Silva | Gerente Executiva: Taís Venz

Edição: Dinâmica Comunicação - www.dinamicacomunicacao.com.br

Diretor Editor: Ricardo Tonet Dini | Editor redator: Fabiano Finco

Projeto gráfico e diagramação: Laymark Propaganda - www.laymark.com.br

Fotos: Divulgação/ARH Serrana, Julio Soares, Fabiano Finco e Ronaldo Monteiro

Depto. Relações com o Mercado: Camila Toigo Fogaça

PESQUISA SALARIAL OFERECE DIAGNÓSTICO FUNDAMENTAL PARA A TOMADA DE DECISÕES DAS EMPRESAS



Estamos chegando a mais uma Pesquisa de Remuneração e Indicadores de RH da ARH Serrana, importante levantamento oferecido pela Associação a empresas que têm interesse em receber um diagnóstico completo e confiável para a tomada de decisões. Frente a um cenário de crise e insegurança econômica, muitas empresas passam por um processo de reestruturação, buscando se adequar a uma nova realidade de mercado, o que torna a 33ª edição da pesquisa ainda mais relevante.

As inscrições estão abertas a associados e público externo até o dia 30 de junho.

“Neste cenário de incertezas, a adequação da política de remuneração se torna necessária. Vale ressaltar que muitas empresas ficaram mais enxutas, o que aumentou a concentração de responsabilidades de muitos de seus profissionais, gerando acúmulo de funções. Então surgem questionamentos como: quanto vale o cargo na empresa?, quanto o mercado está remunerando este cargo?”, exemplifica a diretora do departamento de Pesquisas da ARH Serrana, Claudete Witt Pivoto.

“

“Neste cenário de incertezas, a adequação da política de remuneração das empresas se torna necessária”.

”

A pesquisa mostra um termômetro da situação do mercado e aponta um norte na tomada de decisões das empresas. “Neste momento complexo que estamos vivenciando, com incertezas em relação aos rumos da economia, a pesquisa ganha relevância. Aos poucos, as empresas estão recomeçando a contratar, e a pesquisa é fundamental para indicar com precisão a remuneração que esses contratos merecem”, observa Luiz Fioravanso, da LA Fioravanso Consultoria, que desde 2009 desenvolve a pesquisa em parceria com a ARH Serrana.



VANTAGENS DA PESQUISA SALARIAL

- Equilíbrio entre a remuneração praticada e o segmento ou região;
- Informações para a tomada de decisão no que diz respeito a benefícios, indicadores e políticas de RH;
- Diagnósticos salariais (avalia a saúde da remuneração da empresa);
- Estabelece políticas salariais que sejam competitivas para reter e atrair talentos;
- Acompanha tendências de mercado, indicadores e práticas;
- Obtém informações externas suficientes para sustentar o programa de Cargos e Salários e Planos de Carreira;
- Traz informações de crescimento real do mercado, para que as tabelas salariais sejam atualizadas não somente com os acordos coletivos.

PESQUISA DE REMUNERAÇÃO E INDICADORES DE RH DA ARH SERRANA

Inscrições:

até 30 de junho pelo site www.arhserrana.com.br

Entrega do relatório aos participantes:

14 de setembro de 2017

Mais informações: (54) 3228.7332



FACULDADE MURIALDO

VESTIBULAR FAMUR 2017
EDIÇÃO SOLIDÁRIA

INGRESSE TAMBÉM COM A NOTA DO ENEM OU HISTÓRICO ESCOLAR

54 3039.0245
www.FAMUR.com.br



LEI DA TERCEIRIZAÇÃO

Aprovada recentemente, a Lei da Terceirização - 13.429/2017 especifica novas regras para a relação trabalhista. Por sua complexidade e abrangência, há ainda muitas dúvidas a serem sanadas. Nesta primeira edição da ARH em Revista, a Metadados, associada patrocinadora da ARH Serrana, oferece-nos um “tira-dúvidas” prático e esclarecedor. A ARH Serrana está oferecendo um curso específico sobre o assunto, uma oportunidade excelente para melhor interpretar e aplicar a lei (saiba como participar por meio do anúncio da página 13 desta edição).

O que é a Terceirização?

