

comunica^{rh}

Informativo Gerhai – Grupo de Estudos em Recursos Humanos na Agroindústria

palavra da presidência

Comunicação eficiente: estratégia de sucesso do Gerhai

Em um mercado cada dia mais competitivo e versátil, em que produtividade, comprometimento e, principalmente, foco nos negócios são fundamentais para que as empresas evoluam e atinjam os seus objetivos, a comunicação interna surge como um dos principais coadjuvantes no processo de consolidação do nome do empreendimento. O que também significa maior interatividade entre colaboradores e clientes.

A comunicação organizacional constitui elemento vital para a construção de um universo simbólico que, aliado às políticas de administração de Recursos Humanos, contribui para aproximar e integrar os públicos aos princípios e objetivos centrais da organização.

Especialistas acreditam que é pela ótica da comunicação que podemos conhecer e compreender a cultura organizacional, além de captar a lógica das relações internas, suas contradições, suas mediações, para melhor

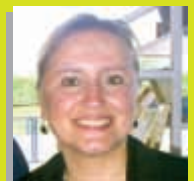
compreender os estágios administrativos, sucessos e fracassos organizacionais, além das facilidades ou dificuldades impostas às mudanças organizacionais.

Diante de tantos bons indícios, temos motivos mais do que suficientes para acreditar que é com ela e a partir dela, a Comunicação, que podemos evoluir interna e externamente. Como fruto desta filosofia de trabalho, desenvolveremos e publicaremos, periodicamente, o **Comunicarh**, informativo impresso do Gerhai que transmitirá, aos seus associados e empresas do setor, os objetivos de negócios, a evolução dos setores e assuntos relacionados ao dia-a-dia do agronegócio, estimulando, assim, ações e comportamentos, trazendo à tona grandes resultados para todos nós.

Leia, contribua, participe. Este informativo é feito para você.

Boa leitura!

Márcia Fernanda Schreiner
Presidenta do Gerhai



eventos

Gerhai realiza Seminário de Gestão de Pessoas e Sustentabilidade no Agronegócio



A sétima edição do Seminário do Gerhai traz como tema "Gestão de Pessoas e Sustentabilidade no Agronegócio". Realizado anualmente pelo Grupo, o evento já tem data marcada: dia 19 de setembro, a partir das 08 horas, no Hotel JP, em Ribeirão Preto - SP. Para este ano, os convidados poderão participar de atividades, debates, workshops e palestras voltadas às novidades do segmento de Recursos Humanos. Assim como na edição anterior, que contou com a presença do jornalista Luis Nassif e do conferencista Max Gehringer, o Seminário trará grandes nomes do cenário empresarial e exemplos de vida, que ministrarão palestras e debates, como o maestro João Carlos Martins.

Então programe-se e já deixe o dia 19 de setembro reservado em sua agenda para mais um Seminário de sucesso com a assinatura do Gerhai, buscando o avanço e a melhoria do setor de Recursos Humanos.

Perseverança e muito trabalho. Palavras-chaves que ajudaram a definir e desenhar a história do Gerhai.

Hoje, prestes a completar 22 anos de atuação, o Grupo comemora os resultados alcançados e se projeta para novas conquistas. Confira nesta entrevista com o diretor executivo do Gerhai, José Darciso Rui, a história e evolução do Grupo ao longo de mais de duas décadas de trajetória.

Comunicarh - Quais foram as razões e os objetivos iniciais que levaram à criação do Gerhai?

Rui - O Gerhai nasceu pela necessidade de mudanças comportamentais e de estratégia de gestão de pessoas no fim dos anos 80 no setor, acompanhando o mercado trabalhista, em especial, setor metalúrgico, bancos, serviços, entre outros. Alguns dos mais conceituados executivos de RH e consultores empresariais, hoje no mercado sucroalcooleiro ou não, foram os mentores deste grupo, apoiado pela STAB, na figura do Dr. José Paulo Stupiello.

Como profissional, tenho orgulho e honra de fazer parte deste seleto grupo de amigos, como todos que tenho dentro do Gerhai.

Comunicarh - Inicialmente, como foi a aceitação deste novo Grupo? E como tem sido agora, mais de duas décadas depois?

Rui - Foi difícil. Começamos numa sala cedida pela STAB em Piracicaba, depois fomos recebidos por usinas, e aqui não podemos deixar de mencionar a Usina da Barra, que nos recebia todo final de ano e nos proporcionava uma grande integração. Devemos muito ao Emílio Veguim, meu eterno companheiro e amigo. O tempo passou, o Grupo fortaleceu, nomes ilustres passaram por nós e continuam conosco. Fortalecemos nossos propósitos, modernizamos nossas reuniões e somos felizes em nossos encontros. Hoje, somos mais de 70 associados cadastrados, que congregam mais de 100 unidades produtoras, mais de 35% da força de trabalho e de 40% do faturamento do setor.

Só perde quem, infelizmente, não participa das reuniões.

Comunicarh - Quais foram as conquistas do Gerhai nestes últimos 22 anos?

Rui - Temos muitas conquistas. O crescimento do Grupo é uma delas. Outra é a realização anual do Seminário de Gestão de Pessoas e de Sustentabilidade, que neste ano entra em sua sétima edição. O laureamento com o prêmio MasterCana em cinco anos consecutivos é uma questão ímpar e respeitada por todos nós.

A criação do nosso site e a nossa personalidade jurídica também são pontos de destaque.

