



ACIM

A REVISTA DE NEGÓCIOS DO PARANÁ



Assédio no ambiente de trabalho

Embora mais frequentes, denúncias de assédio esbarram na intimidação, por isso empresas investem em canais de denúncias, manuais de conduta e treinamentos

Acabaram as buscas: chegou o aplicativo da Unimed no PR



www.unimedmaringa.com.br
SAC 0800 643 0027 | Deficientes auditivos 0800 642 2009

ANS - nº 371254

App Unimed Cliente PR

Baixou, clicou, resolveu!

Agora, com o aplicativo oficial da Unimed Maringá, você tem funcionalidades que deixam tudo mais fácil, ágil e prático.

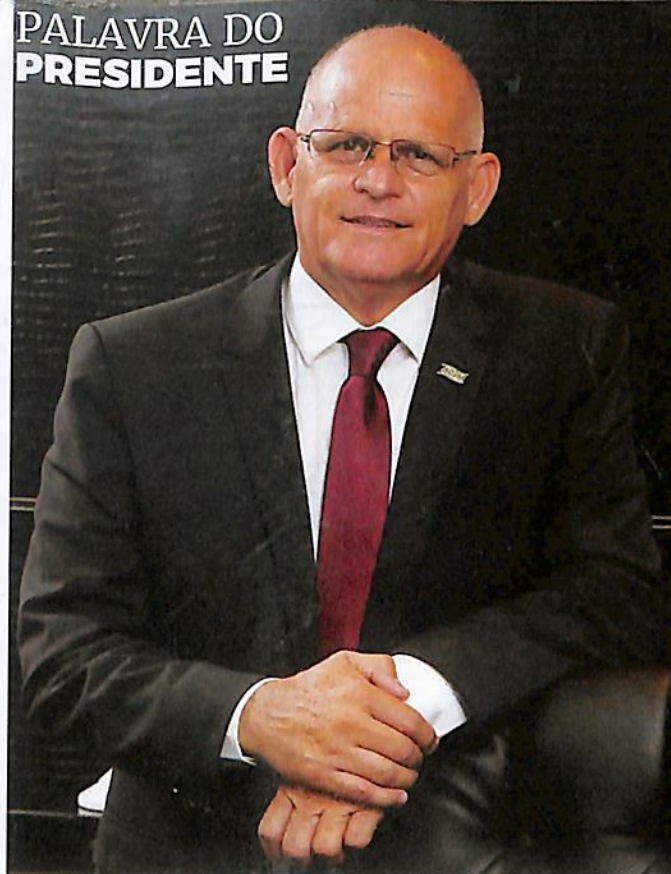
Com o aplicativo, você tem acesso imediato ao seu cartão pessoal e ao de seus dependentes, o que é fundamental em casos de emergência. Além disso, você pode acompanhar as autorizações de exames, visualizar boletos e encontrar facilmente o médico que precisa.

Basta acessar as lojas Google Play ou App Store em seu smartphone ou tablet, procurar "Unimed Cliente PR" e baixar o aplicativo gratuitamente.



CUIDAR DE VOCÊ. ESSE É O PLANO.





ACIM

E você, empresário, vai continuar contribuindo com seu sindicato?

Não há dúvidas que existem muitos sindicatos no Brasil. Afinal, são 17 mil deles - a título de exemplo, na Argentina e no Reino Unido não há 200 em cada país. No Brasil, em média, há um sindicato patronal para cada dois de trabalhadores. Mas isso não significa que os sindicatos são dispensáveis. Pelo contrário, com a reforma trabalhista, que entrou em vigor no final do ano passado, eles ganharam mais relevância. É que de acordo com a nova legislação, o que for acordado em convenção coletiva irá se sobrepor ao legislado.

Se antes era comum que em caso de questionamento na Justiça, determinados pontos dos acordos coletivos fossem invalidados caso houvesse divergência com a legislação trabalhista, hoje a equação se inverteu, e os acordos valem mais (com exceção de direitos essenciais, a exemplo de salário

mínimo e FGTS). Só que, assim como antes, apenas os sindicatos estão autorizados a firmar acordos coletivos.

Ao mesmo tempo que a reforma trouxe grandes avanços para as relações de trabalho, estabeleceu que a contribuição sindical não é mais obrigatória. Para muitos sindicatos, ela era a principal fonte de renda. E com a renda comprometida, os serviços e, por consequência, a atuação podem ficar comprometidos.

Como os sindicatos de trabalhadores têm maior base de representação que as entidades patronais, deverão ter mais condições financeiras para continuar atuando. Só que em negociações coletivas, as empresas, com seus sindicatos fragilizados, poderão sair perdendo. Ao mesmo tempo, os trabalhadores, que quase sempre não contam com assessoria jurídica, precisam de seus sindicatos para de-

fender interesses.

Claro que tornar a contribuição sindical opcional vai ajudar a eliminar sindicatos que têm pouca ou nenhuma atuação, mas pode prejudicar os trabalhos daqueles que sempre defenderam os interesses de seus representados.

Como entidade de classe que sempre trabalhou em prol do associativismo, a ACIM orienta empresários e trabalhadores a continuar contribuindo financeiramente com sindicatos com histórico de bom trabalho em defesa dos seus representados. Agora também é a oportunidade dos empresários participarem mais ativamente dos sindicatos que os representam. Essa participação ajudará a fortalecer a representatividade.

// **José Carlos Valêncio** é presidente da Associação Comercial e Empresarial de Maringá (ACIM)

PROMOÇÃO
**PRONTOS
PARA
MORAR**



PREÇOS E CONDIÇÕES ESPECIAIS

PLANTÃO DE VENDAS

Expo
design

Av. São Paulo, 3019
Visitas das 9h às 18h.
Inclusive domingos e feriados.



design

f/construtoradesign
construtoradesign.com.br

9 9127 4537
3037 9700

INGAVILLE
I . M . O . V . E . I . S
CRECI J03421



PROJETO
ACREDITANDO
NO FUTURO
LAR ESCOLA DA CRIANÇA DE MARINGÁ



Rua Arthur Thomas
com Av. Herval

Com magnífica vista para a
Catedral, cartão postal da cidade!

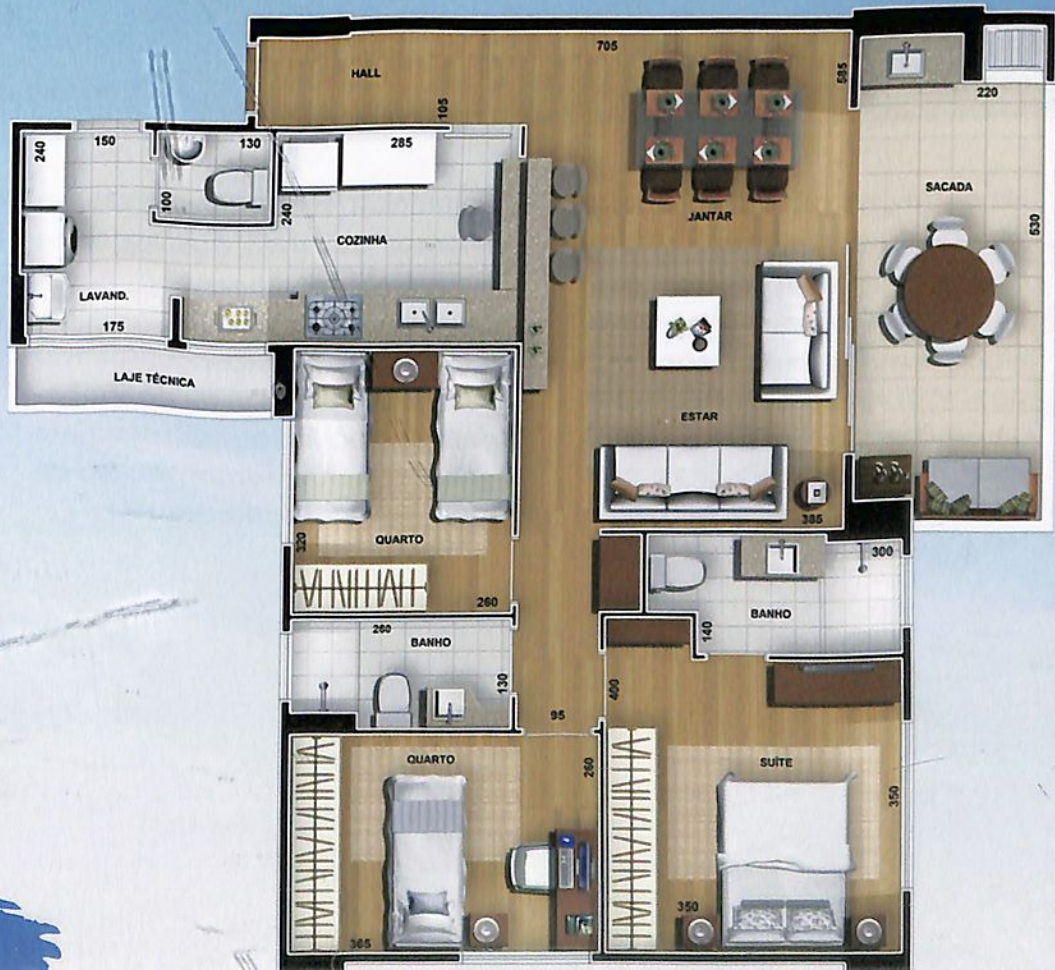
EXCEPCIONAL LOCALIZAÇÃO



1 por andar | 340 m² privativos
4 vagas de garagem



Rua Anacleto Luiz de Oliveira,
próximo a Av. São Paulo, 3019



3 dormitórios (1 suíte) | 2 ou 3 vagas de garagem
103,71 m² privativos

Entre o Parque do Ingá e a Unicesumar.

ENTREVISTA // 8



Na entrevista principal, a jornalista Cristiane Correa fala sobre as lições que aprendeu com os grandes empresários brasileiros que foram protagonistas dos livros que ela escreveu: Jorge Paulo Lemann, Marcel Telles, Beto Sicupira, Abilio Diniz e Vicente Falconi

REPORTAGEM
DE CAPA // 16



Tolerância menor a comportamentos abusivos nos aspectos sexual e moral impõe novas regras de conduta no trabalho; para o juiz Humberto Eduardo Schmitz, da 5ª Vara do Trabalho, é preciso ter cuidado para não confundir demonstração de gentileza e assédio sexual

TECNOLOGIA // 24



Os rastros deixados pelos alunos em plataformas da Universidade serão usados para identificar aqueles que podem desistir do curso, segundo o diretor Alexander Moraes Santos. Pequenas empresas também podem usar os dados digitais dos clientes sem investir muito



Com a reforma trabalhista em vigor, a contribuição sindical deixou de ser obrigatória, com isso, sindicatos como o Sind-vest, que tem Carlos Alexandre Ferraz na presidência, precisam encontrar novas fontes de receita e também oferecer serviços personalizados //

Na prefeitura de Paiçandu há 25 detentos, que trabalham como pedreiros, jardineiros e na varrição, conta o secretário Eduardo Gonçalves; as empresas que contratam apenas detentos contribuem com a reinserção social, não têm vínculos nem encargos trabalhistas

Depois de ler um livro que mostrava a importância de sair do padrão em uma negociação, Oswaldo Fabeni de Oliveira, da Interativa Sistemas, passou a oferecer de graça assessoria para quem compra sistema dele; outros empresários contam as lições que aprenderam em livros



ano 55 edição 584
março/2018

nossa capa:
Factory Total

Embora mais frequentes, denúncias de assédio esbarram na inércia: por isso empresas precisam em cursos de denúncias, manuais de conduta e treinamento.



ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E EMPRESARIAL DE MARINGÁ

A CASA DO
EMPREENDEDOR
EM MARINGÁ

Do grande sonho à realidade

A jornalista Cristiane Correa sabia que tinha uma boa história em mãos: a trajetória de Jorge Paulo Lemann, Marcel Telles e Beto Sicupira, da ABInbev, mesmo eles não autorizando o livro, ela decidiu escrever: "minha preocupação era que nenhum advogado batesse à minha porta dizendo que tinha coisa errada", conta ela, que também escreveu livros sobre Abílio Diniz e Vicente Falconi // **por Rosângela Gris**

Quando largou o cargo de editora-executiva na revista Exame, da Editora Abril, a jornalista Cristiane Correa não ambicionava uma carreira de escritora. Seu objetivo era contar a trajetória de sucesso dos empresários Jorge Paulo Lemann, Marcel Telles e Beto Sicupira, donos da ABInbev, Lojas Americanas, Burger King e Kraft Heinz. A história virou o *best-seller* 'Sonho Grande', lançado em 2013, e rendeu à autora o título de uma das personalidades mais influentes do Brasil em eleição realizada pela revista Época.

Hoje são três livros publicados. O trabalho mais recente é 'Vicente Falconi - O que importa é resultado', lançado em outubro de 2017. Antes escreveu 'Abílio - Determinado, Ambicioso, Polêmico', que narra a trajetória de Abílio Diniz, um dos empresários brasileiros mais importantes do varejo global. Juntos, os três *best-sellers* venderam mais de 550 mil exemplares.

A jornalista pretende seguir no mercado editorial, ao menos por enquanto. "Quando viro a chave, viro de vez", responde ao ser questionada se sente saudades das redações jornalísticas. "Trabalhei bastante tempo. Fiz tudo o que queria".

Em entrevista à Revista ACIM, Cristiane fala da carreira de escritora, da sua relação com os empresários sobre quem escreveu, de negócios e gestão, estes dois últimos são temas das palestras que ministra Brasil afora. Confira:

COMO FOI A DECISÃO DE DEIXAR O JORNALISMO PARA ESCREVER 'SONHO GRANDE'?

