

Hoje

CIESP

*Diretoria Regional
de Campinas*

DESENVOLVER O SETOR EMPRESARIAL AINDA MAIS É O MAIOR OBJETIVO DA NOVA DIRETORIA

pág. 04

NESTA EDIÇÃO

INFLUÊNCIAS NO
DESTINO DAS
RELAÇÕES
INTERNACIONAIS

pág. 08

AÇÕES
PREVENTIVAS
AJUDAM OS
CONTRIBUINTES

pág. 09

A VIDA É HOJE

pág. 10

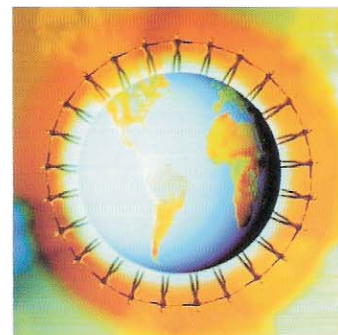
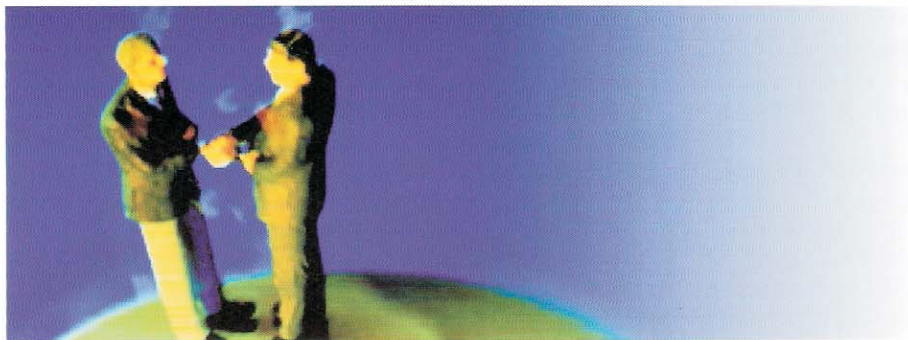
SONHAR E
REALIZAR,
AÇÕES DE UMA
ALMA INTELIGENTE

pág. 11

CIESP

REVISTA BIMESTRAL CIESP - CAMPINAS / Nº 67 - SETEMBRO/OUTUBRO 2004

www.ciespcps.org.br



MENSAGEM DHO AOS ASSOCIADOS

A realidade empresarial apresenta alta taxa de impostos, legislação trabalhista onerosa à empresa, guerra fiscal dos estados, o mercado em expansão, a taxa de juros básica em alta de 16% para 16,25% aa e o progresso da economia. Isso nos mostra uma tendência de freio na economia, pois a capacidade instalada de nossas indústrias em muitos casos está despreparada para um crescimento sustentado.

Dessa forma, para manter o atual crescimento, teríamos de fazer importações, novos turnos, aumento de custos fixos, o que traria uma inflação galopante em razão da necessidade de repassar esse aumento ao consumidor final.

Por outro lado, a expansão dos empregos, vista no último semestre, não reflete a realidade, pois geraram-se mais empregos (de cargos médios ou baixos) e os profissionais que haviam desistido de procurar uma colocação voltaram a acreditar no mercado de trabalho. Mas é uma ilusão, faltam profissionais com qualificação.

A capacidade empresarial tem de ser medida agora. O empresário tem de mostrar à sociedade porque ele escolheu essa posição. De que maneira?

Investindo. Investindo no seu negócio por meio do capital intelectual que é a principal fonte geradora de recursos financeiros e operacionais. De nada adiantam os incentivos fiscais que o governo vem demonstrando, se os empresários, os donos do negócio, se comportarem de maneira convencional. Temos de agir visando ao desenvolvimento real que procede do trabalho, fonte geradora de renda. Para isso, precisamos conhecer os mercados inerentes ao nosso negócio, ampliar nossos horizontes mercantis, gerar sinergias entre pólos distribuidores e fabricantes, temos, sim, de ser empresários no seu real sentido.