Comunicarh - Como o senhor avalia a atuação do Grupo no segmento?

Rui - O segmento é que deve avaliar a atuação do Grupo. Vou ser breve! Existe um "divisor de águas" em Recursos Humanos no setor: antes e depois do Gerhai (frase copiada de Eralv Santo André, nosso companheiro que anda um pouco afastado de nós...tom de brincadeira).

Comunicarh - O público alvo do Gerhai é a agroindústria, de uma maneira geral. Como o senhor avalia a participação de outros segmentos no Grupo?

Rui - Este é um desafio. Transformar o Gerhai em grupo de RH do agronegócio. Aos poucos, conseguimos trazer algumas empresas fora do setor. Mas confesso que é difícil e muito pouco até então. Tudo é questão de tempo. Um grupo de 22 anos de existência significa perseverança, confiança e maturidade. Devagar chegaremos lá.

Comunicarh - Por que a adesão tem sido cada vez maior por parte do setor sucroalcooleiro?

Rui - Creio que o nascimento no setor deu uma identidade ao grupo, personalizando-o como representante de RH das empresas do setor. Mas esperamos que, com o tempo, o crescimento seja em todo o segmento do agronegócio.

O setor sucroalcooleiro em 2008

O crescimento expressivo do setor sucroalcooleiro no cenário nacional e internacional abriu caminhos para que este segmento ganhasse fôlego, se tornasse cada vez mais competitivo e se consolidasse mundo afora. Em 2008, mesmo diante da forte concorrência do mercado indiano, as perspectivas continuam animadoras. Para traçar um panorama da evolução deste setor, Edson Tanaka, da Usina Bandeirantes, é o convidado desta editoria.

Comunicarh - Sob o ponto de vista do Gerhai, quais são as expectativas do mercado sucroalcooleiro para 2008?

Edson Tanaka - Podemos afirmar, com segurança, que os indicadores apontam para uma super safra, acompanhada de novas unidades. Apesar de preços baixos e queda nas vendas de álcool ao mercado externo, se compararmos aos anos anteriores, o que se vê são altos investimentos, dos grandes grupos nacionais e do capital estrangeiro, entrando em operação nesta safra, o que indica que os investimentos continuarão aquecidos no setor. Em relação à cotação do açúcar, o mercado sinaliza para este ano queda nos preços em função da grande produção da Índia, atualmente, uma forte e expressiva concorrente. Portanto, diante das atuais perspectivas, corremos o risco de frustrar as boas expectativas para a safra 2008.

Comunicarh - Quais conselhos o senhor daria para o produtor?

Edson Tanaka - Há uma grande necessidade de reduzir custos e melhorar a eficiência, para própria subsistência do mercado. O panorama agora é outro: estamos migrando das decisões pessoais para atender desejos dos acionistas na bolsa.

A dança das cadeiras

A pesar de atualmente afetado pelos baixos preços do açúcar e do etanol, nosso setor comprova as previsões de expansão das unidades produtoras. Segundo a Datagro, 35 novas usinas entram em funcionamento nesta safra. Confirma-se o esperado impacto no aquecimento do mercado de trabalho, provocando evasão de profissionais, particularmente nos cargos técnicos e de gestão. O alerta foi amplamente sinalizado nos últimos três anos e, portanto, as áreas de Recursos Humanos não podem alegar surpresa.

O primeiro quadrimestre deste ano confirmou esta tendência e foi claro termômetro da "dança das cadeiras" entre profissionais das usinas. A aclamada retenção de talentos desloca-se dos livros e artigos acadêmicos e, definitivamente, instala-se na rotina dos profissionais de RH do setor, que sentirão pesar sobre os seus ombros a pressão de evitar a saída de pessoal.

Agora é a hora de atitudes consistentes e rápidas. Não é mais o momento de somente pesquisar salários, e sim, de corrigí-los efetivamente, adequando-os aos praticados pelo mercado. Não há tempo de discutir programas de liderança, é necessário "encostar" os treinandos em líderes experientes, criar mentores e adotar treinamentos práticos.

É preciso intensificar a formação de mecânicos, eletricitistas, instrumentistas e cargos similares. Reafirmo que é necessário focar as ações em cargos técnicos e de liderança. Acelerou-se o pulsar do mercado. Não há outra saída: aceleremos as medidas para formar e reter nossos profissionais.

Por Mário Ibide

Diretor de Recursos Humanos do Grupo Nova América
ibide@novamerica.com.br



Rui, Mário, Josias, Eliane, Ana Rosa, Érica, Neusa e Heloísa

Responsabilidade sócio-ambiental ganha Prêmio

Parceria entre JornalCana e Gerhai premiará as empresas do setor

Antecedendo a 134ª reunião do Gerhai, aconteceu em março, nas dependências do CTC (Centro de Tecnologia Canavieira), em Piracicaba - SP, a reunião decisiva sobre o Prêmio MasterCana Social. Ele acontecerá em outubro, durante a premiação do MasterCana 2008, valorizando ações de responsabilidade sócio-ambiental para o setor.

O Prêmio, promovido pelo Gerhai e JornalCana, tem por objetivo incentivar, reconhecer e premiar práticas de gestão de pessoas e responsabilidade sócio-ambiental de empresas do setor sucroalcooleiro, que contribuam para a promoção do bem-estar social e do desenvolvimento sustentável.

As empresas poderão inscrever um ou mais *cases*, seguindo o regulamento, e uma comissão do Gerhai (incluindo Grupos Técnicos e Comissões de Trabalho) fará a triagem.