Trabalhei quase 12 anos na Revista Exame e nos últimos quatro pensava em escrever 'Sonho Grande'. Tinha feito muitas reportagens sobre as empresas do Jorge Paulo Lemann, Marcel Telles e Beto Sicupira e achava a história deles muito grande, tinha certeza que em algum momento alguém iria contá-la. Só que eles não autorizavam o livro e eu tinha receio de fazer à revelia e ter problemas. Quando percebi que não teria autorização, resolvi escrever não como uma biografia, mas um livro de gestão. Pedi demissão e avisei o trio que iria contar a história deles. Não pensei que queria uma carreira de escritora, queria contar essa história. Até porque não sabia se seria possível viver do mercado literário, já que todo mundo falava que ninguém lê no Brasil. Tinha a impressão que

ninguém lia livro de negócio porque não tinha. Havia obras contando a história da Toyota, Apple e Nike, mas de empresas brasileiras eram raras. Então decidi arriscar. Se desse certo, continuaria escrevendo. Caso contrário, procuraria um emprego em jornalismo de novo.

A QUE ATRIBUI O SUCESSO DE 'SONHO GRANDE'?

Na época a história do trio já era a maior do capitalismo brasileiro, e hoje eles têm uma influência global muito maior do que cinco anos atrás, quando o livro foi publicado. Eles eram muito reclusos. Havia uma curiosidade grande para saber quem eram essas pessoas, como pensavam e como seu negócio foi construído. Quando comecei a escrever, muitos me perguntavam sobre quem era o livro. Respondia que era sobre o Jorge Paulo Lemann e a maioria nem sabia quem era. Diziam que eu deve-

“Entrevistei o Warren Buffett nos Estados Unidos. Ele era amigo do Jorge Paulo e depois virou sócio. Fiquei impressionada com a simplicidade ao final da entrevista quando começou a me perguntar sobre o Brasil. É porque ele acredita que pode aprender com todo mundo

ria escrever sobre o Eike Batista, que na época era o homem mais rico do Brasil. Outro ponto importante é que contei a história de um jeito honesto, falando o que deu certo e o que deu errado, e de maneira simples que tanto um estudante quanto um CEO conseguem aprender muita coisa. 'Sonho Grande' é usado em faculdade, é abordado em provas. Recebo e-mails e ouço relatos de empresários que tiveram ideias para suas empresas após a leitura do livro.

CHEGOU A TER FEEDBACK DO TRIO APÓS A PUBLICAÇÃO DE 'SONHO GRANDE'?

Não esperava que alguém me ligasse para dizer se o livro ficou legal ou não. Minha preocupação era que nenhum advogado batesse à minha porta dizendo que tinha coisa errada. Há cerca de um ano, fui assistir a algumas palestras da programação de 25 anos da Fundação Estudar e o Jorge Paulo, que é fundador da instituição, estava participando de um talk show e foi questionado pelo entrevistador sobre o que tinha achado de 'Sonho Grande'. Ele contou que tinha me enrolado um tempão porque estava preocupado com a 'pegada' do livro, mas acabou resumindo com a frase: "no final das contas acho que foi bom para gente e para o Brasil". E quando se referiu ao Brasil é para mostrar que é possível ser brasileiro e fazer coisas grandes e reconhecidas lá fora. Basta parar de reclamar e arregaçar as mangas.

HOUVE INTERFERÊNCIA DOS TRÊS EMPRESÁRIOS NO LIVRO?

Nenhuma, porque eles não participaram da história. Fazia anos que eu 'cobria' as empresas deles, conhecia muita gente. Minha preocupação, desde a época da Exame, não era se a história era positiva ou negativa para

a empresa. Para mim tem matéria certa ou errada, e o mesmo vale para os livros. Minha única preocupação era contar uma história que estivesse certa. Se houvesse aspectos que eles não iriam gostar, paciência. E foi essa mesma tese que levei para os outros dois livros, a diferença foi que o Abilio Diniz e o Falconi foram colaboradores. Em tese, nestes casos, seria até mais difícil evitar uma interferência. Por isso combino no início que o livro

é independente. Eles não aprovavam a reportagem antes de ser publicada na Exame, e expliquei que a mesma regra valia para os livros. Entendo que para os biografados seja difícil controlar a ansiedade, afinal alguém está contando a vida deles e pode ter coisas que não vão gostar. Não é porque é contratado pelo biografado que tem que dar uma versão cor-de-rosa. Até porque as pessoas não acreditam nisso.



QUEM É?

Cristiane Correa

O QUE FAZ?

Jornalista, escritora e palestrante

É DESTAQUE POR?

Escreveu o best-seller 'Sonho Grande'

QUAL A LIÇÃO MAIS VALIOSA QUE APRENDEU COM OS EMPRESÁRIOS SOBRE QUEM ESCREVEU?

É uma lição básica e quanto mais vejo outros casos percebo a diferença. Eles têm uma simplicidade muito grande e uma vontade de aprender que não acaba. São pessoas que nunca se acomodam e não têm aquela arrogância de achar que sabem tudo, que têm todas as respostas. Estão sempre fazendo cursos, visitando empresas, conhecendo empresários. Infelizmente muitos empresários e executivos acham que sabem tudo. Na época do 'Sonho Grande' entrevistei o Warren Buffett nos Estados Unidos. Ele era amigo do Jorge Paulo e depois virou sócio. Fiquei impressionada com a simplicidade dele ao final da entrevista quando começou a me perguntar sobre o Brasil. Pensei: por que o segundo homem mais rico do mundo está me perguntando coisas? É porque ele acredita que pode aprender com todo mundo.

VOCÊ APONTARIA A APRENDIZAGEM CONSTANTE COMO A PRINCIPAL CARACTERÍSTICA DE UM LÍDER?

Todo mundo deveria ser assim. Se contar todas as pessoas que já entrevistei na minha carreira, cerca de mil, não chega a 10% a porcentagem de que tem essa humildade. Essa história de achar que sabe todas as respostas é tão perigosa, é o começo do fim. E a maioria das pessoas que são líderes acha que tem.

EM SUAS ANDANÇAS PARA MINISTRAR PALESTRAS, QUAL A PRINCIPAL DIFICULDADE CONSTATADA NAS EMPRESAS?

Muitas empresas ainda são paternalistas. Embora queiram ser meritocráticas, há uma cultura tão arraigada de paternalismo que é difícil mudar. Existe dificuldade em aceitar *feedbacks* diretos e domésticos, em estabelecer

hierarquias menos rígidas e se livrar de símbolos de *status*. É comum as pessoas ficarem ofendidas quando alguém aponta problemas em vez de verem isso como uma chance de corrigir uma deficiência. Essa dificuldade de comunicação honesta e transparente resulta em insatisfação e demissão. E as pessoas acham que foram demitidas do nada, quando na verdade elas não sabiam que o seu trabalho não estava agradando. Quando há uma cultura meritocrática com metas concretas e objetivos, é mais fácil, porque sabe-se o que empresa espera do profissional e que tipo de oportunidade dará.

E COMO COSTUMA SER A RELAÇÃO DESSES EMPRESÁRIOS COM SEUS COLABORADORES?

Numa fábrica da Toyota no Japão se um operário identifica um problema, ele interrompe a linha de produção sem consultar o presidente da empresa. Esse modelo da Toyota foi copiado no mundo todo. Mas há 30 anos era difícil imaginar que um operário teria esse poder. O Falconi tem esse entendimento que a base tem conhecimento e trouxe isso para o pessoal do 'Sonho Grande'. Ele é uma figura central na história de sucesso da Ambev, é conselheiro desde o início dos anos 1990. O processo de eficiência que virou símbolo da empresa foi ele quem ajudou a implantar. Falconi também defende que índices altos de *turnover* precisam ser estudados, em vez de ficar no achismo. A alta rotatividade significa que conhecimento e investimento estão indo embora, e nem sempre está atrelada a questões salariais. Ele relatou uma situação onde o problema era a falta de condições básicas de higiene. O banheiro da fábrica e o restaurante eram horrorosos, e isso fazia as pessoas irem embora. É preciso ter disponibilidade para trabalhar na Ambev e nas Americanas. A

cenoura que colocam na sua frente é uma possibilidade de ascensão grande e remuneração financeira alta. Obviamente que essas empresas esperam a contrapartida, que é a sua dedicação.

COMO AVALIA O MERCADO LITERÁRIO?

Meus livros venderam mais de 550 mil exemplares, então não posso dizer que o brasileiro lê pouco. Por outro lado, a tiragem média no Brasil é três mil exemplares. Realmente meus livros são um ponto fora da curva. Dá para viver de livro no Brasil? Difícil. Conheço pouca gente que vive. Eu mesmo não vivo exclusivamente dos livros. Palestra é uma parte importante da minha remuneração. Mas acho que as pessoas estão mais interessadas pelo menos no tipo de coisas que eu escrevo, tanto que houve uma proliferação de livros sobre empresas. Não sei como é o desempenho de todos, mas é como se um novo mercado estivesse se firmando.

E O QUE É MAIS DIFÍCIL NA VIDA DE ESCRITORA?

O mais difícil é encontrar boas histórias para contar. Às vezes tem uma história que parece legal, mas é tão embrionária. Por exemplo, ao contar a história de uma pessoa de 40 anos, é difícil saber o que vai acontecer ainda. Por isso, pauto minhas histórias em gente que tem pouca chance, até pela faixa etária, de ter uma reviravolta. Livro é uma coisa que fica, não é igual revista ou jornal, que se sair algum erro dá para fazer uma errata. Livro vai ficar errado para o resto da vida na estante.

TEM ALGUMA HISTÓRIA OU BIOGRAFIA QUE GOSTARIA DE ESCREVER?

Sempre tem, mas não conto. Em meio aos meus delírios penso em pessoas de fora, que nem conheço.



Qualidade em todos os detalhes
nos mais diversos espaços.

TAKYARRU



acesse e confira:
taky.com.br

Avenida João Paulino Vieira Filho, nº 625
Edifício New Tower Plaza - Torre II - 18º andar
CEP 87.020-025 - Novo Centro - Maringá - PR

EXPOINGÁ 2018 É LANÇADA

Foi lançada no último dia 1º de março, em solenidade que reuniu dezenas de autoridades e lideranças, a 46ª Exposição Feira Agropecuária, Industrial e Comercial de Maringá, a Expoingá 2018. Considerada uma das maiores feiras agropecuárias do Brasil, o evento vai acontecer de 3 a 14 de maio, no Parque de Exposições de Maringá, com o lema "Forte e dinâmica como o Agro". Durante os 12 dias de feira o parque se transformará em um amplo espaço de negócios, lazer, entretenimento e difusão de conhecimento, tecnologia e fomento ao agronegócio. Entre as atrações confirmadas estão os shows das duplas Simone e Simaria, Henrique e Juliano, Cleber e Cauan, além do DJ Alok.

TAXA DE OCUPAÇÃO HOTELEIRA

A taxa de ocupação dos hotéis de Maringá, em 2017, foi de 56,8%. Já o valor médio da diária foi R\$ 156,50. O levantamento é do Observatório do Turismo e Eventos, núcleo de pesquisas do Maringá e Região Convention & Visitors Bureau, e considerou estabelecimentos enquadrados nas categorias Luxo, Turística e Econômica. A pesquisa aponta, ainda, que no ano passado se hospedar ficou 7% mais barato do que em 2016. Já a taxa de ocupação subiu 8 pontos percentuais. O mês com maior ocupação foi julho, com 62,9% dos leitos utilizados, mês em que a cidade recebeu mais visitantes em virtude do vestibular de inverno da Universidade Estadual de Maringá (UEM) e do 21º Interclubes Paranaense de Classes, competição do calendário da Federação Paranaense de Tênis (FPT).

DUPLICAÇÃO DA CARLOS BORGES

O Consórcio Extracon/Contersolo venceu a licitação para a realização das obras de duplicação da avenida Carlos Borges, em Maringá, ao apresentar a proposta de R\$ 12 milhões - valor R\$ 400 milhões menor que o máximo previsto no edital. No total, quatro empresas participaram da concorrência, cuja abertura dos envelopes ocorreu em 26 de fevereiro. De acordo com a previsão da administração pública, as obras devem ter início na primeira quinzena de abril. O consórcio terá 420 dias para duplicar os 3,2 quilômetros do trecho entre a avenida Luiz Teixeira Mendes e a rua Pioneiro Exaltino Pereira Boa Sorte - localizada entre os jardins São Clemente e Atami.

Cary Bertazzoni/PMM





Vivian Silva/PMM

EMPRESAS PODEM PATROCINAR PROJETO DE NATAÇÃO

O projeto Nadando na Frente iniciou as atividades em janeiro no Centro da Juventude Antonio Paulo Pucca (Conjunto Borba Gato), atendendo 64 crianças, de 7 a 14 anos, em situação de vulnerabilidade social. A iniciativa é do Instituto de Esportes, que em Maringá conta com a parceria da prefeitura,

o recordista mundial Fernando Scherer, o Xuxa, o coach Alex Pussieldi, ex-técnico da Seleção Brasileira, e a apresentadora Juliana Rocha são padrinhos do projeto. Em Maringá 13 empresas pagam um valor mensal. Os recursos são destinados à compra de kits (óculos, touca, sunga ou maiô, camiseta, pranchinhas e palmar) que são entregues às crianças inscritas. Já a Secretaria Municipal de Esportes e Lazer cede a piscina e um professor da rede pública. Com mais de 50 crianças na lista de espera, o coordenador local, Thiago Torres do Nascimento, ressalta a importância de mais empresas patrocinarem o projeto - o investimento em cada criança é R\$ 68 por mês. Mais informações pelo telefone (44) 99772-8901.