Nossa missão enquanto grupo de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO) é reafirmar que, diante dessas conturbações do mercado financeiro e dos negócios, existem oportunidades e caminhos para a superação de obstáculos. Podem ser criadas condições favoráveis àquele empresário que é um empreendedor, sonhador, confiante em sua própria capacidade para atingir o sucesso e capaz de levar uma equipe integrada neste caminho tortuoso, por vezes, mas de vencedores a cada etapa superada.

A capacidade de superar do ser humano é infinita!

O SER HUMANO É IMPORTANTE AO PROCESSO COMO UM TODO!

A empresa é um sistema complexo aberto, econômico e jurídico, mas é principalmente um sistema emocional (psicossocial). E, com certeza, um bem da sociedade. Para sobreviver, precisa ter resultados positivos. Por isso, necessita ter sempre maior lucratividade, rentabilidade, produtividade, qualidade e um alto nível de atendimento ao público, dependendo exclusivamente das pessoas que fazem parte dela e, obviamente, da mentalidade dos que a dirigem.

Empresas ou instituições em que colaboradores não têm liberdade de manifestação, onde existe muita autocracia, rigidez no comando, e consumidores e fornecedores não são tratados adequadamente, perdem

lucro e mercado, porque bem-estar é um sentimento básico e tem influência sobre o rendimento dos indivíduos no trabalho. Inúmeras pesquisas e estudos, aliás, demonstram que as empresas devem cuidar das pessoas que atuam nelas - do que elas pensam e, principalmente, do que elas sentem.

As pessoas efetivamente são o maior capital da empresa. Sempre foram, mas hoje são ainda mais. Refiro-me, porém, a pessoas motivadas, felizes, com vontade de trabalhar, de acertar, de decidir, de agir, de vender, de comprar da melhor forma possível, de fazer com que a empresa cresça. Tão importante quanto o capital intelectual, ou seja, a capacidade de fazer, é o

EXPEDIENTE

Coordenação Editorial: Raquel Kussama, coordenadora do Grupo de Desenvolvimento Humano Organizacional, e Sílvia Regina Luna, subcoordenadora do DHO. e-mail: rh@ciespcps.org.br

capital emocional da empresa, a determinação para fazer sempre mais o melhor. Isso é vital, pois indica a existência de sólidos vínculos afetivos entre os colaboradores e a organização.

Os gestores das empresas sabem que elas são constituídas de pessoas e que essas têm emoções, que podem ser negativas ou positivas. Dependendo de como são tratadas, produzem maiores lucros ou prejuízos. Em função disso, é vital que as empresas treinem sistematicamente seu pessoal. O treinamento dos colaboradores, em todos os níveis, é essencial para que todos possam atingir altos graus de excelência. As equipes têm de estar conectadas intelectualmente, isto é, por meio do conhecimento técnico, como também ligadas emocionalmente à empresa e entre si. É necessário ainda que todos percebam o que está acontecendo no mercado de uma forma global, ou seja, tenham sensibilidade para acompanhar a evolução das necessidades do mercado e as tendências que se apresentam para adaptar-se rapidamente. Quem faz essa adaptação são as pessoas, que têm de estar motivadas para isso.

Nesse contexto, os gestores eficazes desenvolvem sistemas operacionais que lhes permitam atuar com flexibilidade e rapidez, tomar decisões com base em informações pertinentes a cada situação. Quem faz tudo isso – percebe as transformações de mercado, compra, manufatura, estoca, expede e cobra, entre tantas outras funções – são as pessoas.

A eficácia do processo decisório, a velocidade, a qualidade da informação dentro da empresa, pilares da lucratividade são produtos da atuação das pessoas sobre processos tecnológicos.