As primeiras experiências com a terceirização iniciaram-se nos Estados Unidos, após a 2ª Guerra Mundial. Na época, indústrias que fabricavam e vendiam equipamentos e tecnologias militares precisavam se concentrar na produção de armamentos e, para isso, necessitavam focar seus trabalhos nas tarefas mais importantes, as atividades-fim. Assim, passaram a destinar algumas tarefas menos importantes, as atividades-meio, para outras empresas. Dessa forma, surgiu a terceirização, modelo mais tarde copiado em várias partes do mundo. No Brasil, a terceirização foi introduzida em um período de recessão, em que as empresas começavam a refletir sobre suas atividades, focando em novas formas de minimizar as perdas. A recessão possibilitou a criação da mão de obra

terceirizada, com o objetivo de reduzir custos à empresa. Em 1998, o tema passou a ser muito discutido no cenário brasileiro, quando um projeto de lei foi encaminhado à Câmara dos Deputados com o intuito de liberar o trabalho terceirizado para todas as funções. Sob esse aspecto, podemos conceituar a terceirização como a contratação de prestação de serviços entre duas empresas, onde a primeira, denominada tomadora ou empresa-mãe, paga uma segunda empresa, a terceirizada, para fornecer mão de obra qualificada.

“Antes da Lei da Terceirização, não havia uma legislação que tratasse sobre o assunto no Brasil. As normas eram definidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST)”.

Como era antes da lei?

Não havia uma legislação que tratasse sobre a terceirização no Brasil. Por isso o Tribunal Superior do

Trabalho (TST), definiu a regra em que as empresas não poderiam terceirizar as atividades-fim, apenas as atividades-meio. Atividade-fim é aquela ligada ao negócio principal de uma empresa. Por exemplo: em um escritório de advocacia, o advogado participa da atividade-fim, que, no caso, é ajuizar e prestar assessoria em processos judiciais. Atividade-meio tem uma definição menos clara. No exemplo do escritório de advocacia, quem faz a limpeza do escritório ou a segurança, desempenha a atividade-meio.

O que sugere a Lei da Terceirização?

Entre outras alterações da regra estabelecida pelo TST, a nova lei deixa de diferenciar as atividades-meio e atividades-fim e todas as demais funções que podem ser terceirizadas. Assim, além da segurança e da limpeza, uma empresa de advocacia, como no exemplo anterior, poderá contratar qualquer serviço terceirizado, inclusive de advogado. A lei também trata da responsabilidade dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados.

A prática transfere essa obrigação para a empresa prestadora do serviço terceirizado, isentando a empresa-mãe de qualquer relação trabalhista. Essa questão gera muitas divergências entre os especialistas no assunto, pois alguns acreditam que isso diminuirá a burocracia e facilitará o processo, enquanto outros defendem que os riscos de não pagamento de salários e encargos serão maiores.

Com a aprovação da lei, o que mudou?

Sancionada em março de 2017, a Lei da Terceirização muda regras tanto para o trabalhador como para as empresas. Veja alguns itens novos:

- Para o trabalhador já terceirizado, pouco muda. Assim como era estabelecido pela súmula do TST, o profissional que tenha problemas trabalhistas precisará buscar seus direitos com a empresa que o contratou, ou seja, a empresa terceirizada. Caso o processo finalize e não seja pago o que lhe é devido, só então ele poderá procurar a empresa-mãe.
- O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não. O contrato

poderá ser prorrogado por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido de 180 dias, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

- Para o profissional contratado pelo regime da Consolidação de Leis de Trabalho (CLT), na empresa de atividade-fim, a princípio nada muda. A lei apenas permite que novos trabalhadores sejam contratados de forma terceirizada para a execução de atividades-fim.



Como fica o contrato de trabalho?

Ao contratar um profissional de forma terceirizada, a empresa-mãe precisa se preocupar com alguns detalhes importantes. O primeiro dele é vigiar se a empresa contratada (terceirizada) está cumprindo com aquilo que ela se comprometeu no contrato, além, claro, de suas obrigações como verbas trabalhistas e previdenciárias dos funcionários. Outro detalhe é conferir se a empresa terceirizada está pagando os salários em dia e de forma correta; se está recolhendo todos os tributos e se está cumprindo com o horário de acordo com a convenção coletiva da atividade. Nesse sentido, seria importante que a empresa que tenha qualquer tipo de colaborador terceirizado, tenha um setor de gestão de contratos, ou um RH, que faça esses controles. Caso os acordos estabelecidos no contrato não estejam sendo cumpridos, a empresa contratante tem o direito de rescindir o contrato por justa causa e procurar outro fornecedor.