ALYSSON THOMASI ASSUME CONVENTION

O Maringá e Região Convention & Visitors Bureau oficializou, em 20 de fevereiro, o empresário Alysson Thomasi como novo presidente para a gestão 2017/2019. Ele substitui José Roberto Mattos, que se afasta do cargo para ocupar a presidência do Conselho de Desenvolvimento Econômico de Maringá (Codem) a partir de março. A mudança foi confirmada durante reunião de diretoria realizada no Hotel Thomasi, empreendimento do novo presidente do Convention. "Pretendo continuar desenvolvendo os projetos que promovem e fortalecem a cidade como destino, e como não conseguimos nada sozinhos, contaremos com o apoio do poder público, instituições de classe e iniciativa privada", declara.

Durante a reunião, conduzida pela superintendente executiva do Convention, Yara Linschoten, também foram apresentados alguns dos principais projetos idealizados durante a gestão comandada por Mattos. Um deles é o 'Leve Maringá', loja itinerante de produtos feitos por artesãos locais. Outra iniciativa da gestão de Mattos é a instalação do letreiro 'Eu amo Maringá', que está previsto para ser inaugurado em 16 de abril, durante a abertura da 3ª edição da Semana do Turismo de Maringá.



Divulgação

ALDO INAUGURA NOVA SEDE

Com investimento de R\$ 40 milhões em infraestrutura, máquinas e equipamentos, a Aldo Componentes Eletrônicos inaugurou a nova sede, que fica na avenida Horácio Raccanello Filho, 1.836, em Maringá. O local tem 17 mil metros de área e conta com instalações modernas e intralogística robotizada, que viabilizaram a ampliação da linha de produtos da empresa.

Entre as novidades está a Aldo Drones, com distribuição de equipamentos da DJI; a Aldo Solar com geradores das principais marcas mundiais (importadas e nacionais); e o Programa de Mobilidade Elétrica, que lança a primeira garagem solar pública do sul do país, composta por duas vagas para abastecimento de carros elétricos.

O objetivo, de acordo com Aldo Pereira Teixeira, fundador e presidente da Aldo, com a garagem solar pública, a empresa quer demonstrar o modelo de uso ecologicamente correto e distribuir a solução para postos, hotéis, empresas, shoppings e restaurantes do Brasil. "Maringá e outras cidades têm postos de abastecimento de carros movidos à energia elétrica, mas todos são ligados à rede oficial de distribuição de energia. A grande diferença da nossa garagem é que a eletricidade é gerada pelo sol", explica.

ALEXANDRE BARROS REELEITO NA AERP

O diretor geral do Grupo Maringá de Comunicação, Alexandre Barros, foi reeleito presidente da Associação das Emissoras de Radiodifusão do Paraná (Aerp) para a gestão 2018-2020. A posse da diretoria e conselho fiscal foi realizada em 31 de janeiro em Curitiba.

Entre as ações que Barros liderou à frente da entidade, estão o apoio no processo de migração do modelo AM para o FM, a transição do sistema televisivo analógico para o digital e a campanha pelo rádio livre e gratuito nos celulares. Em entrevista ao portal Aerp, ele disse que seu principal desafio será lutar para que todos os aparelhos de celular vendidos no Brasil tenham um receptor para FM.

Fundada em 1975, a Aerp reúne mais de 350 emissoras de rádio e TV no Paraná. Na nova diretoria a vice-presidência cabe a José Heriberto Micheleto.

PÓS-GRADUAÇÃO UNICESUMAR

VENHA VIVER A EXPERIÊNCIA
QUE FALTA NA SUA CARREIRA.

Os cursos da Unicesumar contam com um projeto pedagógico bem estruturado para preparar o profissional de acordo com o perfil desejado pelo mercado.

Forte aplicação prática, laboratórios modernos, aulas ministradas por profissionais renomados e parcerias internacionais proporcionam a formação de especialistas com capacidade para se adaptar aos novos desafios do mundo corporativo. **COMECE JÁ!**



CAMPUS MARINGÁ

0800 604 4422
www.unicesumar.edu.br

 UniCesumar



Sem tolerância para o assédio

Empresas criam manuais e canais de denúncia contra assédio moral e sexual; com o assunto em pauta inclusive internacionalmente, Câmara Municipal aprovou lei para coibir abusos no executivo e legislativo

// por Rosângela Gris



// Assédio moral

A OIT define como assédio atos inconvenientes como condição para manter o emprego, influência em promoções, prejuízo no rendimento profissional, humilhação, insulto ou intimidação

"Ele se aproximou de repente, segurou meus braços e me beijou", relata Mariana* (nome fictício), 21 anos, que foi beijada à força por um colega de trabalho. O assédio ocorreu em setembro do ano passado, quando ela tinha 20 anos e trabalhava como estagiária em uma emissora de televisão local. O assediador estava na faixa dos 40 anos e é cinegrafista antigo da empresa. "Fiquei sem reação. Nunca achei que isso poderia acontecer", desabafa.

O beijo aconteceu na sala de edição. Ele aproveitou o momento em que os dois ficaram sozinhos e não se intimidou com a possibilidade de ser surpreendido, uma vez que a porta estava aberta. "Havia outras pessoas na sala minutos antes. Estava concentrada e não percebi que todos tinham saído", relata.

O cinegrafista, segundo Mariana, aproximou-se repentinamente da sua cadeira e a beijou à força. Em estado de choque, a jovem passou os dias seguintes tentando apagar a cena da cabeça. O caso ocorreu em uma quinta-feira e só na segunda-feira ela tomou coragem de relatar o episódio a uma amiga. "Passei o fim de semana querendo acreditar que aquilo não tinha acontecido", desabafa. Depois da conversa com a amiga, Mariana decidiu relatar o caso à coordenadora de estágio e ficou frustrada com o que ouviu. "Ela disse que tinha que me acostumar e não podia ser tão fraca".

Dado o descaso da coordenadora e a dificuldade de manter a concentração e o foco no trabalho após o ocorrido, Mariana recorreu ao chefe da emissora. E de novo decepcionou-se pela falta de apoio. Foi colocada frente a frente com o cinegrafista, que negou o assédio. Na versão dada por ele, o beijo foi na bochecha e ocorreu após ela ter lhe pedido ajuda com a edição.

"Ele disse que se eu tivesse me sentido ofendida, ele poderia pedir desculpa", recorda. "O meu chefe disse que não havia provas, que era a palavra de um contra o outro, e para evitar problemas, era para mantermos distanciamento dentro da emissora".

Dali em diante, o cinegrafista adotou uma postura mais distante. Mariana deixou a emissora um mês depois, quando seu contrato de estágio chegou ao fim e não foi prorrogado como lhe havia sido prometido antes do episódio do beijo.

Entre os colegas que souberam do caso de assédio, o sentimento foi de surpresa, apesar de o cinegrafista ser conhecido por suas 'brincadeiras' e comportamento invasivos no ambiente de trabalho. "Ele ficava pegando e abraçando o tempo todo. É comum as pessoas ficarem desconfortáveis, mas só comentam quando ele não está por perto. Há consenso que ele é 'brincalhão'".

O apoio incondicional veio dos pais, que ficaram revoltados. Abalada, a garota buscou ajuda na Secretaria Municipal da Mulher. Lá recebeu atendimento de uma assistente social e psicóloga. Mas acabou desencorajada a denunciá-lo à polícia por falta de provas.

"Não fiz nada porque tive a percepção que nada aconteceria. Mas fico pensando se ele já fez isso com outras mulheres ou se vai fazer um dia", lamenta Mariana, que hoje tem um novo emprego, em um ambiente diferente do anterior.

Walter Fernandes



// No trabalho

"Situações que eram toleradas antes, não são mais. Se houver incômodo ou mal-estar com a situação, é assédio", explica o procurador Fábio Aurélio da Silva Alcure

FIM DA TOLERÂNCIA

A história de Mariana está longe de ser exceção. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirma que 52% das mulheres brasileiras ativas no mercado de trabalho sofreram algum tipo de assédio sexual, embora a maioria tenha optado pelo silêncio.

Tabu por décadas, o assunto ganhou os holofotes recentemente depois que denúncias de abusos contra o produtor americano Harvey Weinstein, magnata de Hollywood, foram publicadas no final do ano passado e desencadearam uma onda de protestos encabeçada por celebridades como as atrizes Angelina Jolie e Gwyneth Paltrow.

No Ministério Público do Trabalho em Maringá as denúncias de assédio sexual são 'eventuais', de acordo com o procurador Fábio Aurélio da Silva Alcure. Segundo o juiz Humberto Eduardo Schmitz, da 5ª Vara do Trabalho de Maringá, "na prática cotidiana não se verificou, nas ações trabalhistas, variação na quantidade

de dos casos envolvendo qualquer tipo de assédio".

"A vergonha da vítima, até em razão do constrangimento a que foi submetida, bem como o medo de que a situação, quando exposta, possa repercutir de forma negativa, certamente são fatores que inibem a pessoa de buscar em juízo o ressarcimento devido", diz o juiz.

"Durante uma investigação descobrimos que várias funcionárias haviam sido assediadas, porém apenas uma denunciou. Constrangidas com a situação, é comum as vítimas não conversarem entre si. Se houvesse compartilhamento de informações e união de esforços, certamente seria mais fácil coibir o assediador", opina o procurador.

Já nas redes sociais e no mercado de trabalho, o caso de Harvey Weinstein, seguido de outros envolvendo figurões do cinema e da TV, levantou a discussão sobre consentimento e assédio sexual. Enquanto para alguns a resposta é óbvia, para outros ainda é complicado entender a diferença. "Houve uma evolução do



// Proibições não podem ser exageradas

"Há que se ressaltar que não há qualquer semelhança entre a simples demonstração de gentileza e o assédio, que se caracteriza pela conduta imprópria", reforça o juiz Humberto Eduardo Schmitz

que é inadmissível dentro da cultura machista. Situações que eram toleradas antes, não são mais. Se houver incômodo ou mal-estar com a situação, é assédio", explica o procurador.

A OIT define como assédio atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes com condição clara para manter o emprego, influência em promoções na carreira, prejuízo no rendimento profissional, humilhação, insulto ou intimidação da vítima.

"Nas relações de trabalho, a situação se configura tanto no comportamento contínuo e reiterado consistente em convites, gracejos, elogios e comentários de cunho

sexual, especialmente quando recusados pela vítima, quanto na prática de um único ato, quando forçado e manifestamente abusivo, como, uma tentativa de beijo, um abraço, o toque libidinoso", explica o juiz do Trabalho.

ASSÉDIO OU GENTILEZA?

A convivência entre homens e mulheres está passando por profundas mudanças e estabelecendo novas condutas entre os sexos, especialmente no mercado de trabalho. O receio de denúncias de assédio, por exemplo, levou empresas a vetar determinadas posturas como cumprimentos com beijinhos, elogios e até caronas.

Na opinião de Alcure, alguns 'ajustes' de conduta são mesmo necessários no ambiente de trabalho. "Quem reage com perplexidade em relação ao que é aceitável é porque, geralmente, tem o hábito de assediar, seja sexualmente ou moralmente", diz.

O juiz do Trabalho vê exageros nessas 'novas regras' de relacionamento. "Em princípio, tais proibições me parecem exageradas, pois se está tentando impor restrições ao convívio social entre colegas de trabalho, o que pode acabar prejudicando, de outra forma, a harmonia do ambiente laboral", destaca.

"Não é incomum o início de relacionamento amoroso entre cole-

// Manual é de
2008

Romagnole
Produtos Elétricos
tem Código de
Ética, que aborda
assédio moral e
sexual, bem como
condutas abusivas;
na foto a gerente,
Rosane Aparecida
Alexandre



gas de trabalho, que muitas vezes evolui para o casamento e formação de família. É próprio do ser humano estreitar relações de amizade com pessoas próximas e, às vezes, é justamente no ambiente de trabalho que a pessoa mantém seu maior contato social, até porque passa a maior parte do dia em companhia dos mesmos colegas”, completa.

O juiz alega ainda que o assediador contumaz, a pessoa que tem esse tipo de desvio de personalidade, não vai se retrair em razão de determinadas proibições e encontrará outras formas de viabilizar a prática do assédio.

“Há que se ressaltar, ainda, que não há qualquer semelhança entre a simples demonstração de gentileza e o assédio, que se caracteriza pela conduta imprópria, abusiva, nitidamente voltada para o aspecto sexual”.

REGRAS DE CONDUTA

A discussão sobre padrões de comportamento antes aceitáveis e hoje considerados inadequados no ambiente corporativo tem levado empresas a refletir sobre a efetividade e a atualização dos códigos de conduta. Na Romagnole Produtos Elétricos a atualização do documento, criado em 2008, é uma prática comum.

O Código de Ética reúne diretrizes e condutas a serem

observadas e seguidas pelos 2,2 mil colaboradores da empresa. Com o quadro de funcionários predominantemente masculino – são 1.723 homens e 477 mulheres – o documento aborda desde a primeira edição a questão do assédio moral e sexual na organização, bem como condutas abusivas que atentem contra a dignidade psíquica, gere humilhações ou constrangimentos que atinjam a pessoa em sua intimidade.

“Esse material vem passando por revisões periódicas nas quais são aprimorados pontos que podem ser melhorados, e inserimos outras questões pertinentes para manter um clima organizacional saudável”, destaca a gerente de Gestão de Pessoas, Rosane Aparecida Alexandre, acrescentando que na mais recente foi incluído um tópico de *compliance*, que trata das medidas anticorrupção e coíbe todas as formas de suborno e corrupção.