A estratégia, baseada na missão e na visão, advém dos acionistas e da cúpula da empresa e tem de chegar a todos os colaboradores nas devidas proporções. A direção deve determinar as linhas gerais de atuação, com seus objetivos e prazos. Mas, no dia-a-dia, isso não quer dizer que as equipes tenham de ser robotizadas. Não se deve enclausurar a criatividade. Alguém pode ter uma idéia melhor para fazer algo ou chegar a um determinado resultado desejado, e é importante valorizar cada contribuição.

Um processo de transformação organizacional pode ser extremamente demorado ou relativamente rápido, dependendo do apoio externo que a empresa contratar e do envolvimento pessoal dos dirigentes. O processo tem de ser iniciado obrigatoriamente na direção e chegar aos outros setores, sem percalços.

Quando o empresário entender que colaboradores mais motivados e felizes são mais produtivos, certamente não medirá esforços para fazer que o dia-a-dia da organização seja baseado em respeito pessoal e profissional, condição que gera aumento de satisfação, produtividade e melhores resultados.

A tomada de consciência pode vir por meio de um agente externo, mas o ideal é que o empresário tenha a noção exata do que fazer para mudar os valores culturais e os modelos mentais da organização. Quando isso não ocorre, nem sempre é responsabilidade do dirigente, que usualmente segue padrões estabelecidos há muito tempo em função de circunstâncias anteriores de mercado. Ele precisa, então, buscar ajuda de entidades, empresas do mesmo setor com experiências bem-sucedidas de mudança e consultores respeitados. A vantagem do consultor é que ele ajuda a anteceder as mudanças, auxiliando a criação de condições favoráveis para uma rápida evolução.

O melhor é saber que o retorno do investimento na capacitação de colaboradores é possível. Posso afirmar que nas indústrias, muitas vezes, o retorno em médio prazo, isto é, em um ou dois anos, pode ser de cerca de 10 vezes o valor investido em determinados tipos de treinamento. Isso significa que cada real investido pode gerar outros 10 no período ou até em menos tempo. Os ganhos advêm dos acréscimos de faturamento, da qualidade, de produtividade e de rentabilidade que o melhor preparo proporciona ao colaborador e, por via direta, à empresa. Quem reduz custos são as pessoas.

A empresa é um organismo em permanente mutação, assim como o ser humano, que, aliás, é o "fermento" da empresa. O empresário já percebeu que sua organização precisa ser revista a cada dia, a cada mês, a cada ano. Isso inclui investimentos contínuos em ações de capacitação de colaboradores com o intuito de qualificar o capital intelectual ao máximo, proporcionando agilidade e acerto nos processos decisórios e o aumento do nível de identificação com a empresa, proporcionando melhores resultados em escala ascendente.

Paulo Pizarro,
*Consultor em Desenvolvimento Pessoal
e Organizacional*

Patrocínio



MOTOROLA

intelligence everywhere™

NOVA GESTÃO CIESP-CAMPINAS



Wladimir Tadeu Mantovani, Luiz Alberto Soares Souza e José Nelson Salvetti



Mesa que presidiu a Solenidade



Público presente



Assinatura da Ata de Transmissão de Posse da Nova Diretoria



Diretoria da Regional 2001/2004 recebe Placa de Reconhecimento do CIESP pelo seu trabalho realizado no triênio



Ana Paula Pelegrina Lockmann, Luiz Alberto Soares Souza, Wladimir Tadeu Mantovani, Regina Helena Mantovani, Dirce Salvetti e José Nelson Salvetti



Equipe CIESP-Campinas Gestão 2001/2004



Luiz Alberto Soares Souza, Claudio Vaz e Francisco de Oliveira Lima Filho

A VIDA É HOJE

Passado, presente e futuro, três fases marcadas por atitudes das mais variadas as quais escrevem a história de vida de uma pessoa. Das três, a mais importante deve ser o presente, agora mesmo, hoje, este momento. Não porque o passado já foi ou porque o futuro ainda não chegou, mas, sim, porque o hoje permite que você mude o seu pensamento, escolha outra direção ou apenas certifique-se que está no caminho correto e anime-se ainda mais, alimentando então o seu entusiasmo, o vigor que faz dar certo o seu dia e influencia positivamente tudo ao seu redor.