Serão nove categorias de premiação (Educação e Cultura; Sustentabilidade e Meio Ambiente; Valorização da Diversidade; Saúde Ocupacional; Desenvolvimento Humano; Qualidade de Vida; Comunidade; Comunicação e Relacionamento, e Empresa do Ano em Responsabilidade Social Empresarial) e a taxa de inscrição será revertida para entidades assistenciais. Os *cases* selecionados serão enviados para uma comissão isenta, chamada de Comissão de Notáveis, sem ligação com as empresas participantes, que fará a avaliação e a escolha do vencedor, em cada categoria.

Nas próximas semanas, serão divulgadas informações sobre o Prêmio nos sites dos parceiros:
www.gerhai.org.br
www.procana.com.br

Boas práticas em RH garantem profissionais de sucesso

O Gruper (Grupo de Profissionais de Estudos de Remuneração) está lançando as novas **Pesquisas de Remuneração e Benefícios** e de **Indicadores e Práticas de RH**.

Esta pesquisa nasceu do empenho do Gruper e do Gerhai, há anos, e vem sendo ampliada e aperfeiçoada, constantemente. Atualmente, a responsável técnica pela realização destas pesquisas é a Wiabiliza-RH, que tem desenvolvido um trabalho de alta performance para os grupos em questão.

As pesquisas mantêm peculiaridades do setor e têm sido alinhadas às necessidades dos participantes, que ano a ano apresentam solicitações que vão sendo incorporadas, facilitando a obtenção de informações para tomadas de decisões.

Com mais de 70 empresas participantes em 2007, a Pesquisa retrata o que vem acontecendo no setor sucroalcooleiro em âmbito nacional, podendo ser acessada a qualquer instante *online*, pelo site da Consultoria (www.wiabiliza-rh.com.br), permitindo segregar várias informações, desde que mantidos os níveis de segurança sobre o sigilo de todos os dados, garantindo tranquilidade aos participantes.

Outros diferenciais são a adesão à **Pesquisa de Remuneração de Gestores (Diretores e Gerentes)** e a obtenção de informações de outros mercados do interior do Estado de São Paulo (região de Ribeirão Preto onde está a maioria das usinas e seus fornecedores), contendo mais de 400 cargos e produzindo relatórios personalizados.

Mais informações:

Ronaldo Donizeti de Oliveira
 Coordenador do GRUPER
 (17) 3541-2000

Edson Caseiro
 Coordenador da Comissão de Remuneração e Salários do Gerhai
 (17)3567-9017

José Darciso Rui
 Diretor Executivo do Gerhai
 (19) 3456-2298
 (19) 9789-3069

Treinamento, Segurança e Saúde no Trabalho

A Convenção da OIT nº 155, que trata da SST (Segurança e Saúde dos Trabalhadores) aborda o compromisso dos empregadores em instruir seus colaboradores, qualificando-os de forma a desempenharem suas atividades de modo seguro e consciente.

Nossa legislação trabalhista determina, através das NRs (Normas Regulamentadoras), do Ministério do Trabalho e Emprego, o treinamento em SST. Seu papel preponderante para evitar acidentes e doenças do trabalho.

No desdobramento deste tema, lembramos a seguir onde são citadas as recomendações de treinamento de SST, e esta abordagem pode servir de roteiro para averiguar se estamos cumprindo o dever de casa.

NR 1 (Disposições Gerais): determina que a empresa deverá instruir seus empregados sobre as práticas seguras no intuito de evitar acidentes e doenças; no processo de integração do colaborador, deve ser incluído, textualmente, elementos de SST – esta recomendação também aparece na NR 18, estabelecendo, inclusive, carga horária para treinamento de integração de SST.

NR 5 (CIPA): faz menção ao treinamento dos membros designados e eleitos para melhor desempenho de suas atribuições legais.

NR 6 (EPI): estabelece que o colaborador deve ser treinado no uso correto dos EPIs fornecidos em virtude de possíveis riscos.

NR 7 (PCMSO): determina a realização de treinamento de primeiros socorros para emprego correto dos recursos destinados a essa finalidade.

NR 9 (PPRA): determina, através de treinamento, orientação aos colaboradores sobre as características dos riscos a que estão sujeitos e as medidas de proteção disponíveis e necessárias para a sua proteção.

NR 10 (Instalações e Serviços em Eletricidade): determina que todos os profissionais envolvidos, direta ou indiretamente, nas atividades com eletricidade sejam treinados.

NR 11 (Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais): também determina que os colaboradores sejam orientados, se envolvidos em atividades manuais ou mecânicas.

NR 12 (Máquinas e Equipamentos): estabelece que os operadores tenham acesso as informações sobre o modo de operação, através de instruções, o que sugere treinamento específico nas mais variadas

máquinas utilizadas no processo industrial.

NR 13 (Caldeiras e Vasos sob Pressão): considera operador habilitado o colaborador treinado conforme critério estabelecido nos Anexos I-A e I-B.

Nrs 15 e 16: tratam respectivamente, de insalubridade e periculosidade, pelo risco que os agentes envolvidos representam. Condicionam a execução de treinamento aos colaboradores envolvidos para se precaverem dos seus efeitos.

NR 17 (Ergonomia): complementa com treinamento as recomendações de ambiente de trabalho confortável.

NR 18 (Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção): determina que os colaboradores devam receber treinamento admissional e periódico com objetivo de executar suas atividades de modo seguro.