Rosane explica que o Código de Ética representa a formalização da cultura da companhia de conduta ética, responsável e de respeito às pessoas físicas e jurídicas com as quais a Romagnole se relaciona. Todos os colaboradores, ao entrarem na empresa, são ‘apresentados’ ao código para alinhar seus valores aos da organização. A Romagnole dispõe ainda de canais de comunicação in-

DEDICAÇÃO SEM LIMITES AO POVO DO PARANÁ.



**DEDICAÇÃO DE
TODOS OS DIAS:**

**TRABALHAR
PELA QUALIDADE
DE VIDA DOS
PARANAENSES.**

MONYA BALLONI FONSECA ROSA
Técnica Química - Maringá

**INVESTIMENTOS EM MARINGÁ
E REGIÃO NOS ÚLTIMOS 6 ANOS.**



RS 600 milhões investidos em obras de saneamento e tratamento de esgoto para melhorar a saúde e o bem estar da população.



terna - como murais, intranet e jornal - para reforçar as regras previstas no documento, estimulando o comprometimento dos colaboradores e conscientizando-os sobre suas condutas.

Já os eventuais casos de assédios podem ser denunciados por meio do telefone 0800, e-mail, caixa de sugestões instalada nas unidades, carta direcionada ao Comitê de Ética ou pessoalmente por meio dos próprios gestores. "Todos esses canais garantem a confidencialidade do contato", assegura Rosane.

Em seguida, as denúncias são levadas ao Comitê de Ética, que é gerenciado pela área de gestão de pessoas tendo como membros fixos colaboradores das áreas de gestão de pessoas, jurídica, gerência e diretoria onde o ato infracional tenha ocorrido.

SEXUAL X MORAL

Bem mais comum que o assédio sexual, o assédio moral é outra prática perniciosa, cujos limites no trabalho estão sendo revistos. "Havia um pensamento que o trabalhador tinha que atuar como mera força de trabalho. O autoritarismo imperava e eram aceitos padrões inadequados de comportamentos e regras abusivas", destaca o procurador Alcure, acrescentando que as denúncias de práticas abusivas no aspecto moral são corriqueiras no Ministério do Trabalho.

O assédio moral se caracteriza pelo comportamento inadequado do empregador, gerentes, chefes de seção ou encarregados com o intuito deliberado de expor o empregado a situações de humilhação e constrangimento, seja com a finalidade de minar sua resistência moral e psicológica ou para tornar inviável a manutenção da relação de emprego.

Pode se configurar tanto pelo rigor excessivo no tratamento, como pelo desrespeito constante, ou pela perseguição ostensiva, manifestada por proibições descabidas, mudança constante de função de trabalho, determinação habitual pelo refazimento do serviço, advertências indevidas, xingamentos, tratamento diferenciado, entre outros.

"Um dos deveres do empregador é a manutenção de um meio ambiente laboral sadio, zelando não apenas pela saúde física do trabalhador, mas por sua higiene mental e pelo respeito à dignidade da pessoa. Ao praticar ou permitir atos contínuos de desrespeito, o empregador está extrapolando seu poder diretivo e cometendo ato ilícito, passível de se converter em condenação de pagamento de indenização por danos morais", explica o juiz do Trabalho.

Diferente do assédio sexual, em que via de regra o assediador prefere os momentos em que a vítima está sozinha, os casos de assédio moral normalmente ocorrem de forma ostensiva dentro da empresa, o que facilita a produção da prova.

"No sexual geralmente a prova é testemunhal. Provas documentais são raras", reconhece Alcure. "De todo modo, o juiz, com sua experiência, pode levar em consideração apenas indícios como meio de prova", completa Schmitz.

LEI MUNICIPAL


No mês passado, o prefeito Ulisses Maia (PDT) sancionou a Lei Complementar nº 1.103 que veda a prática de assédio moral nos poderes Executivo e Legislativo, considerado um importante avanço para coibir os excessos no funcionalismo público. "A lei define e informa o que configura o assédio, bem como estabelece procedimentos para eventuais processos administrativos nos casos de denúncias", destaca o secretário de Recursos Humanos, César França.

Pelo menos 300 casos de assédio foram denunciados à Secretaria de Recursos Humanos de Maringá por meio da Ouvidoria do Servidor, desde a sua criação, em maio de 2017. O número representa 30,7% do total de 976 registros contabilizados até a primeira quinzena de fevereiro, que incluem, além de denúncias, elogios e sugestões.

Conforme dados da Ouvidora, das 300 denúncias recebidas pelo canal, 142 foram arquivadas com resolução administrativa como orientações, advertências, medidas corretivas e palestras educativas sobre o tema.

Outros 46 casos estão sob averiguação e 12 processos administrativos tramitam para investigação e adoção de medidas, caso fique comprovado o assédio. Há ainda três denúncias de assédio sexual que estão sendo investigadas e um caso arquivado.

De autoria dos vereadores Carlos Mariucci e Alex Chaves, o texto ao mesmo tempo em que assegura direitos aos servidores, destaca atos que não configuram assédio moral, como o exercício regular do direito de direção do trabalho - incluindo a cobrança por produtividade e desempenho - e o sentimento pessoal que não reflita, objetivamente, situação de abuso ou perseguição, entre outras ações. E caracteriza como assédio moral ações como a determinação de cumprimento de atribuições estranhas às funções do cargo ocupado pelo servidor ou em condições e prazos inexecutáveis.



Proporcionamos segurança e tranquilidade para nossas seguradas. É a nossa forma de homenagear você, mulher, todos os dias. Trabalhamos para que possam aproveitar tudo o que a vida oferece, sem preocupações.

E neste Dia Internacional da Mulher ficam nossos votos de muita segurança, tranquilidade e sucesso a todas.



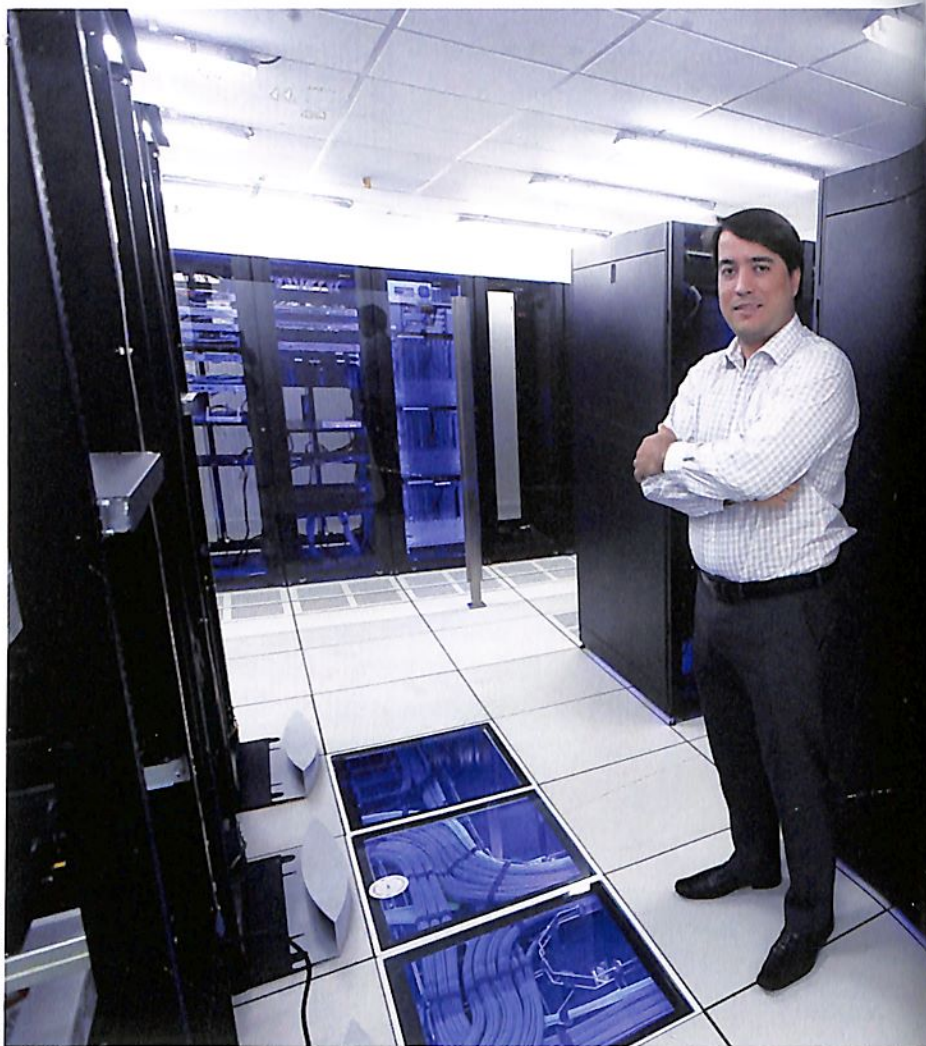
**SANCOR
SEGUROS**

Tudo bem. Tudo seguro.

www.sancorseguros.com.br

A era dos dados digitais

Companhias encontram soluções para os negócios aplicando mecanismos de big data; conceito não é novo, mas tem muito a ser explorado por empresas de Maringá // por **Fernanda Bertola**



Walter Fernandes

// **Equivale a 2 mil bibliotecas**

Unicesumar investiu R\$ 12 milhões no novo data center; com os dados, será possível descobrir, por exemplo, se o aluno tende a desistir do curso; na foto o diretor Alexander Moraes Santos

Computadores de empresas do mundo todo vão processar, em alguns anos, uma impressionante quantidade de dados digitais: o volume anual deverá equivaler, até 2024, a uma pilha de livros que alcançaria o sistema solar vizinho da Via Láctea. A estimativa é do site Techradar, do Reino Unido.

Não é difícil entender porque o processamento de informações digitais tende a aumentar: diariamente, quintilhões de bytes de dados são produzidos na rede mundial de computadores por meio de sites, redes sociais e outras plataformas, e já há alguns anos não é segredo que é possível aproveitar essas informações para gerar negócios.

A gigante Netflix é um bom exemplo de como o processamento efetivo de dados apresenta resultados importantes. Serviço de *streaming* presente em mais

de 190 países, desde sua fundação, em 1997, quando era uma locadora on-line que entregava DVDs pelo correio, a Netflix se preocupa em oferecer serviços e promoções personalizados. Hoje utiliza inúmeras possibilidades da internet e do *streaming* para isso.

O acesso dos assinantes à plataforma deixa uma série de rastros – horários, frequência, títulos e gêneros mais procurados – que a Netflix coleta para entender quais produtos e estratégias funcionam melhor. Assim, lança séries e filmes, bem como indica conteúdos para consumo, com maiores chances de êxito.

Em Maringá, a Unicesumar inicia internamente uma nova era de gerenciamento de dados com investimentos em equipamentos para o *data center*, centro de processamento de informações digitais, avaliado em R\$ 12 milhões. Segundo o diretor de Tecnologia



Walter Fernandes



// Com base em algoritmos

"Para oferecer naquela hora o produto mais provável de ser comprado, é preciso processar informações com inteligência e rapidez", reforça o cientista de dados Marcio Junior Vieira

da Informação, Alexander Moraes Santos, a quantidade de informações armazenadas no novo data center, que roda mais de cem sistemas, equivale a quase duas mil bibliotecas físicas da instituição.

Com mais de 120 mil alunos, entre os matriculados no ensino a distância e no presencial, a Unicesumar começa agora, com os novos equipamentos, a aplicar efetivamente o sistema de predição, projeto até então piloto. O objetivo é descobrir se um aluno tende a desistir do curso para atuar na prevenção e combate à evasão.

Segundo o head de sistemas, Ricardo Satin, o sistema de predição captura rastros deixados por alunos em plataformas eletrônicas da instituição, a exemplo do portal do aluno, como frequência e horários de acesso, histórico de adimplência, desem-

penho em provas, elementos demográficos, além do histórico de ensino médio, idade, sexo e cultura que se tornam conteúdo graças ao mecanismo que envolve inteligência artificial. "O sistema olha para essas informações com base em dados históricos. Estabelece um padrão de comportamento de alunos que já evadiram e, baseado nisso, prediz quais outros que tiverem comportamento semelhante são candidatos a evasão", explica Satin.

As análises resultantes do sistema estabelecem perfis com taxas de risco e norteiam o trabalho de setores como o pedagógico e o financeiro. "Identificamos o problema e os demais departamentos aplicam o remédio", resume Satin, esclarecendo que ainda não é possível mensurar os resultados do projeto, já que ele passou a funcionar este ano.



Walter Fernandes

// Infraestrutura de armazenamento

"As empresas da região apresentam maior demanda por serviços de inteligência de negócios, mas em breve complementarão com analíticos de big data", diz Alexandre Rogoski, da RKG4IT

BIG DATA

A tecnologia utilizada tanto pela Netflix quanto pela Unicesumar tem em comum o mecanismo de *big data*, presente em uma infinidade de ações adotadas mundo afora para prevenir epidemias; identificar pacientes de alto risco; vender mais; reduzir custos operacionais ou tempos de espera; melhorar a imagem de um presidente; otimizar o tráfego.

Do inglês, o termo *big data*, que surgiu por volta de 2005 com o Google, significa 'grandes dados', mas implica em aspectos que escapam a essa tradução literal. O conceito abrange estratégias e tecnologias necessárias para reunir, organizar, processar e extrair conhecimento de grandes conjuntos de dados.

Segundo o cientista de dados e CEO da Ambiente Livre, Marcio Junior Vieira, o *big data* é dividido em quatro bases ou quatro 'Vs': volume, velocidade e variedade, que apresentam valor. Sobre os dados, o principal pilar do *big data*, o que é considerado grande volume depende da quantidade de informações digitais que uma empresa consegue captar. A velocidade, ou seja, a capacidade de processamento de dados, também fundamenta o *big data*. "Não adianta obter dados e não ter capacidade de processamento. Imagine alguém navegando no seu e-commerce. Some a isso o histórico de pessoas que já navegaram no seu site. Para oferecer naquela hora o produto mais provável de ser comprado, é preciso processar informações

com inteligência e rapidez", explica Vieira.