Fonte: *Metadados*



Moacir Rauber

Moacir Rauber acredita ter “muitas razões para viver bem!”, porque “entusiasmo é uma opção individual”. Também considera que a “disciplina é a liberdade” que lhe permite fazer escolhas conscientes, levando-o a viver de forma a “fazer tudo que possa compartilhar com os pais e que tenha orgulho de contar para os filhos”.

A apresentação acima foi escrita pelo próprio Moacir. Ele fez questão que fosse assim, antes de dizer que é doutorando em Ciências Empresariais na Europa, tem mestrado em Gestão de Recursos Humanos pela UMinho (Portugal) e em Engenharia de Produção pela UFSC, fez especialização em Teoría del Pensamiento Complejo com Edgar Morín e Raul Motta.

Tem MBA em Marketing, é Bacharel em Secretariado Executivo e em Letras/Espanhol. Tem formação internacional em Coaching Executivo Organizacional reconhecido pela FIACE e pela ICC. Tem experiência profissional nas

áreas Administrativa, Secretariado, Gestão de Recursos Humanos, Vendas e Planejamento Estratégico. Integrou a Seleção Brasileira de Remo de 2004 a 2008, e ainda hoje pratica o esporte como lazer. Foi professor universitário e atualmente trabalha como Coach, Palestrante e Escritor

(entre seus livros está **Olhe mais uma vez! Em cada situação novas oportunidades**), além de fazer trabalhos voluntários em instituições que desenvolvem projetos de inclusão social.

É com ele que estreamos a Seção Entrevista da ARH em Revista. Moacir estará em Caxias do Sul dia 17 de agosto com a palestra **Prenda o Ladrão de sua Organização**, a partir das 19h, no Bloco A da UCS. O evento lança

oficialmente o ESARH 2018. Ele sentiu-se honrado com o convite para conceder a entrevista a seguir, na qual fala sobre o papel do Gestor de Recursos Humanos em um cenário de crise econômica, entre outros assuntos. Boa leitura!

“Sempre me pergunto: por que, afinal, a gestão de recursos humanos ainda não está no centro decisório de cada organização?”

ARH em Revista: Nesse mundo de grande velocidade e com a modernidade ocupando cada vez mais o nosso cotidiano, as pessoas estão tendo tempo para se reinventar e tomar suas próprias decisões?

Moacir Rauber: Entendo que se vive numa fase em que as pessoas têm buscado alternativas para tomar as rédeas da própria vida, independentemente da velocidade das mudanças. Trata-se de uma escolha.

Com isso, elas assumem a sua responsabilidade individual dentro da coletividade. Nesse ambiente, trabalhar com qualidade é indispensável. E nesse ponto ocorre a reinvenção do indivíduo que tem tomado consciência de que se faz parte de um grupamento humano que se expressa por meio da coletividade. E o gestor de recursos humanos está no centro desse processo nas organizações ao permitir a evolução das pessoas, sabendo que o individual inspira o coletivo e que o coletivo influencia o individual. Qual o melhor fluxo? A consciência de fazer o que se quer fazer porque se tem um propósito em mente determinará o fluxo para que você seja aquilo que você quiser ser porque é isso que você escolheu ser.

ARH em Revista: Diante de tantas injustiças sociais e roubalheiras que estamos vendo serem reveladas a cada dia, de onde tirar forças para a motivação e vontade de seguir adiante?

Moacir: Acredito que o mundo não é justo, porém nada impede que eu o seja. Atuar efetivamente no ambiente em que eu tenho autonomia é atuar em mim mesmo identificando e prendendo os meus ladrões interiores ao minimizar as minhas autos sabotagens. Mais uma vez o gestor de recursos humanos ocupa um papel destacado nesse cenário. É o desafio de fazer o melhor, ser justo e ser fonte de inspiração individual para que se tenha um coletivo mais equilibrado. Creio que essa autonomia de ser justo pode ser a fonte da força e da motivação para seguir adiante.