Nrs 19 e 20 (Explosivos, Líquidos Combustíveis e Inflamáveis): respectivamente, também sugerem treinamento, pelas características das suas substâncias. Quanto à NR 20, já se encontra em discussão alterações que devem transformá-la em programa, semelhante ao PPRA, com ênfase no treinamento dos colaboradores envolvidos nestas atividades.

NR 23 (Proteção contra Incêndios): determina que todos os colaboradores devam ser orientados sobre prevenção e utilização dos recursos para combate a incêndios, além das equipes de brigadistas, com conhecimento aprimorado para controle de emergências.

NR 31 (Segurança e Saúde no Trabalho, Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura): determina o treinamento em vários segmentos, tais como: agrotóxicos, transporte de pessoal e de cargas, operação de máquinas e equipamentos, CIPATR.

NR 33 (Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados): determina a proibição de envolvimento de trabalhador não treinado em qualquer fase deste tipo de atividade.

Bons treinamentos!

Por João Augusto Ribeiro de Souza

Técnico de Segurança do Trabalho

Assessor de SST – GTseg

Diretor Executivo do GSO

Vice-Coordenador do Conselho Municipal de Prevenção de Acidentes de Piracicaba - SP

ja@gatseg.com.br

Formação de mão-de-obra no setor sucroalcooleiro e novas tecnologias para difusão de conhecimento

Tenho acompanhado o crescimento do setor sucroalcooleiro desde a década de 90, quando atuava na área de agronegócios de uma grande empresa, de origem internacional, da área química. Desde então, sabemos que a evolução da qualidade da mão-de-obra contribuiu sobremaneira para a expansão do mercado sucroalcooleiro.

Informações e estudos recentes sobre o setor indicam, por exemplo, que o número de trabalhadores cresceu acima de 50% nos últimos sete anos, principalmente nas regiões Nordeste e Sudeste – a despeito do avanço verificado no período das tecnologias de mecanização de colheita.

No ano de 2006, o setor sucroalcooleiro respondeu por 11% dos novos empregos do setor industrial e por 46% dos postos criados no setor agrícola.

Em relação à qualificação da mão-de-obra, temos diferentes cenários em diferentes regiões. Mas os indicadores gerais revelam uma forte vocação do setor para a empregabilidade, agora e no futuro.

Somente no Estado de São Paulo, 400 mil pessoas trabalham hoje no setor sucroalcooleiro, enquanto todas as previsões apontam que até 2012 outros 400 mil postos de trabalho terão surgido na cadeia produtiva, do campo ao setor industrial e deste à administração das unidades produtoras.

Como gestores da área de Recursos Humanos, teremos um enorme desafio para oferecer suporte e orientação em processos de contratação de profissionais, bem como no desenvolvimento e retenção da força de trabalho alocada pelas unidades produtoras de açúcar, etanol e energia.

Uma das dificuldades encontradas para desenvolver e capacitar pessoas diz respeito a cargos que exigem níveis elevados de conhecimento, como gerentes, supervisores, cargos técnicos, etc. Isso também acontece, guardadas peculiaridades, no tocante aos

trabalhadores de atividades agrícolas (tratoristas, motoristas, etc.). Capacitar profissionais com esses perfis constitui, hoje, o principal desafio dos gestores de RH. Convém ponderar ainda, que a expansão projetada para o setor sucroalcooleiro poderá gerar escassez de profissionais nos escalões gerencial, técnico e agrícola.

Para promover a capacitação de gerentes e supervisores, várias opções vêm sendo criadas, como a participação de universidades de ponta (Fundação Getúlio Vargas e USP, por exemplo), que têm impulsionado cursos avançados em pós-graduação, MBA e outros, nas principais regiões paulistas. A presença no mercado de consultores experientes e capacitados para treinar lideranças, sem falar em iniciativas como o surgimento da Universidade da Cana, do CEISE/Sertãozinho, também contribuem, notadamente, com o aumento das oportunidades de treinamento profissional.

Mas é necessário intensificar as opções, exatamente pelo cenário pujante que se vislumbra para o setor de agora e ao longo dos próximos anos. Se há urgência em capacitar mão-de-obra, há também urgência em criar mecanismos alternativos eficientes, que permitam disseminar conhecimento por meio de estratégias avançadas e velozes em tecnologia da educação, para todos os perfis de profissionais de que precisam as unidades produtoras.

Certamente, os cursos de capacitação online (e-learning) recém-lançados pelo CTC (Centro de Tecnologia Canavieira) tendem a se transformar numa das mais eficazes estratégias “pedagógicas” à disposição do setor sucroalcooleiro, tanto para evitar a escassez de mão-de-obra qualificada no futuro como assegurar a qualidade dos profissionais em exercício.

Por Francisco Paternostro Neto

Líder de Desenvolvimento Humano

CTC – Centro de Tecnologia Canavieira

Medida provisória 410 – Uma visão distorcida

Com a justificativa de estimular a inserção de maior número de trabalhadores rurais na Proteção Previdenciária, no dia 28 de dezembro de 2007, o Executivo Federal editou a Medida Provisória nº 410 que, entre outros, cria o contrato de trabalhador rural por pequeno prazo e estabelece normas transitórias sobre a aposentadoria do mesmo.