Mecanismos de *big data* também podem funcionar automatizando inteligência artificial, que aprende e identifica padrões, com base em algoritmos, em meio a uma variedade de informações necessárias para que o resultado tenha maior valor. "Para acertar o produto mais provável a ser comprado, é preciso saber não só o que o cliente já comprou, mas para qual time ele torce, se trabalha com vendas, que tipo de roupa gosta. Por isso falamos em variedade", exemplifica o cientista.

ANÁLISE DE DADOS

Para as empresas que desejam apostar em *big data*, Vieira recomenda a organização de um se-

UNICOOB CORRETORA DE SEGUROS

SEGUROS VIDA



Segurança para os **imprevistos**. Proteção que **você**, sua **família** e seus **funcionários** necessitam em momentos **inesperados**.

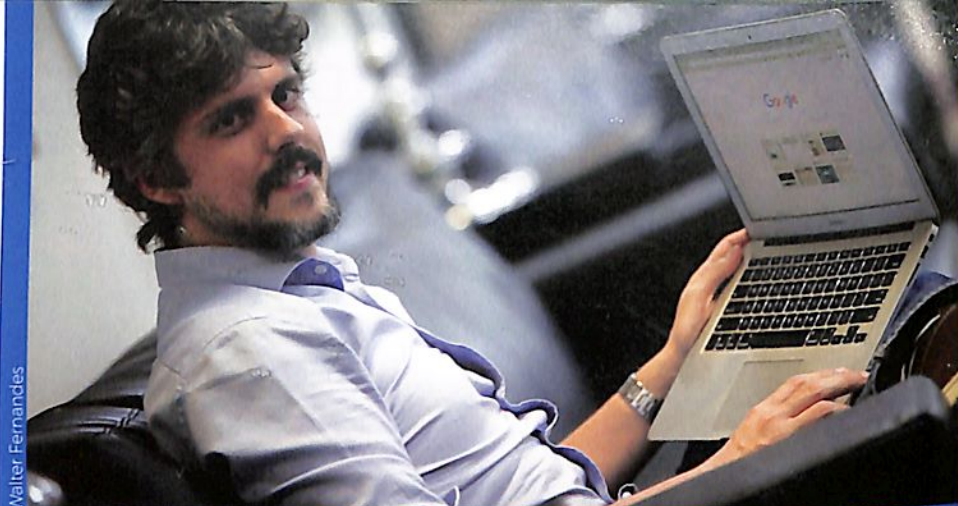
Aproveite sua **vida** com toda a **tranquilidade** que **você** merece!

tor de TI qualificado. Segundo ele, companhias atualizadas, mesmo que de médio porte, já contam com cientistas de dados em seus quadros. "Se não tiver alguém para gerenciar as ferramentas, elas não serão efetivas. Claro que pode terceirizar isso. Mas quanto mais especializado for um setor, melhor".

Os serviços prestados pela RKG4IT, de Maringá, não são baseados em *big data*, mas permitem que ele aconteça. Segundo o diretor de projetos, Alexandre Duarte Rogoski, são oferecidos serviços de infraestrutura de armazenamento, rede e processamento, o que permite a softwares de inteligência artificial consumir dados de forma rápida para entregar informações no tempo esperado. "Com as soluções que ofertamos, os dados podem ser analisados nativamente no lugar onde estão armazenados", acrescenta.

Rogoski destaca que o principal público que busca os serviços quer descobrir a imagem de seus clientes e criar modelos preditivos de consumo e comportamento. Em Maringá e na região, a procura ainda é pequena. "As empresas da nossa região apresentam maior demanda por serviços de inteligência de negócios, mas provavelmente em breve complementarão suas tomadas de decisão com analíticos de *big data*".

Ele comenta que os dados estão se tornando mais espalhados em vários *data centers*, impondo desafios para as equipes de infraestrutura responsáveis por armazenar e proteger dados e para cientistas, que os coletam e os analisam em tempo real a partir de várias fontes. "As equipes de análise são convidadas a limitar o escopo dos dados que estão sendo analisados ou esperar dias antes que os dados certos possam ser disponibilizados para análise".



Walter Fernandes

// Para os pequenos empresários

"Ferramentas simples, como Google Analytics, relatórios do Facebook e Google Trends fornecem dados para ajudar as empresas, reforça o consultor Felipe Orsoli"

SOLUÇÕES SIMPLES PARA COMEÇAR

Mesmo sem uma potente central de processamento de dados é possível surfar a onda da informação. Para quem começa a se interessar pelo uso de dados, especialmente os pequenos empresários, o consultor e capacitador de negócios digitais Felipe Orsoli recomenda fugir de sistemas complexos e voltar o olhar para ferramentas simples, muitas vezes já utilizadas pela empresa, que também estão ligadas ao conceito de *big data*.

"Um exemplo é o Google Analytics. Esta ferramenta pode ser utilizada por qualquer empresa que tenha site ou loja virtual. Integrada a essas plataformas, o *Analytics* fornece dados sobre o público que visita o site da empresa, conteúdos mais visitados, tempo que os usuários navegam e canais que mais geram acessos. Todos esses dados ajudam a entender parte dos usuários que interage com a empresa por meio do próprio site", diz Orsoli.

O Facebook também pode fornecer informações valiosas para empresas que mantêm uma página na rede. Orsoli destaca que a partir da plataforma é possível acessar relatórios sobre o público que visita a página, como perfil e dados demográficos. Com dados como esses fica mais fácil traçar uma estratégia de marketing, por exemplo, que pode ser trabalhada na própria

rede ou em outros canais.

Existem ainda ferramentas mais focadas em gestão de relacionamento, como software de CRM (*customer relationship management*). Elas são eficientes para entender contatos que chegam até a empresa, fazendo com que o fluxo comercial seja mais curto, tudo isso a partir da integração de dados que são coletados por um mix de canais como e-mail marketing, site, mídias sociais e até atendimentos telefônicos e pós-vendas.

Já o Google Trends é um recurso interessante para descobrir o índice de pesquisas de determinadas palavras em território nacional. "Digamos que o empresário deseja saber quais estados podem ser interessantes comercialmente. Com o Google Trends, ele descobre onde residem, em maior número, os usuários que mais pesquisam determinada palavra relacionada ao negócio e assim pode direcionar as ações", diz.

Nessa linha, outro exemplo é uma ferramenta para gestão de *lead*, cuja capacidade é rastrear cadastros do sistema enquanto o usuário navega no site da empresa. "Você pode criar um gatilho no sistema enviando um e-mail promocional para todas as pessoas que acessarem mais de três vezes a página do produto", exemplifica Orsoli.

*Numa folha qualquer
Eu desenho um sol am*

**PANTONE
106 C**

**PANTONE
107 C**

**PANTONE
108 C**

**PANTONE
109 C**

Arte regida com a perfeição
e harmonia de todas as cores.



**Regent
Print**

44 3366-7000

**// Ampliou filiados**

Ariovaldo Costa Paulo, do Sinca: "creio que começaremos uma nova etapa, buscando conscientizar os empresários sobre a importância da contribuição, com a devida prestação de contas"

Após reforma, sindicatos buscam novas receitas e gestão

Fim da obrigatoriedade da contribuição sindical impacta o caixa de entidades que tinham o tributo como grande fonte de receita; em contrapartida, acordos coletivos firmados pelos sindicatos se sobrepõem à legislação
// por Fábio Castaldelli

A reforma trabalhista, aprovada em julho do ano passado e que começou a vigorar em 11 de novembro, alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A legislação também trouxe mudanças significativas na relação entre empregado e empregador e atingiu em 'cheio' os sindicatos, que se mobilizam em busca de novas receitas e modalidades de gestão. Afinal, a contribuição sindical, que representava a principal fonte de renda para muitos deles, deixou de ser obrigatória.

O assessor jurídico da Federação Interestadual do Ensino Privado (Fenep) e do Sindicato dos Estabelecimentos

Particulares de Ensino do Paraná (Sinepe-PR), Diego Felipe Muñoz Donoso, explica que antes da reforma, todos os trabalhadores destinavam ao sindicato da categoria, uma vez ao ano, o equivalente a um dia de salário. Agora esse repasse passou a ser opcional e condicionado à autorização do trabalhador. "A contribuição deixa de ser tributo, portanto, compulsória, e passa a ser facultativa, portanto, carente da necessária manifestação de vontade daqueles que queiram contribuir, o que dificultará, e muito, a organização financeira e o custeio dos sindicatos que não sejam reconhecidos por sua base como efetiva-



// 28 anos de atuação
Sindvest teve perda de receita com o término da obrigatoriedade sindical e aluga parte da sede para a Fiep; na foto o presidente Carlos Alexandre Ferraz

mente representativos e eficientes”, comenta.

O reflexo da reforma foi imediato, principalmente para as entidades trabalhistas menores e com mais dificuldade de conseguir filiados voluntários. De olho na sobrevivência, sindicatos também precisaram enxugar o quadro de funcionários. A estimativa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) é que até cem mil dos 300 mil trabalhadores direta ou indiretamente empregados pelos sindicatos e centrais no Brasil serão afetados de alguma forma até o fim do ano.

O tamanho do prejuízo varia com o nível de dependência financeira que o sindicato tinha dessa taxa obrigatória. “Em algumas entidades a contribuição sindical representava 80% da receita e em outras de 10% a 15%. Alguns sindicatos migraram

para as contribuições espontâneas e a prestação de serviços aos associados, trazendo-os, inclusive, para uma maior participação no processo decisório, situação que faz com que o associativismo sindical facilite a adesão da base à contribuição para custeio da estrutura”, analisa o assessor jurídico.

NOVA REALIDADE

O Sindicato do Comércio Atacadista e Distribuidores do Estado do Paraná (Sinca-PR) ainda não fez um balanço do impacto na receita causado pela extinção da contribuição obrigatória, no entanto, a previsão é que a redução chegue a 70%. O empresário maringaense Ariovaldo Costa Paulo, vice-presidente do Sinca-PR, explica que a taxa chegou a representar, antes da reforma, aproximadamente 50% do caixa do sindicato. Mas ele garante que a entidade está prepa-

rada para se adaptar à nova realidade. “Creio que começaremos uma nova etapa, buscando conscientizar os empresários sobre a importância da contribuição, com a devida prestação de contas e ações pensadas para as necessidades deles. Também é preciso ser efetivo na oferta de processos, produtos e serviços”, frisa.

O planejamento do Sinca-PR para 2018 prevê a promoção de eventos como *workshops* e palestras focados na reforma trabalhista e seus impactos no segmento atacadista distribuidor. A entidade aposta, ainda, em projetos em parceria com outras instituições, a exemplo do Sistema Fecomércio, Associação Brasileira dos Atacadistas e Distribuidores (Abad), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) e ACIM, bem como em empresas e prestadores de serviço.

Entidade patronal, o Sinca-PR



Walter Fernandes

// 2,5 mil filiados

José Maria de Oliveira Marques, do Sinteemar: ele acredita que os sindicatos que trabalham para representar bem a categoria serão fortalecidos

também decidiu, em novembro passado, mudar a nomenclatura – antes era Sindicato do Comércio Atacadista de Gêneros Alimentícios do Estado do Paraná. A intenção com a alteração foi expandir o leque de empresas que podem fazer parte do sindicato. “Essa ampliação foi um avanço, pois buscamos representar o setor como um todo, respeitando, é claro, as particularidades, a exemplo de Maringá e região, onde existe um polo consolidado na área de confecção, muito bem representado pelo Sindicato dos Lojistas do Comércio Varejista de Maringá e Região (Sivamar). Lembrando que não concorreremos com essas entidades, mas somamos força para que o segmento atacadista e distribuidor seja bem representado”, completa o vice-presidente do Sinca-PR.

Com maior abrangência, o sindicato que até novembro de 2017

reunia 1.193 empresas filiadas, atualmente tem 3.320 – e o número tende a aumentar. “A entidade não pode mais depender exclusivamente das contribuições. Acreditamos que a modernização trabalhista diminuiu a fábrica de reclamações, os passivos, mas não a responsabilidade para se firmar acordos coletivos bem feitos, estudados, com aparatos técnicos e que vêm sendo realizados com sucesso pelas entidades representativas. Se essa conscientização acontecer, será um grande avanço e todos sairão ganhando”, completa. Com a reforma trabalhista, os acordos coletivos passam a prevalecer à legislação em vários pontos, como banco de horas.

ATUALIZAÇÃO E INTEGRAÇÃO

Representante de 1.253 indústrias de confecção em território maringaense e outros 68 municípios, o Sindicato da Indústria do Vestuário de Maringá

(Sindvest) também confirma que apesar de seguir com o quadro de 230 associados que tinha anteriormente à reforma trabalhista, teve perda significativa de receita com o término da obrigatoriedade da contribuição sindical. Para compensar a diminuição de recursos, o presidente Carlos Alexandre Ferraz adianta que uma nova modalidade de negócio está sendo desenvolvida com a missão de atender os filiados de maneira personalizada.

“Teremos um novo modelo para a cobrança das mensalidades, de forma que o associado consiga contabilizar os ganhos em participar da entidade, passando a ver a adesão como investimento e não como mais uma despesa”, revela ele, também destacando a importância, nesse momento de transição, de buscar apoio e integrar projetos com outras entidades. “Estamos nos unindo com os demais sindicatos do setor têxtil e

vestuário do Paraná e do Brasil para criarmos ações e serviços para nossos associados”, adianta.