ARH em Revista : No Brasil (e no mundo também?) será preciso reeducar as pessoas para que se tornem bem sucedidas sem passar os outros para trás?

Como recuperar a ética e o respeito na sociedade profissional?

Moacir: O momento atual revela a inexistência de escrúpulos na busca daquilo que se entende como ser bem sucedido. As pessoas desviam e roubam. É uma realidade que está estampada em nossas caras. Porém, cabe perguntar: afinal, quem é o inescrupuloso ladrão?

Creio que cada um deveria responder a essa pergunta para saber qual é o próprio grau de contribuição para a existência de um coletivo que não agrada. No livro **Ladrão de Si Mesmo** indago: será o ladrão somente aquele que desvia recursos públicos, que rouba da empresa, que afana os pertences do vizinho e que comete toda a sorte de crimes?

Com certeza que este é o criminoso clássico. Para evitar que se chegue nesse padrão de comportamento abjeto, acredito sim que se deva repensar a educação e fazer valer os valores nos quais nos pautamos como organizações sociais, familiares e empresariais. Não desempenhar o seu papel com a excelência que a própria capacidade permite é um roubo deliberado com reflexos em si e nos outros. Cabe aos gestores de recursos humanos inspirar a que cada componente entregue o seu melhor para ser bem sucedido. Com essa consciência, acredito que gradativamente podemos nos expressar como uma sociedade de pessoas bem sucedidas.

“

“A partir do entendimento de que eu posso ser justo, íntegro e produtivo, propondo-me a respeitar e aprender na minha trajetória como ser humano, isso fará com que se diminuam as injustiças sociais e as roubalheiras no meu círculo de influência.”

”

ARH em Revista: O papel do gestor de recursos humanos mudou muito nos últimos anos em termos de responsabilidade? Sabemos que muitos desses profissionais foram atingidos inclusive por causa da crise e do número de demissões decorrente dela? Como dar a volta por cima nesse sentido?

Moacir: *Sim, é verdade. Mudaram as responsabilidades e o cenário econômico não foi positivo. Na conjuntura que afeta diretamente o cenário econômico vejo que devemos cumprir com as nossas obrigações cidadãs.*

Já com relação às responsabilidades do gestor de recursos humanos há algo que mudou para melhor: a Gestão de Recursos Humanos está caminhando para o centro do processo organizacional. Pode parecer uma visão otimista, mas basta pensar que “não existe nada fora da natureza que não seja feito pelas pessoas e para as pessoas”. Existem empresas sem pessoas? Você conhece uma família sem pessoas? Como seria a sociedade sem pessoas? Para que criar produtos sem as pessoas? Nada tem sentido sem as pessoas!

Desse modo, sempre me pergunto: por que, afinal, a gestão de recursos humanos ainda não está no centro decisório de cada organização? Levar a GRH até o centro decisório é o desafio da nossa área, assim como é o desafio de cada pessoa que tenha consciência de que a sua individualidade pode inspirar a coletividade.

ARH em Revista: O tema da próxima edição do ESARH, em 2018, será “Inspirar Pessoas para Potencializar o Coletivo”. Como você interpreta esse mote. Como cumprir essa proposta?

Moacir: *Aproveito e pergunto: que mundo você quer respirar? Depende do mundo que você inspirar! Por isso vejo que a proposta do ESARH 2018 é sensacional! Ela leva as pessoas a assumirem a sua responsabilidade no processo da coletividade. Trata-se de um convite para que cada um olhe para dentro de si mesmo, prenda os seus ladrões para inspirar pessoas e potencializar o coletivo: inspire e inspire-se para respirar e inspirar.*

Olhe para si mesmo, sinta e entenda o que realmente o inspira para poder inspirar os outros. O que você inspira?

ARH em Revista : Qual o seu recado aos profissionais de Recursos Humanos?