Entidades dos mais variados segmentos, notadamente aquelas que se intitulam protetoras do trabalhador rural, vieram a público discordando da MP, por considerá-la danosa a este profissional. Os principais argumentos utilizados para justificar seu posicionamento contrário à MP são a falta de anotação do contrato de trabalho na CTPS e no Livro ou Ficha de Registro de Empregados, que provocará perdas de direitos básicos decorrentes e instituídos pela legislação trabalhista e a discriminação social nas relações comerciais pela falta de comprovação de vínculo empregatício.

Quem assina a MP tem um histórico de vida sindical-trabalhista bastante conhecido e, como tal neste caso, considera o Direito de Realidade em detrimento dos possíveis prejuízos alegados por quem é contra. Por esse Direito que atualmente constatamos a existência da informalidade na relação trabalhista entre o empregador, pessoa física, e seus trabalhadores, isto é, a precarização das relações de trabalho no campo já está instalada há muito tempo.

Além de facilitar ao empregador rural pessoa física a contratação do trabalhador para atividades não superiores a dois meses em cada ano, a MP não suprime nenhum direito previsto na atual legislação trabalhista. A simples liberação de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou em Livro ou Ficha de Registro de Empregados, por si só, não

retiram direitos trabalhistas e nem prejudicam a ação fiscal.

A MP amplia as atuais garantias, pois a não inclusão desse trabalhador na GEFIP, ou ainda, se o prazo da prestação de serviços ultrapassar dois meses dentro do período de um ano, excluirá o empregador rural pessoa física da MP 410, obrigando-o a cumprir integralmente os dispositivos da Lei nº 5.889 de 08/06/1973.

Nos preocupa apenas o disposto no parágrafo oitavo do artigo primeiro dessa MP, conseqüente § 8º do art. 14-A da Lei 5.889, que deixa dúvida sobre a obrigatoriedade de pagamento diário das parcelas devidas. Se tal pagamento for diário, ter-se-á a diluição dessas verbas, dificultando ao trabalhador a gestão de seu orçamento. Convém salientar que a MP 410 não revoga nem subtrai nenhum direito do trabalhador rural. Independentemente do período de trabalho, são aplicáveis integralmente às condições contidas na NR31, específica da atividade rural.

O empregador continua obrigado a adotar as medidas preventivas de segurança e saúde do trabalho, necessárias à garantia do exercício das atividades laborais de modo seguro e saudável, como, por exemplo, entrega, orientação e obrigatoriedade do uso de Equipamentos de Proteção Individual adequados aos riscos ocupacionais das atividades a serem exercidas.

Somente após a implementação dessa MP 410 e seus efeitos poderemos, efetivamente, avaliar se o nobre intento que levou à sua edição realmente foi atingido.

Por Erotides Gil Bosshard

Assessor de Relações Institucionais da COSAN,
Vice Presidente do GERHAI e Consultor em
Relações Trabalhistas e Sindicais

Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho



Pode-se afirmar que a estratégia mais adequada e eficaz para combater o alarmante problema social e econômico dos acidentes e doenças do trabalho é a adoção de um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST), podendo, inclusive, ser um componente positivo para aumentar a competitividade das empresas.

As práticas de SST nas empresas evoluem em função de ações reativas, oriundas de pressões da fiscalização do Poder Público, acordos e convenções trabalhistas, acordos comerciais e alinhamento com outros Sistemas de Gestão, como Qualidade, Meio Ambiente e Responsabilidade Social.

As tendências evidenciam a introdução, por parte das empresas, dos Sistemas de SST formais, como as diretrizes da OIT e OHSAS 18001.

Convém lembrar que as recentes NRS (Normas Regulamentadoras) do Ministério do Trabalho e Emprego têm destacado a implementação de Sistema de Gestão de SST; as NRS 31, 32 e 33 mencionam textualmente SGSST nas atividades pertinentes a elas. Outras NRS, se não sugerem literalmente, insinuam nas entrelinhas que o controle de riscos deve ser organizado, monitorado e atualizado de forma contínua.

Nosso desafio é formalizar um modelo capaz de integrar, de forma adequada, as particularidades do setor sucroalcooleiro. O momento é oportuno, basta começar por definir a política, as diretrizes e as responsabilidades de SST, envolvendo alta administração, gerentes, supervisores e demais colaboradores, além da seleção e acompanhamento de prestadores de serviços, planejamento, acompanhamento, avaliação e revisão dos programas de SST (PPRA, PCMSO, PCMAT, PCA, PPR), assim como toda documentação de SST necessária.

Por João Augusto Ribeiro de Souza
Técnico de Segurança do Trabalho
ja@gtseg.com.br

Fortes ações, empresas sólidas

De que forma o Gruper tem contribuído para a evolução das empresas

Em tempos de mercados vorazes e urgência em resultados, um dos maiores desafios das empresas brasileiras tem sido seu fortalecimento e solidificação (com eficácia e lucratividade, diga-se de passagem), tanto em âmbito nacional quanto internacional, diante de inúmeros fatores que vêm pesando no bolso do empresário, como oscilações do mercado financeiro, mudanças radicais em legislações e alta dos juros.

Diante de tantos efeitos imediatos no dia-a-dia do empresariado, nada mais coerente do que buscar ferramentas que levem à eficiência, solidificação e visibilidade. Uma delas, que merece a devida atenção, é a ajuda mútua. Em outras palavras, colocar em prática o cooperativismo entre as empresas, em que, na troca de experiências, informações e casos de sucesso, empresários e líderes de mercado alcancem soluções práticas e louváveis para a melhoria de suas ações.