E não é de hoje que a “integração” é uma bandeira levantada pelo Sindvest. Desde abril de 2016, a entidade alugou parte da sede para a Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Fiep). Nasceu, assim, a ‘Casa da Indústria’, abrigando além do Sindvest, o Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios de Maringá (Sindirepa), o Sindicato da Indústria de Curtimento de Couros e de Peles do Estado do Paraná (Sicppar), a Coordenadoria Regional da Fiep e o Programa de Extensão Exportadora (Peiex), subsidiado pelos governos estadual e federal com objetivo de preparar as empresas para a exportação.

“Mesmo que outros sindicatos não estejam fisicamente na Casa da Indústria, a Fiep realiza, no local, eventos focados em todos os setores. Além disso, é uma tendência compartilhar espaços, e o Sindvest dispõe de ótima estrutura que poderia ser compartilhada, assim como gerar renda para a entidade sem interferir no seu desempenho.”

Sindicato patronal, o Sindvest tem 28 anos de atuação e defende os interesses da cadeia do vestuário, como facções, lavanderias industriais, estamparias, bordados, acessórios do vestuário e calçados.

SINDICATO MAIS FORTE

Se para alguns sindicatos o fim da contribuição obrigatória significou o adeus a uma fonte de recursos fundamental, para outros a decisão é vista como necessária. É o caso do Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino de Maringá (Sinteemar). “Somos contra o imposto sindical. Batalhamos para que trabalhadores se filiem ao sindicato com a finalidade de fortalecer a

CAMPANHA QUER INCENTIVAR FORTALECIMENTO DOS SINDICATOS

O Brasil tem cerca de 17 mil sindicatos. Com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, dizem os especialistas que deverá haver uma ‘peneira’ entre os sindicatos que realmente defendem os interesses dos representados daqueles que só existem no papel e pouco prestam serviços para a categoria.

Por outro lado, como a contribuição deixa de ser obrigatória, os sindicatos que a tinham como grande fonte de receita podem enfrentar dificuldades na prestação de serviços e, por consequência, em vez de serem fortalecidos, já que o acordado em convenções coletivas passa a prevalecer o legislado (e só os sindicatos assinam convenções), podem perder força.

É por isso que a ACIM saiu em defesa dos sindicatos com bom histórico de trabalho realizado por seus representados e que tinham na contribuição sindical uma fonte importante de recursos. A entidade vai incentivar que os empresários fortaleçam seus sindicatos, por meio do pagamento da contribuição sindical patronal, da filiação e da participação nas atividades do sindicato, para o aumento da representatividade.

instituição. Afinal, quanto mais filiados, mais força na representação e nas negociações coletivas teremos”, explica o presidente do Sinteemar, José Maria de Oliveira Marques.

De acordo com ele, a contribuição sindical era repassada para a clínica odontológica que atende os filiados com desconto. Porém, Marques ressalta que a escassez do recurso não irá comprometer o caixa. “Obviamente, os sindicatos que vivem apenas do imposto sindical ou os que não atenderem o trabalhador e seus interesses de maneira correta vão acabar. Mas aqueles que como nós defendem o trabalhador, vão se fortalecer”, analisa.

Esse fortalecimento, na visão do presidente do Sinteemar, será construído na medida em que os funcionários se verem prejudicados pela

legislação trabalhista. “A maioria acreditava que os sindicatos desapareceria com a reforma. Mas é o contrário. Agora, o sindicato precisa se aproximar da base, mostrar serviço e trazer filiados”.

A primeira negociação coletiva do Sinteemar no período pós-reforma será em março. Marques acredita que os empregadores tentarão fazer valer o acordado sobre o legislado. Essa nova regra trabalhista possibilita que convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre o determinado pela legislação. “Vamos nos mobilizar para impedir abusos. A gente espera que os patrões, donos de escolas, cheguem a um ponto de equilíbrio. Não vamos deixar de negociar o que é justo”, argumenta o presidente do Sinteemar, entidade com 2.584 filiados.



// 30 detentos entre os colaboradores

"Nunca tivemos problemas. Os apenados são inseridos nas equipes de trabalho e recebem supervisão como qualquer outro funcionário", diz Vera Cristina Pelegrini Tozzo, da Cocamar

Das celas para o trabalho

Mão de obra carcerária é alternativa para as empresas, que têm isenção de vínculos e encargos trabalhistas; já os detentos têm a oportunidade de ressocialização e redução de pena

// por Graziela Castilho

Vencidas as barreiras da falta de informação e do preconceito, a inclusão de presos no quadro de funcionários é uma opção interessante não só para o setor privado, mas para cooperativas e órgãos públicos. É que além de benefícios financeiros, garantidos pela Lei de Execução Penal por isentar o contratante de vínculos e encargos trabalhistas, a organização exerce importante contribuição social por colaborar com o processo de reinserção dos detentos.

Se mesmo assim restar temor, vale conhecer a experiência positiva de organizações que oferecem oportunidades aos apenados. A Cocamar, por exemplo, tem entre sua equipe, em média, 30 detentos da Colônia Penal Industrial de Maringá (CPIM) por ano. "Começamos a contratar em abril de 2011 e nunca tivemos problemas. Eles são inseridos nas equipes de trabalho e recebem supervisão como qualquer outro funcionário", destaca a analista de Gestão de Pessoas, Vera Cristina Pelegrini Tozzo.

A CPIM faz a seleção dos detentos que são direcionados para o trabalho externo. Se preferir, a empresa ainda pode fazer um processo de seleção, como faz a Cocamar, por meio



// São profissionais produtivos
Na prefeitura de Paçandu trabalham 25 detentos em várias funções, como pedreiros, jardinagem e manutenção; na foto, o secretário de Serviços Públicos, Eduardo Gonçalves

de uma empresa especializada em Recursos Humanos. Os presos são conduzidos de ônibus à cooperativa e cumprem jornada de 8 horas por dia em atividades de carregamento e organização de estoque.

“Ficamos felizes quando vemos o comprometimento deles na busca de espaço na sociedade por meio de trabalho digno”, enfatiza Vera. Este, inclusive, é o maior objetivo da Cocamar ao oferecer trabalho aos detentos. “Nosso foco não está na economia financeira que essa iniciativa proporciona, mas em contribuir com a reinserção desses indivíduos no mercado e na sociedade”.

Órgãos públicos também podem aproveitar essa mão de obra, retirando-a da ociosidade, como faz a prefeitura de Paçandu, desde 2013, e que hoje conta com 25 detentos. De acordo com o secretário de Serviços Públicos, Eduardo Gonçalves,

Contratação de um apenado



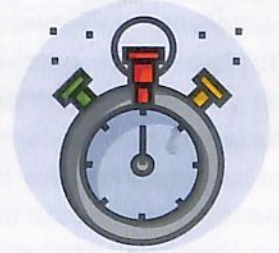
SALÁRIO

É estipulado um salário mínimo (piso nacional) de pagamento a cada detento contratado pelo convênio. Três quartos do valor são retidos em poupança e o apenado só retira quando obtém liberdade - se cometer falta, perde o direito de receber. O restante é destinado ao Fundo Penitenciário para manutenção das instituições penais



ENCARGOS TRABALHISTAS

A relação não está sujeita ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Portanto, o empresário fica isento de encargos como férias, 13º, INSS e FGTS. Assim, a redução de custos com a mão de obra pode chegar a mais de 50%



HORA EXTRA

A jornada de trabalho não deve ser inferior a seis horas nem superior a oito horas por dia, com descanso aos domingos e feriados. Assim, os apenados não podem fazer hora extra, mas os horários de início e término de jornada são flexíveis, podendo incluir turnos noturnos



// 80 cumprem trabalho externo

O diretor da CPIM, Rafael Alberto Kawanishi, explica que há uma comissão responsável pela seleção de apenados e quem foi condenado por crime sexual e de alta repercussão não é indicado para o trabalho

os presos são produtivos e cuidam uns dos outros para que nenhum cometa falta, evitando a perda dos direitos adquiridos. "Tem um que está com a gente há quatro anos e deve adquirir liberdade em 12 meses. Além do serviço diário, ele arruma a máquina roçadeira e, por isso, a prefeitura não gastou mais com manutenção", cita Gonçalves. "A prefeitura de Paiçandu tem pouca arrecadação de impostos por ser uma cidade-dormitório. Se não houvesse essa alternativa, seria inviável contratar segundo a legislação trabalhista".

Gonçalves conta que quando começaram a ser inseridos os detentos nas equipes de pedreiros, eletricitas, jardinagem, varrição e manutenção, houve apreensão por parte dos colaboradores. Mas como ele mantém diálogo constante, a equipe e os detentos se sentem mais seguros.

CONVÊNIO

O diretor da CPIM, Rafael Alberto

Kawanishi, explica que o Governo do Paraná estabelece convênio por meio de Termo de Cooperação, que pode ser feito tanto para o trabalho interno (nas instalações da unidade penal) quanto externo (nas dependências da organização contratante, caso o detento esteja em regime semiaberto).

"O Brasil não tem pena de morte nem prisão perpétua. Então, um dia os apenados voltam para o convívio social. Esse tipo de contratação ajuda a desenvolver senso de responsabilidade e disciplina nos detentos, favorecendo a recuperação e ressocialização", argumenta.

Atualmente, a CPIM tem a custódia de 340 condenados em regime semiaberto, sendo que cerca de 80 realizam trabalho externo. "Já chegamos a ter 150 apenados trabalhando, mas por causa da situação econômica do país, muitas empresas reduziram a oferta de trabalho, e os primeiros cortados são os detentos", informa. A maioria dos presos,

porém, continua com interesse em trabalhar. A legislação prevê que para cada três dias trabalhados, a pena é reduzida em um dia, ou seja, no período de um ano trabalhando, os apenados conquistam liberdade quatro meses antes.

Uma Comissão Técnica de Classificação (CTC), que inclui psicólogo, assistente social, setor de enfermagem e laborterapia, encarrega-se da seleção, de acordo com a conduta e disciplina do apenado ao realizar trabalhos internos, ordem de chegada à unidade penal, aptidões e experiências profissionais e o interesse em trabalhar. Condenados por crimes sexuais e de alta repercussão não são selecionados para o trabalho externo. "A maioria dos presos liberados para o trabalho era usuário de droga que cometeu delitos ligados ao uso e ao tráfico".

Além desses critérios, a empresa conveniada que solicita mão de obra à CPIM pode encaminhar um responsável para realizar entrevistas



// Foi diretor da PEM

Em 20 anos de existência da penitenciária, nunca houve problema grave com apenados que trabalham em empresas, reforça o presidente do Conseg, Antonio Tadeu Rodrigues

de emprego. Se um detento não se adaptar ao trabalho, tiver mau comportamento ou não comparecer no horário combinado, a empresa não precisa se indispor. Basta ligar para a unidade penal e pagar pelos dias trabalhados, porque o detento é desligado e não retorna no dia seguinte.

Aqueles que não concluíram o ensino médio também precisam estar matriculados no Centro Estadual de Educação Básica para Jovens e Adultos (CEEJA). Atualmente, cerca de 210 detentos frequentam a escola, que funciona nas dependências da Colônia Penal.

EXPERIÊNCIA BEM-SUCEDIDA

Coronel aposentado, Antonio Tadeu Rodrigues, que é presidente do Conselho Comunitário de Segurança de Maringá (Conseg) e foi diretor da Penitenciária Estadual de Maringá (PEM), defende, por experiência, os convênios e projetos que viabilizam trabalho e a capacitação para os detentos.

“O sistema penitenciário brasileiro tem problemas gravíssimos, com rebeliões e mortes, porque os presos ficam trancados em superlotação. Essa situação só gera ódio e revolta. Se estivessem trabalhando, eles estariam com a mente ocupada, aprenderiam um ofício e ficariam mais motivados com a redução de pena por dia de trabalho”, afirma Rodrigues.