Moacir: *Você sabe com quem está falando? É uma pergunta que nos leva a acreditar que se está diante de uma suposta autoridade querendo sobrevalorizar a sua importância ou frente a alguém que quer desvalorizar a nossa importância por sermos um ser minúsculo num universo infinito. Porém, o que eu gostaria de destacar é que os gestores de recursos humanos deveriam se fazer essa pergunta sempre que estiverem diante de qualquer outro ser humano. E isso acontece todo o dia, não é? Pergunte-se: será que eu sei com quem estou falando? A partir daí se lembre de que você está falando com um ser humano único e singular no universo e que o universo somente é o que é porque este Ser Humano com quem você está falando existe. A posição hierárquica que ele ocupa?*

A condição financeira que ele desfruta? Isso pouco importa. O que realmente conta é que você está diante de uma pessoa que é o centro do seu universo. Não há nada mais importante para ela do que ela mesma, assim como você o é para você. Entender isso em todos os níveis nos levará a um mundo em que o respeito, a aprendizagem e a evolução humana passarão a trilhar um caminho inspiracional rumo a potencializar uma coletividade equilibrada.

— “ —

“A proposta do ESARH 2018 é sensacional! Ela leva as pessoas a assumirem a sua responsabilidade no processo da coletividade. Trata-se de um convite para que cada um olhe para dentro de si mesmo, prenda os seus ladrões para inspirar pessoas e potencializar o coletivo.”

— ” —

EVENTO DE LANÇAMENTO ESARH 2018



PRENDA O LADRÃO DE SUA ORGANIZAÇÃO.

Liberte o que há de melhor nela!

Moacir Rauber

Data: 17 de agosto - quinta-feira

Horário: 19h às 21h

Local: Auditório Bloco A | UCS

EVENTOS



A primeira turma do Projeto Pensando no Futuro 2017 formou-se dia 15 de maio, durante solenidade na Câmara de Vereadores de Caxias do Sul. Os 23 alunos da Escola Municipal Engenheiro Dario Granja Sant'Anna receberam os certificados e participaram de um coquetel (oferecido pela Escola de Gastronomia do SENAC), junto da equipe de voluntários e diretoria da ARH Serrana. Essa foi a 11ª turma formada pelo Pensando no Futuro.



No dia 6 de junho foi a vez da formatura da 12ª turma, sendo a primeira edição do projeto Projeto Pensando no Futuro fora de Caxias. Um grupo de alunos da Escola Municipal de Ensino Fundamental João Grendene, de Farroupilha, recebeu certificados e confraternizou com a equipe de voluntários e Diretoria da ARH Serrana.



Uma equipe da ARH Serrana representou a associação no CONGREGARH 2017, evento realizado entre 17 e 19 de maio no Centro de eventos da PUC/Porto Alegre. Na foto, o fundador do ESARH, Doralício Siqueira, a presidente da ARH, Zilda da Silva, a vice do ESARH, Carla Camelo, e a diretora do departamento Temático da ARH, Margarete Simoni, no estande da ARH.



A diretoria da ARH Serrana marcou presença no lançamento da Campanha do Agasalho 2017 de Caxias do Sul, realizado dia 13 de maio, na Praça Dante Alighieri. Nossos parceiros Detella Restaurantes Empresariais e Cooperativa Agroindustrial Nova Aliança Ltda distribuíram lanches para os voluntários que trabalharam na ação!



No início de junho a ARH Serrana, em parceria com a Great Place to Work, realizou um painel para conhecer mais sobre um dos melhores cases de gestão de pessoas do Brasil, o da empresa a Dell, eleita pelo GPTW a melhor empresa para trabalhar no Rio Grande do Sul. O público do evento passou de 100 pessoas.



No mês de maio, a ARH Serrana assinou parceria com a Universidade de Caxias do Sul (UCS). Profissionais da UCS serão responsáveis pela tradução dos materiais e palestras do ESARH 2018 para o espanhol.

Conheça + da
DETELLA

Como está a sua alimentação?

Desde 1990 a Detella Restaurantes Empresariais proporciona qualidade de vida com sabor caseiro!

Conheça os nossos diferenciais!

Qualidade de vida com sabor caseiro
detella.com.br | (54) 3211.1166

PROGRAMAÇÃO

COM A ARH, VOCÊ EM MAIS CONHECIMENTO

13 DE JULHO

WORKSHOP
ORIENTAÇÕES SOBRE O PRÊMIO
DESTAQUES DO ANO EM RH

19 DE JULHO

TROCANDO IDEIAS
E-SOCIAL, UMA NOVA REALIDADE
NAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS,
PREVIDENCIÁRIAS, FISCAIS, MEDICINA E
SEGURANÇA DO TRABALHO