Um dos grupos que vem se destacando no mercado, seguindo esta filosofia, é o Gruper (Grupo de Profissionais de Estudos e Remuneração), que busca, notadamente, desenvolver e promover estudos e ações que incentivem a troca de informações e experiências para a tomada de decisões nas empresas.

Há mais de 17 anos atuando fortemente nos mais diversos segmentos, principalmente no setor sucroalcooleiro, o Gruper, que hoje conta com 100 participantes, também tem ganhado visibilidade focando o trabalho em Pesquisas Salariais e de Indicadores de RH e Benefícios, bem como pelos treinamentos anuais de integração do grupo e reuniões bimestrais.

Neste ritmo de crescimento e evolução, o Gruper, que no mês de maio será formalizado como Pessoa Jurídica, anuncia para 2008 três importantes ações: formalização do Grupo, reformulação do pacote de pesquisas, treinamentos técnicos para capacitação dos integrantes e *upgrade* do seu site, via provedor do Gerhai.

Por Ronaldo Donizeti de Oliveira
Sup. Cargos & Remuneração

Programe-se

Saiba quando e quais serão as próximas reuniões do Gruper

Junho - Usina Santelisa Vale

Agosto - em conjunto com o Gerhai; o local ainda será definido

Outubro - Grupo Equipav

Dezembro - Usina Ester (Reunião Festiva)

Colaborador saudável, empresa produtiva

Não há como negar que o ritmo de vida rápido e voraz assimilado pelo homem contemporâneo, bem como o aumento da carga de trabalho e da responsabilidade dentro e fora do trabalho, tem trazido uma série de implicações à sua saúde, como o estresse psicológico, sedentarismo e a incidência de doenças crônicas.

Diante deste novo cenário, grandes empresas, cientes de que alta produtividade caminha junto com profissional saudável e plenamente satisfeito com as condições de trabalho oferecidas, têm se mobilizado para zelar pela saúde de seus colaboradores.

Exemplo disso é o Programa de Qualidade de Vida, projeto que busca a prevenção de riscos à saúde e promoção do bem-estar, melhorando o desempenho do trabalhador e diminuindo o número de afastamentos.

Uma das empresas que tem colocado em prática o Programa é a Usina Pitangueiras. Há sete meses, uma equipe de nutricionistas vem realizando o trabalho de tratamento e prevenção de inúmeras doenças, como Hipertensão, Diabetes, Colesterol e Triglicérides, Obesidade, etc.

Com atendimento personalizado, no qual é elaborado um plano alimentar individualizado baseado nas preferências alimentares e de acordo com as necessidades fisiológicas, nutricionais e objetivos de cada um, os colaboradores têm acesso ao máximo de informações possíveis para resultar numa alimentação mais saudável e prazerosa.

Os resultados já são visíveis. Os colaboradores reduziram a taxa de Colesterol e Triglicérides, e passaram a controlar os níveis de glicemia e de pressão arterial. E um dos dados mais interessantes: alguns deixaram de utilizar medicação e iniciaram atividades físicas.

Prova mais do que concreta de que o bom acompanhamento nutricional dentro de uma empresa torna seus colaboradores mais ativos e produtivos, gerando melhores resultados para todos. O colaborador com saúde, disposição e uma melhor qualidade no ambiente de trabalho, acaba por refletir este bem-estar em sua produtividade.



O GEDESPE (Grupo de Estudos em Desenvolvimento e Seleção de Pessoas) iniciou suas atividades em 1991, com o objetivo de trocar informações e experiências que possibilitem o aprimoramento de técnicas e estratégias empregadas no desenvolvimento e seleção de pessoas. Além disso, o Grupo visa promover, facilitar e manter o relacionamento dos profissionais da área, com mútua colaboração, exercitando o trabalho de estudo em grupo.

A gestão 2008/09 tem a coordenação de Maria Juliana Kamel, da Usina Andrade; como Relações Públicas, Ana Elisa Morelli, da Usina São Domingos, e na tesouraria Meiry Angela Lucas, da Usina Santa Adélia.

As reuniões são realizadas nas Usinas, a cada 45 dias, sempre às sextas-feiras, das 9h às 13h30, cuja pauta, previamente elaborada, aborda assuntos de interesse dos profissionais das áreas de R&S, T&D e/ou RH.

As usinas participantes são: Usina Agrest, Usina Andrade – Açúcar Guarani, Usina São Domingos, Grupo Cosan, Grupo ETH, Usina Santa Cruz, Usina Santa Adélia, Usina Ruete, Usina Guarani, Usina Alta Mogiana, Grupo Colorado, Usina Alvorada Açúcar e Álcool, Usina Cerradinho, Usina Açucareira Estér, Fundação Nova América, Usina da Pedra, Louis Dreyfus Commodities – Bionergia, Nardini Agroindustrial, Paraíso Bioenergia, Usina Noroeste Paulista – Petribu, Usina Santa Rita – Grupo Diné, Usina São José da Estiva, São Luiz – Grupo Dedini, Usina Santa Isabel, Usina Coruripe, Usina Passatempo, Usina Pitangueiras e Branco Peres Açúcar e Álcool.

Setor sucroalcooleiro: Os avanços conquistados

Segundo fontes do setor, as usinas brasileiras já iniciaram a maior safra da história. Os preços do açúcar e do álcool continuam baixos, é claro, mas o crescente mercado interno de etanol – 90% dos carros novos produzidos são flexfuel – a bioeletricidade, os investimentos estrangeiros no setor, expansão do cultivo da cana-de-açúcar para outros estados gerando novos projetos e usinas, criação de empregos, fazem com que o setor sucroalcooleiro ocupe seu lugar de destaque no crescimento do nosso país.