Enquanto esteve na diretoria da PEM, Rodrigues in-

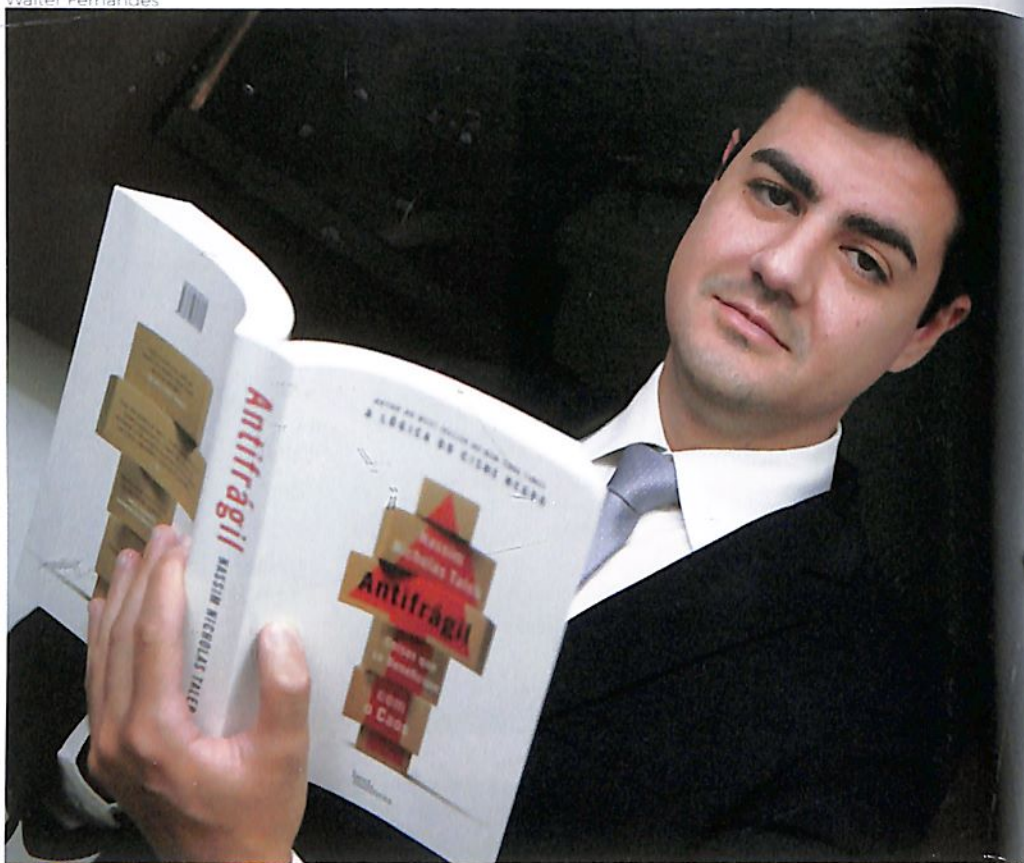
centivou a oferta de trabalho e de capacitação e diversas empresas levaram estrutura de trabalho para dentro da penitenciária. Assim, muitos condenados puderam atuar com lixamento de jeans, pintura de escultura em resina, produção de caixas de presentes, entre outros. Nesse período também foi desenvolvido o ‘Visão da Liberdade’, que funciona há 13 anos. Por meio do projeto, os detentos produzem livros falados, materiais em braille e jogos adaptados que são distribuídos para cegos de escolas públicas. “Isso mostra que dá para usar a população carcerária como mão de obra, mesmo no regime fechado. Quando era diretor da PEM, não precisei enfrentar nenhuma rebelião, porque os presos estavam ocupados e satisfeitos com as oportunidades”, afirma. “Deveria ter mais iniciativas como o ‘Visão da Liberdade’ e mais empresas e órgãos públicos aproveitando as vantagens da contratação de detentos, porque mão de obra tem de sobra”, observa.

Para romper o receio das empresas, o coronel argumenta ainda que a PEM existe há mais de 20 anos e nunca houve problema grave com os condenados em atividade. “Pelo contrário, há ex-detentos que trabalhavam na penitenciária e, depois de adquirir liberdade, conseguiram emprego, foram promovidos e não voltaram a praticar crimes. Boa parte dos indivíduos que tem oportunidades enquanto cumprem a pena volta para a sociedade recuperada”, enfatiza.

Walter Fernandes

Quem lê, tem mais a fazer

Quer indicações que podem ajudar no dia a dia do seu negócio? Profissionais de várias áreas contam as lições que aprenderam com as páginas de um livro
// por Camila Maciel



// Aproveite a crise

O conceito de antifragilidade, de Nassim Nicholas Taleb, mostrou ao advogado Rafael Veríssimo que não se pode culpar as circunstâncias externas pelos problemas

O hábito da leitura faz parte da rotina de 56% dos brasileiros. É o que diz uma pesquisa divulgada em 2016 pelo Instituto Pró-Livro (IPL). Em relação a outros países, o número ainda não é muito expressivo. Mas entre os empresários, quem lê, diz que dá para tirar lições valiosas e aplicar nos negócios.

Entrevistamos profissionais de diferentes áreas em busca de indicações de bons livros para ajudar no dia a dia dos negócios. Um é advogado, outro atua da área de desenvolvimento de sistemas, a terceira é contadora e, por fim, uma representante do setor imobiliário. Mas não basta ler os livros, o desafio é estar aberto e disposto a colocar em prática as lições que eles trazem.

ALÉM DA CRISE

Saber lidar com situações de crise. Não reclamar. E aproveitar o momento para evoluir. Quem não queria ter essa habilidade? Para ajudar nessa tarefa, o advogado Rafael Veríssimo, que é sócio da Veríssimo & Viana Advogados, está mergulhado nas quase 700 páginas da obra de Nassim Nicholas Taleb, 'Antifragil - Coisas que se beneficiam com o caos'. O livro foi publicado em 2012 e é uma espé-

cie de manual para viver em um mundo de incertezas. "Esse livro apresenta o conceito de 'antifragilidade' de uma forma que vai além de ser forte e resistente. Para o autor, ser 'antifragil' é ter a capacidade de aproveitar situações de crise - pessoal ou profissional - para evoluir e se tornar mais preparado", diz.

Na obra, Taleb cita exemplos da mitologia como a Fênix e a Hidra de Lerna. O primeiro mito, mais conhecido, é do pássaro que quando morre, consome-se em chamas e depois renasce das cinzas mais forte; já o segundo, trata-se de um monstro com corpo de dragão e cabeças de serpente que, segundo a lenda, quando tinha uma cabeça cortada, a antiga se regenerava dando lugar a duas cabeças.

Além desses exemplos, o autor cita a vacina e a musculação para ilustrar o conceito antifragil. Primeiro, há aplicação do vírus da doença, depois uma luta interna para combatê-lo e só depois o organismo se torna imune. Já para ganhar massa muscular, primeiro há o esforço, a dor, o inchaço e só depois o resultado. Segundo Veríssimo, a partir desses exemplos, o livro conduz o leitor a aplicar o conceito da antifragilidade nos negócios.

NFe

NFCe

NFSe

NA M
D

SEJA

Paul Lemberg

INSENSATO

Interativa
SISTEMAS

Natasha Amorim

// Para conquistar o cliente

Foi depois de ler um livro, que Oswaldo Fabeni de Oliveira, da Interativa Sistemas, decidiu agregar serviço ao sistema que ele vende

“Soa até agressivo dizer, mas diante de uma situação de crise, algumas empresas choram e lamentam, outras vendem lenços. Entender o conceito da antifragilidade é estar pronto para não colocar a culpa dos nossos problemas em circunstâncias externas, sabendo colher frutos de ambientes imprevisíveis. Afinal, como diz o autor: ‘no caos o fraco colapsa, o forte resiste e o antifrágil decola’”, diz.

Veríssimo, que também é professor, normalmente lê mais de um livro ao mesmo tempo, sempre alternando leituras pessoais e outras necessárias para o ofício, como ‘Ação Rescisória’, do processualista Marcelo Pichioli, que, segundo ele, é obrigatória para acadêmicos e operadores do Direito como advogados, juízes e promotores.

AGREGAR SERVIÇO

Quem também está sempre com um livro por perto é Oswaldo Fabeni de Oliveira, da Interativa Sistemas. Ele trabalha há mais de 30 anos na área de informática e mesmo estando sempre conectado à internet, onde também busca leituras que o auxiliam nos negócios, é um dos que não dispensa o prazer de ter um bom livro nas mãos.

Um dos títulos que leu recentemente foi ‘Seja Insensato’, de Paul Lemberg. Segundo ele, o autor destaca a necessidade de os empresários serem mais arrojados e menos ortodoxos no momento da negociação, ou seja, sair dos padrões e surpreender o cliente na hora de bater o martelo. “Nós, empresários, muitas vezes acabamos fazendo tudo sempre igual, ou seja, padronizamos

preços, prazos e condições, o que nos iguala aos concorrentes. Esse livro ajudou a ir além”, diz.

Este “ir além” vai de acordo com a realidade de cada empresa. Pode ser um desconto ou condição especial, por exemplo. No caso de Oliveira, depois de ler o livro, a alternativa que ele encontrou para surpreender e fidelizar os clientes foi oferecer uma assessoria com o sistema adquirido. “Fornecemos sistemas de gestão para atacados, bares, restaurantes, pet shops, clínicas veterinárias, pequenas e médias indústrias. Para os clientes que fecham negócio, temos surpreendido na hora da negociação oferecendo alguns meses de assessoria grátis. É, sem dúvida, uma forma de estreitar o vínculo e conquistar o cliente”, diz.

HABILIDADES SOCIAIS

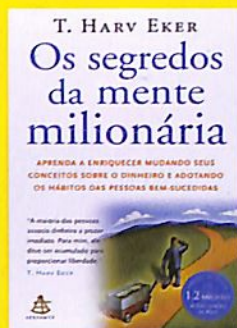
Já a contadora Cristiane Sayuri Takahashi optou por um livro que trata de relacionamentos. Junto com o pai, ela lidera uma equipe de oito funcionários e sabe da importância de manter um bom clima organizacional. "Querendo ou não, é dentro do escritório que passamos grande parte do dia, então, além de prestar um serviço de qualidade, priorizamos um ambiente harmonioso, agradável e que proporciona bem-estar para os funcionários", diz.

Na busca por alcançar esse bom clima organizacional, Cristiane leu e indica o livro 'As cinco linguagens da valorização pessoal no ambiente de trabalho', do americano Gary Chapman. No livro, o autor, que também escreveu 'As cinco linguagens do amor', fala de cinco formas de valorizar as pessoas de acordo com o perfil de cada uma. Por exemplo, segundo Chapman, tem gente que se sente valorizada com palavras de afirmação, ou seja, um elogio ou um *feedback* positivo.

Outras formas de valorização pessoal, segundo o autor, são qualidade de tempo, atos de serviço, toque físico e dar presentes. O desafio, de acordo com Cristiane, é identificar o perfil de cada um, para então fazer os atos de valorização de forma assertiva. "Muitas vezes, tento valorizar os resultados de um colaborador, mas acabo fazendo isso da forma errada, porque talvez para mim, um elogio seja estimulante, mas para outra pessoa pode não ter tanta importância. Talvez ela prefira ser valorizada recebendo um bônus ou um dia de folga", explica.

Para a contadora, o livro foi o pontapé para começar a entender como as pessoas "funcionam", e, a partir disso, observar o perfil de cada um e dar *feedbacks* mais assertivos, com o objetivo de manter a equipe sempre motivada e evitar conflitos.

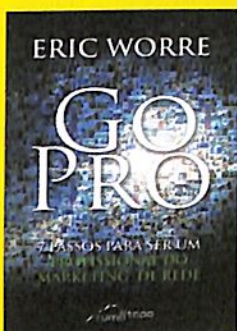
Livros de Negócios mais vendidos em 2017



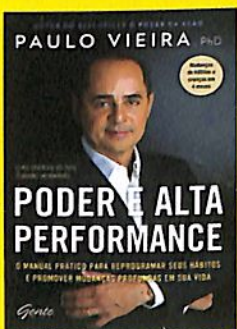
1
Os segredos da mente milionária
T. Harv Eker
Sextante



2
Qual é a tua obra?
Mario Sergio Cortella
Vozes



3
Go pro - 7 passos para se tornar um profissional do marketing de rede
Eric Worre
Rumo ao Topo



4
Poder e alta performance
Paulo Vieira
Gente



5
O monge e o executivo
James Hunter
Sextante



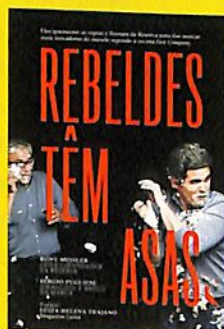
6
Pai rico, pai pobre - Edição de 20 anos
Robert T. Kiyosaki
Alta Books Editora



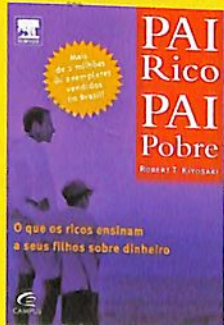
7
Gente que convence
Eduardo Ferraz
Planeta Estratégia



8
Seja foda!
Caio Carneiro
Buzz



9
Rebeldes têm asas
Rony Meisler e Sergio Pugliese
Sextante



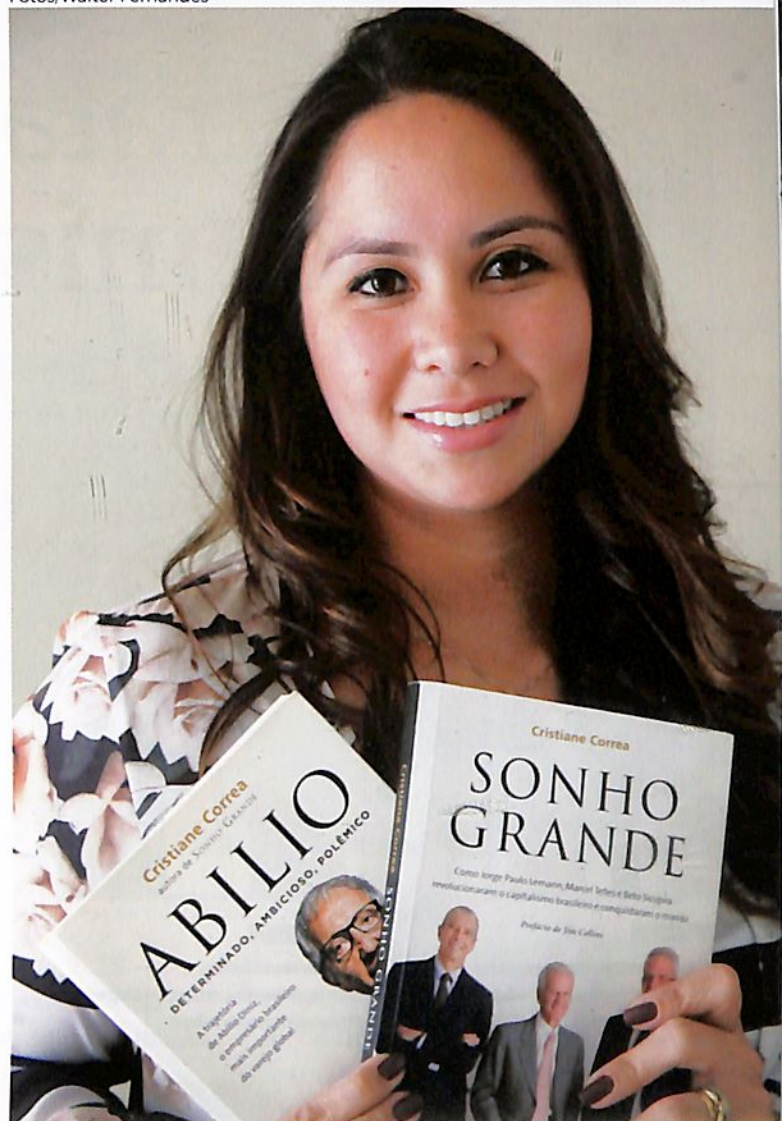
10
Pai rico, pai pobre
Robert T. Kiyosaki, Sharon L. Lechter
Elsevier