CARLOS VILLELLA

21 E 22 DE JULHO

CURSO
SUSTENTABILIDADE ORGANIZACIONAL:
COMO DESENVOLVER A SUCESSÃO
MÔNICA TONIAL

25 DE JULHO

VISITA TÉCNICA
CEMAR LEGRAND

7,8 E 9 DE AGOSTO

CURSO
DINÂMICA DE GRUPO: INSTRUMENTO
PARA COMPREENSÃO DA SUA EQUIPE

NEIVA M. DE OLIVEIRA

15 DE AGOSTO

VISITA TÉCNICA
EMPRESA AGRACIADA NA CATEGORIA
PROJETOS: EAP EQUIPES DE ALTA
PERFORMANCE (CACHOEIRINHA-RS)

28 DE AGOSTO

TROCANDO IDEIAS
OTIMIZE SUA VIDA E SEU TEMPO:
EMPREENDA MAIS
HELENA BROCHADO

PREPARE-SE

A MISSÃO EMPRESARIAL ESTÁ
COM DATA MARCADA

24 a 29/09
CAMPINAS - SP



ASSOCIE-SE À ARH SERRANA

VENHA SOMAR FORÇAS
PARA O SUCESSO

VISITA TÉCNICA

1 visita técnica e 1
trocando ideias
cada mês.

CONVÊNIOS

instituições de
ensino, bibliotecas
e livrarias

ATIVIDADES

de integração e
confraternização

CURSOS

inúmeras atividades
e cursos gratuitos
todo mês.

BENEFÍCIOS AOS ASSOCIADOS

Venha para a ARH!

A associação pode ser feita
tanto por pessoas jurídicas
como por pessoas físicas.


arhserrana

Fique
conectado
com o
mercado!

54 3228.7332 | www.arhserrana.com.br

desenvolvimento@arhserrana.com.br |  ARHSerrana |  ARHSerrana

RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL

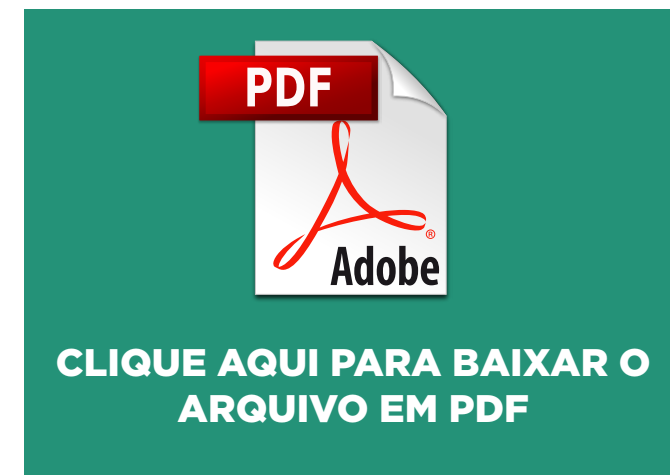
Inauguramos essa seção com o trabalho de Viviane Rezende Pessoa, intitulado Projeto Piloto de Processo de Desligamento e Recolocação Profissional: uma proposta aos gerentes do departamento de atendimento/gestão comercial da empresa Rio Grande Energia (RGE). O trabalho está disponibilizado no site da ARH Serrana, no tópico Via de Acesso.

“No cotidiano das organizações, fazer cortes de pessoal é uma atividade habitual, porém, geralmente implica consequências das quais poucas pessoas e empresas falam abertamente.

Segundo Brissac (2003), o despreparo diante do inevitável faz a demissão ser a terceira maior dor na vida de um indivíduo, superada apenas pela perda de um filho, do cônjuge ou dos pais. Ser demitido é sempre um choque, que abala as estruturas emocionais e afeta a auto-estima. Com base na pesquisa bibliográfica, notou-se uma gama de teorias fundamentadas sobre alguns momentos do trajeto do funcionário em uma organização, como por exemplo, a admissão, a promoção e a transferência.