Isso nos remete a prospectar que, no longo prazo, o Brasil será o líder mundial na área de combustíveis de origem vegetal, principalmente o etanol da cana-de-açúcar.

Engajado no setor sucroalcooleiro desde 1966, pude ver e sentir uma alternância de valores, mesclando crescimento, evolução de novas tecnologias, livre mercado, com crises – muitas vezes, repercutindo negativamente no cenário econômico nacional e internacional. Vi o nascimento e a expansão do Proálcool, nos anos 70, em decorrência da crise do petróleo. Esse programa representou, a meu ver, um significativo progresso das empresas sucroalcooleiras e, por consequência, contribuiu para o surgimento de novos modelos de gestão e crescimento profissional dos colaboradores das unidades produtoras.

Sempre atuei na área de Recursos Humanos ao longo de minha carreira. Deixamos para trás um sistema de contratar e pagar pelo serviço prestado e entramos na modernidade da gestão de pessoas. Saímos do sistema rígido de um organograma funcional para o trabalho em equipe, este sempre gerando excelentes resultados.

Concomitantemente, vimos o crescimento das entidades sindicais, suas relações com o patronato, proporcionando uma aproximação necessária para o bem-estar dos trabalhadores. Os acordos coletivos de trabalho passam a ditar as regras das relações do capital x trabalho, com ganhos significativos para as

partes. Mas ainda há muito a ser feito.

Vi também excepcionais avanços do setor em relação à proteção e saúde dos trabalhadores, oferecendo a eles melhor qualidade de vida. Vejo hoje o respeito ao meio ambiente e a solução dos problemas a ele inerentes. A visão do novo modelo de gestão das empresas do setor está mudando e bem rápido. Também importante foi, e continua sendo a formação dos colaboradores. Nos engajamos em programas avançados de formação profissional, de educação continuada, tendo em mente que o aprendizado é uma maneira de nos tornarmos mais familiarizados com as mudanças de gestão e de tecnologia.

Nos anos 80, já com realizações consideráveis na área de RH, sonhos de crescimento e realização profissional em mente e os olhos voltados para o futuro, tive a grata satisfação de conhecer e participar de um grupo de Gerentes de RH de diversas unidades produtoras, com a idéia de formar um grupo de relacionamento na área de Recursos Humanos. Com o apoio e incentivo do nosso amigo José Paulo Stupiello, da STAB, é constituído o Gerhai (Grupo de Estudos em Recursos Humanos na Agroindústria), do qual tive a honra de ser membro fundador e coordenador por duas gestões. Abnegados e ávidos por conhecimento e crescimento profissional, os componentes desse Grupo partiram para a luta e em busca do merecido reconhecimento. As experiências vividas ao longo desses 20 anos de convivência com esse grupo, a mim, particularmente, só trouxe aprendizado, crescimento profissional e pessoal e grandes amigos.

O mercado está cada vez mais competitivo e exigente. Isso requer flexibilidade, inteligência, tanto para nós profissionais quanto para as empresas. Os desafios que temos pela frente devem ser encarados como oportunidade de crescimento. E o Gerhai é um dos caminhos de mão dupla que nos proporciona essa oportunidade.

Por Emilio Francisco Veguin

O desafio de capacitar profissionais

Um dos principais desafios do setor da bioenergia para os próximos anos será a formação de mão-de-obra especializada para atuar neste segmento, que cresce exponencialmente ano a ano, com a perspectiva, segundo dados da UDOP (União dos Produtores de Bioenergia), de gerar até 300 mil postos de trabalho, sendo 100 mil deles de mão-de-obra especializada.

Esta demanda por profissionais é decorrente do crescimento do setor que ocorre, principalmente, na região centro-sul do Brasil, onde se concentram mais de 80% de toda a cana-de-açúcar produzida no país. Muitas usinas já encontram hoje dificuldade de contratação de profissionais para um trabalho mais especializado em suas unidades.

Os dados de nossa pesquisa mostram ainda que das 100 mil vagas que serão disponibilizadas no mercado sucroalcooleiro, 60 mil delas deverão ser preenchidas por profissionais da área agrícola, contra 30 mil do setor industrial e os outros 10 mil, por profissionais para atuar nas áreas administrativa-financeira das usinas.

Muitas iniciativas estão sendo encampadas para a formação desta mão-de-obra, dentre elas destaca-se o papel da UDOP que, desde sua fundação, há 23 anos, já formou mais de 55 mil profissionais para o setor, e que deve nos próximos cinco anos formar pelo menos mais 50 mil.

Os trabalhos da entidade estão voltados a várias frentes, desde cursos que atendam categorias específicas, como o Curso de Tratorista que a UDOP começou a implementar no início deste ano, voltado

para cortadores de cana, passando pelo Curso Técnico em Análise e Produção de Açúcar e Álcool, o Curso Superior de Tecnólogo em Bioenergia, estes últimos numa parceria com o Centro Paula Souza.

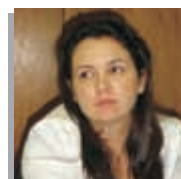
A UDOP ainda oferece cursos de pós-graduação e especializações realizadas em parceria com a FAAP (Fundação Armando Álvares Penteado), com turmas em Araçatuba, Ribeirão Preto, São Paulo, Piracicaba, São José do Rio Preto, Dourados/MS, Uberaba/MG, Brasília/DF, dentre outras.