A força do entusiasmo transforma a pessoa em um entusiasta que faz as coisas darem certo e não um otimista que apenas acha que tudo vai bem. Uma vez entusiasta, recebe-se um grande presente: o poder de contagiar as pessoas. Um exemplo perfeito de um entusiasta é João Roberto Gretz, mais conhecido como "professor Gretz". Por meio de seus livros e palestras que ministra em várias cidades, o professor transmite uma "energia" inconfundível e única. Segundo ele, falar sobre a força do entusiasmo não engloba novidades; são atitudes simples que podem ser tomadas e conseqüentemente acender a chama guardada dentro de cada um de nós.

Primeiro é preciso interpretar a palavra entusiasmo. Ela vem do grego e significa ter Deus dentro de si, além de garra, inspiração e emoção. Entretanto, de acordo com o professor, essa palavra também é conhecimento e pensamento, com isso, ela exige mais das pessoas. "Tudo começa no pensamento. Ele direciona nossos passos e orienta nossas decisões a cada minuto. Há pessoas que vivem vagando em seus pensamentos enquanto fingem estar atentas à fala de um comunicador. É preciso estar presente de fato quando alguém fala conosco. Faça o seguinte teste: questione-se sobre qual é o momento mais importante de sua vida, quem é a pessoa mais importante para você e qual é a sua missão", propõe. Para Gretz, as respostas respectivamente devem ser: o

hoje, quem está com você agora e fazer essa pessoa feliz. Quem age assim é uma pessoa entusiasmada porque sabe valorizar a vida, ou seja, as pessoas e as mais diversas situações.

Unido a esse sentimento de valorização está, segundo o professor, "a necessidade de você ser seu primeiro cliente". "Cuide de você e use energéticos naturais, tais como: exercícios físicos, alimentação saudável, vida equilibrada, pensamentos positivos, meditação, oração, objetivos e finalidade de vida. Aprenda a dizer, às vezes, 'não tô nem aí', confie em você e nos seus sonhos, faça planejamentos, tenha determinação e tenha paciência com você quando a situação exigir, sorria mais e reclame menos!", incentiva.

Pensando em líderes de empresa, por exemplo, Gretz afirma: "os líderes entusiasmados devem ser negociantes de esperança, ajudar as pessoas a alcançarem seus potenciais e ser animadores constantes. Vale lembrar que reconhecimento e elogio são como o sol e a água que dão vida à semente do entusiasmo que todos temos dentro do coração".

Em seu livro "A Força do Entusiasmo", no capítulo 15 intitulado "Líderes Irresistíveis", o professor explica que "quem se entusiasma, em princípio, torna-se um ótimo líder de si próprio: encontra um rumo fascinante, um sentido para o que faz, algo em que confia e que o impulsiona, um objetivo que vale a pena perseguir, uma direção para sua vida. Deixa de ser passivo ou submisso e passa a ser ativo, empreendedor, corajoso, autoconfiante, ousado"; e também alerta: "desde que seu entusiasmo seja suficiente para liderar a si próprio, ele poderá tornar-se um líder convincente para os outros, que passam a ver nele alguém que vale a pena seguir".

Ao entender essa força do entusiasmo, torna-se extremamente sábio e atraente querer ser um entusiasta eterno. Mais do que nunca, hoje, as atitudes boas ao crescimento humano passam a ser impossíveis de serem deixadas para amanhã. Pense nisso, a vida é HOJE! ☰

O CIESP-Campinas foi um dos apoiadores da palestra A Força do Entusiasmo ministrada pelo prof. Gretz em 21 de setembro passado no auditório da sede da Regional. Esse evento foi uma cortesia da ADP - Automatic Data Processing, Inc. e da Central de Negócios.



Walker Javeaux, Délvio Adriani, Enilton Ferreira, Vanderlei Violi, Professor Gretz, Raquel Kussama e Icaro Verniz