Já a demissão e a recolocação não tinham definições estabelecidas nas regras da empresa. Ter um bom processo de desligamento e recolocação

“Ter um bom processo de desligamento e recolocação profissional são importantes, não só pelo o que afeta aos funcionários, mas também prevenir possíveis imagens negativas perante à empresa, bem como impactar na percepção pública a respeito da ética.”



profissional são importantes, não só pelo o que afeta aos funcionários, mas também prevenir possíveis imagens negativas perante à empresa, bem como impactar na percepção pública a respeito da ética. O outplacement, ou a recolocação profissional, oferece um benefício ao empregado demitido, trazendo apoio e encoraja para

a volta ao mercado de trabalho. Essa conduta estratégica do departamento de Gestão de Pessoas pode resultar em estímulo à vinda de capital intelectual, que é uma importante fonte de recursos à empresa.

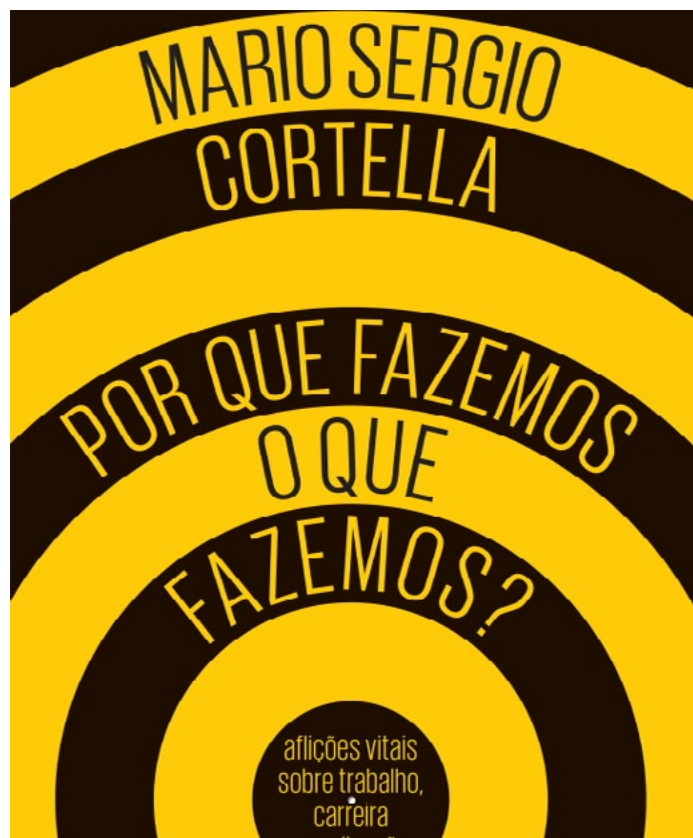
Em vista disso, aprimora o marketing externo da organização e ainda, esse planejamento poderá evitar futuros problemas de clima organizacional e desmotivação dos colaboradores que permanecem na organização. Tendo em vista o marketing interno, isso só o torna mais positivo.”

LIVRO

Por que fazemos o que fazemos? Mario Sergio Cortella

Se você está sempre sem tempo, se você anda desmotivado no cotidiano... Então aqui pode estar o melhor livro, aquele que vai fazer você refletir sobre sua vida profissional. Nas páginas deste livro, o filósofo Mario Sergio Cortella mostra que é importante viver com um propósito. Se você está sempre pensando no seu presente e no seu futuro profissional, este livro é como um guia, com vários ensinamentos como “Paciência na turbulência, sabedoria na travessia”.

Dica de Mirella Steiner - Departamento de Relações com o Mercado



Indicadores de RH: quais são e como medi-los.



Realize o Quiz!

Conheça o melhor conteúdo de RH.

É gratuito!



METADADOS

Pessoas indo além.

www.metadados.com.br



www.metadados.com.br/blog



[/metadadosrh](https://www.facebook.com/metadadosrh)

REAPRENDER PARA TRANSFORMAR



**INSCREVA
SEU TRABALHO**
DE 01 A 30 DE JUNHO

Os interessados deverão preencher o formulário de inscrição que está disponível em www.arhserrana.com.br

INSCRIÇÕES GRATUITAS

PATROCÍNIO



AVALIAÇÃO TÉCNICA



REALIZAÇÃO





ASSOCIADOS PATROCINADORES:
ADVANCE GESTÃO DE PESSOAS - CÍRCULO - DETELLA RESTAURANTES EMPRESARIAIS - EMERCOR
EMPRESAS RANDON - FACULDADE MURIALDO - MARCOPOLO - METADADOS - PROALT - PROTESUL
RODOIL - SIMECS