Além destes cursos, a UDOP ainda realiza outros, chamados de aulas/palestras, nas áreas agrícola, administrativo-financeira, industrial e mecânica automotiva, nas cidades de Araçatuba e Ribeirão Preto, numa parceria com a UFSCar (Universidade Federal de São Carlos). Outra novidade da entidade será a realização inédita, a partir de maio de 2008, de cursos agrícolas na cidade de Dourados, no Mato Grosso do Sul.

Cursos à distância também serão o foco da entidade para o ano de 2008, onde poderemos formar mão-de-obra e qualificá-la através da rede mundial de computadores.

Todos estes esforços consolidam a idéia de que o setor precisa se unir e, o quanto antes, disponibilizar no mercado, profissionais especializados para dar suporte ao crescimento do setor, gerando assim mais oportunidades e contribuindo, ainda mais, para o desenvolvimento do Brasil.

Por Vanessa Olivieri
Coordenadora de Treinamentos da UDOP
treinamento@udop.com.br



Comunicação como ferramenta de gestão

Todo profissional que ocupa cargo de comando precisa desenvolver ao máximo suas competências de comunicação. Afinal, é sua responsabilidade aumentar a produtividade, melhorar o clima, reduzir erros, evitar “retrabalhos”, diminuir conflitos, aumentar confiança e fortalecer o comprometimento, dentre outras coisas. E faz parte do seu cotidiano instruir tarefas, orientar projetos, informar metas e comunicar mudanças indesejáveis. Como fazer isso sem um conjunto de habilidades efetivas de comunicação? Para saber quais são as mais importantes, é necessário conhecer como as pessoas e o próprio mercado reagem a determinados comportamentos da chefia.

1. As pessoas gostam dos chefes que perguntam suas opiniões, que as ouvem, com os quais elas podem falar.

Uma pesquisa realizada pela Universidade de Loyola perguntou a milhares de trabalhadores em todo o mundo se gostavam de seus chefes. Dentre as respostas obtidas, a mais recorrente foi: “sim, eu gosto do meu chefe porque ele me ouve, porque eu posso falar com ele”.

As pessoas disseram: “ele me ouve” e não “ele me escuta”. Isso porque escutar é um fenômeno biológico, não depende de nenhum ato consciente. Escutamos o barulho dos automóveis e o latido dos cachorros. Já ouvir é outra coisa. Ouvir é um ato psicológico. Depende de uma intenção consciente. O chefe que as pessoas gostam “quer ouvir”. Ele demonstra estar interessado no que o trabalhador tem a dizer. Ele para o que está fazendo, presta atenção, não interrompe, não atende o telefone, não fica de olho no micro, faz perguntas, procura esclarecer as idéias. Sobre esse chefe as pessoas dizem: “ele pergunta a minha opinião”, “quer que eu indique o que deve mudar no setor”, “pede feedback sobre sua forma de gerenciar”. Ele ouve ativamente, como diz a literatura administrativa contemporânea.

Outra coisa dita pelos trabalhadores na pesquisa: “eu posso falar com ele”. Isso porque a maior parte dos chefes parece estar sempre indisponível. E, mesmo os que trabalham “de portas abertas”, parecem não perceber que seus subordinados ficam constrangidos, pouco à vontade, em sua presença. O chefe que as pessoas gostam se esforça para deixá-las

à vontade, procura manter uma agenda de reuniões individuais e faz convites para conversas informais sobre o trabalho em geral.

2. As pessoas confiam nos chefes que falam o que pensam, que são positivos.

As pessoas percebem quando o chefe “esconde o jogo”, quando mantém uma agenda oculta, quando não se abre, quando quer parecer bonzinho. As pessoas preferem o chefe que “não manda recado, fala o que tiver que ser dito na frente”, que é transparente, expõe seus pensamentos, sentimentos e opiniões, que diz “não sei” quando desconhece uma coisa e elogia quando é feito um bom trabalho. As pessoas detestam chefe “falso” ou “mascarado”. Esses fatos por si só já seriam bons motivos para todos os gestores intensificarem suas práticas de dar e solicitar *feedback*.

3. Chefes com alto nível de franqueza e abertura têm ascensão profissional mais rápida e consciente.

Estudo que acompanhou durante 12 anos a vida profissional de centenas de executivos de grupos privados de diversos países revelou que aqueles que falam o que pensam e dão abertura para os outros dizerem o que pensam são os que mais prosperam na carreira. Esses chefes sabem que as pessoas têm medo de dizer que não entenderam uma instrução de trabalho, orientação ou novo projeto. Sabem que as pessoas deixam de opinar quando o chefe não demonstra estar interessado. Sabem que as pessoas são fortemente afetadas pelo jeito como as coisas são ditas pelo chefe. Sabem que os chefes, de um modo geral, são péssimos ouvintes e que desperdiçam opiniões e idéias porque não prestam atenção. Por isso, agem de maneira diferente, cuidam dos seus processos de comunicação. Por isso, são mais bem sucedidos.

Por Darley Miranda

Educador e consultor de empresas, com mais de 20 anos de atuação em atividades de educação, treinamento e desenvolvimento de executivos. É consultor da FGV-EAESP, Instituto Florestan Fernandes e Equifax University. Foi consultor da American Management Association International, responsável pela adaptação dos Seminários “Management Skills for New Supervisors”, “Successfully Managing People” e “Making the Transition from Manager to Leader” para a realidade brasileira