FONTE | PublishNews.com



// Cinco linguagens da valorização

Se para algumas pessoas um elogio é uma forma de valorização, para outras, bônus ou dia de folga são mais atrativos; foi isso que aprendeu a contadora Cristiane Sayuri Takahashi em um livro



// Leu biografia de Abílio Diniz

Uma das lições que Thais Iwata aprendeu é que quando se encontra uma pessoa com foco nos resultados e desejo de crescer, mesmo não tendo espaço na empresa, mantenha-a na equipe

INSPIRAÇÕES

Conhecer histórias de grandes empresários também pode ser estimulante. Thais Iwata, por exemplo, da Imobiliária Silvio Iwata, prefere as biografias e os livros que contam casos de sucesso. Dois dos últimos livros que ela leu foram 'Sonho Grande' e 'Abílio - Determinado, Ambicioso, Polêmico', ambos da jornalista Cristiane Correa, que é especialista em Negócios e Gestão. "Esses dois títulos têm me guiado nos últimos tempos", diz a jovem empresária, que lidera uma equipe de 60 pessoas. Segundo Thais, a trajetória de Jorge Paulo Lemann, Marcel Telles e Beto Sicupira, que juntos compraram três marcas americanas conhecidas globalmente - Budweiser, Burger King e Heinz, tem muito a ensinar sobre meritocracia e busca incessante por redução de custos.

Outra lição que ficou marcada para Thais, depois de ler 'Sonho Grande', foi a necessidade de compreender

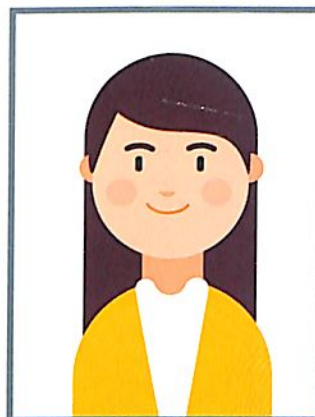
quem são as pessoas certas para estar no seu negócio e mantê-las por perto. "Quando você encontra uma pessoa determinada, com foco nos resultados e desejo de crescer, pode até não ter espaço para ela de imediato, mas a mantenha na equipe, e mais cedo ou mais tarde, isso vai fazer a diferença no seu negócio", diz.

Já sobre a biografia de Abílio Diniz, que conta como uma discreta doceria em São Paulo chamada Pão de Açúcar se tornou a maior varejista do Brasil, com faturamento bilionário, Thais destaca a história da compra de parte do Carrefour, que envolveu uma grande negociação com muitas investidas e estratégias até que o negócio se concretizasse. "Além de contar os detalhes dessa negociação que envolveu perseverança, o livro traz lições importantes sobre equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. É uma leitura estimulante que eu recomendo", diz.

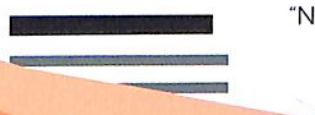
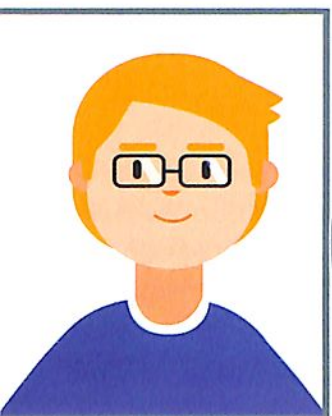
Contratações e demissões assertivas

Como as empresas devem lidar com os processos de admissão e demissão para que o processo seja assertivo e não cause constrangimento à equipe?

// por Camila Maciel



Ter uma equipe alinhada, motivada e focada em resultados é a meta de todo empresário, mas chegar a esse patamar requer esforço e muitas vezes envolve erros e acertos. O primeiro passo para começar a formar a equipe ideal é estar preparado para fazer processos seletivos, e, para isso, não basta estar diante de um bom currículo e ter empatia pelo candidato, existem técnicas que ajudam as empresas a encontrar a pessoa ideal para a vaga.



Segundo a psicóloga organizacional e do trabalho Rafaela Schön, uma das técnicas mais utilizadas e que tem apresentado bons resultados é o mapeamento do perfil de candidatos por competências técnicas e comportamentais. Para isso, a empresa precisa realizar a análise dos cargos e ter as descrições deles sempre atualizadas.

"Nesse documento devem es-





// Mapeamento por competências

Ter um documento com a descrição do cargo e o detalhamento dos requisitos da vaga ajuda a fazer contratações assertivas, segundo a psicóloga organizacional Rafaela Schön

tar os principais requisitos da vaga como escolaridade, cursos específicos, conhecimentos prévios, certificações desejáveis, competências comportamentais (ser proativo, ter boa comunicação), entre outros que a empresa julgar necessários. Isso ajuda e agiliza muito o trabalho do recrutador”, esclarece.

Feito isso, podem ser aplicadas aos candidatos dinâmicas em grupo, entrevista por competências, provas técnicas, além de testes psicológicos e não psicológicos e estudos de caso. “Nas dinâmicas em grupo, por exemplo, o recrutador consegue perceber características como liderança, oralidade e negociação. Com essas ferramentas, vamos mapeando o perfil de cada candidato até encontrarmos o que está mais próximo do que a empresa precisa”, diz.

Tem sido também comum o uso de redes sociais pelos recrutadores para conhecer um pouco do perfil dos candidatos que estão participan-

do do processo seletivo. “Por mais que algumas redes sociais sejam pessoais, as empresas visitam os perfis dos candidatos para saber se a forma como eles se comunicam na internet é condizente com o perfil que estamos traçando dele”, explica Rafaela.

ANÚNCIOS BEM FEITOS

Denize Martins, que tem quase dez anos de experiência em Recursos Humanos, concorda que o primeiro passo é a empresa saber o perfil que está buscando. Hoje ela atua na Via Tolentino - Moda Evangélica, empresa com 70 funcionários. “Se há uma vaga aberta para o cargo de gerência, é preciso alguém que tenha o perfil de comando. Uma pessoa introvertida, por exemplo, talvez tenha mais dificuldade para gerir uma equipe. São características desse tipo que precisamos identificar nos candidatos e ver se eles atendem o que a empresa busca”, diz.

Uma das lições mais importantes

que a pedagoga Paula Cristina Paulon de Mattos aprendeu em cursos sobre contratação e que ela tem colocado em prática é fazer um bom anúncio de vaga. “É fundamental que quem vai fazer a contratação saiba exatamente o perfil do candidato que está procurando, assim como as competências e habilidades exigidas pelo cargo. E, claro, faça essa descrição no anúncio”, diz ela, que trabalha na Gerar Maringá, organização que faz a integração entre empresas e jovens aprendizes.

ESTRANHO NO NINHO

Passada a etapa da contratação, as empresas precisam estar atentas a como integrar o novo funcionário. Afinal, com o tempo, as pessoas que trabalham juntas tendem a criar rotinas, hábitos e estreitar laços, então, quando chega um novo colaborador, as funções de cada um devem estar claras para que não haja desentendimentos e



Walter Fernandes

// Tem 70 funcionários

"Na hora de comunicar a demissão procuro falar o mínimo possível", diz Denize Martins, da Via Tolentino

comprometimento do desempenho. "A adaptação deve ser feita de forma gradual e sistemática, afinal, o novo membro receberá várias informações sobre a empresa, como história, missão, visão, valores, estrutura e organograma", explica Rafaela.

Para fazer um processo de integração assertivo, a psicóloga ressalta dois pontos fundamentais: apresentar pessoas-chaves – é importante que o novo colaborador conheça pessoas em determinados processos da empresa, bem como profissionais que ele terá mais contato em sua rotina; segundo, apresentar a empresa – além de compreender a cultura, por meio de informações institucionais e normas, esta etapa faz com que o novo colaborador se sinta pertencente ao time.

DEMISSÃO SEM SURPRESAS

Mesmo com toda cautela na hora de contratar e integrar um colaborador, muitos fatores levam as empresas a precisar demitir, e a situação não é agradável para ninguém, nem para quem dá a notícia, muito menos para quem é desligado. Para Denize Martins, da Via Tolentino, por mais que lidar com a demissão seja algo da rotina dela, sempre gera tensão. "Nunca é fácil participar desse momento, ainda mais porque muitas vezes conhecemos um pouco da vida do funcionário e sabemos da realidade do mercado, já que nem sempre é possível conseguir uma recolocação imediata", diz.

Para evitar que o desligamento seja surpresa e gere desconforto maior para o colaborador, a Gerar Maringá, por exemplo, costuma fa-

zer três intervenções antes do desligamento. De acordo com Paula, que tem atuado no departamento de recrutamento e seleção, essa é uma forma de orientar e tentar lapidar quem está na função. "O desligamento é a nossa quarta opção e só acontece quando todas as etapas foram feitas estando claro que, apesar dos esforços, a pessoa não se adaptou ao trabalho", diz.

A psicóloga Rafaela reforça a importância dos *feedbacks* para que o desligamento seja o menos traumático. "É importante que o gestor busque dar orientações sobre a performance do colaborador ao longo do tempo e sinalize as principais oportunidades de melhoria em seu perfil, pois se vier a acontecer o desligamento, o colaborador vai saber o motivo da decisão", explica.

Esse é o pensamento que tam-



// Para evitar surpresas

Antes de demissão, a Gerar faz três intervenções: "o desligamento só acontece quando todas as etapas foram feitas e está claro que a pessoa não se adaptou", diz Paula de Mattos

bém norteia a equipe de Desenvolvimento Humano e Organizacional da Maquira Dental Products. De acordo com a coordenadora do departamento, Renata Melo, antes de efetivar a demissão, a empresa dá *feedbacks*, mas quando a decisão do desligamento está tomada, ela reúne argumentos para que o funcionário tenha condições de rever sua atuação e buscar outras oportunidades sem cometer os mesmos erros. "Nossas técnicas são transparência e respeito. Dessa forma, o clima se torna amigável e favorável para ambas as partes encerrarem a relação de trabalho, mantendo uma boa relação pessoal", diz.

COMUNICADO

Na hora da demissão é preciso ter empatia, mas ao mesmo tempo é

importante não alongar a conversa. "Na hora de comunicar procuro falar o mínimo possível. Dar margem para que o funcionário leve para o lado pessoal pode gerar um processo para a empresa", diz Denize.

Uma boa prática adotada pelas empresas em relação à demissão é fazer o comunicado nas primeiras horas do período de trabalho e dar preferência para o começo da semana. De acordo com Rafaela, essa é uma questão de empatia, tanto pelo colaborador quanto pela equipe, pois ambos poderão absorver a notícia nos próximos dias e o gestor estará disponível para qualquer dúvida ou questionamento.

Outras orientações importantes são que a liderança imediata do colaborador faça o desligamento, com o auxílio ou não do RH; que o gestor que fará o comunicado

mostre segurança e vá direto ao ponto de forma educada e cordial; que tudo seja explicado ao colaborador de forma breve evitando discussões; e que a conversa seja em uma sala fechada para evitar exposição.

Após o comunicado de desligamento de um funcionário é preciso gerir o fantasma da demissão, que acaba percorrendo os corredores das empresas. Uma forma de evitar o medo e pensamentos do tipo "será que serei o próximo?" é o gestor comunicar toda a equipe, sem dar detalhes sobre o desligamento. Outra sugestão é manter o diálogo e os *feedbacks* constantes com cada membro apontando os pontos positivos e oportunidades de melhoria para que os colaboradores entendam que cada um tem desafios e desenvolvimentos diferentes.

Políticos não fazem milagres



Não adianta acreditar que alguém pode fazer um milagre diante dos problemas que assolam o país. Apenas a ingenuidade pode colocar a fé à frente da razão quando a escolha democrática do gestor público está em jogo. Mas o ambiente político brasileiro aponta para messiânicos como candidatos, uma receita fracassada na nossa história e de muitos países vizinhos.

As eleições deste ano são uma incógnita. Não se sabe quem serão os nomes que disputarão a presidência da República. Porém, muitos já estão na estrada da pré-candidatura. Viajam pelo país e para o exterior à procura de se tornar notícias ou experiência para o pleito eleitoral. Entre os que se fazem notar há os chamados 'balões de ensaio', aqueles que se dizem candidato, mas querem mesmo é vender seu apoio.

Nesse ambiente típico da política republicana surgem personagens que merecem destaque. O ambiente de corrupção denunciada faz emergir os chamados políticos novos ou inovadores. Nomes diferentes, mas com

sobrenomes conhecidos. O filho do político tradicional prega ruptura, porém, se lança na confiança do curral eleitoral criado pelo progenitor.

Outro personagem é o velho político na sigla nova ou as siglas que mudaram para parecer novidade. Há também a velha sigla que tirou o 'P' para lembrar o passado honroso. Tudo vale na busca de por um ar de mudança na permanência.

Até aqui nada de surpreendente no ambiente político. O desejo de mudança faz a oferta de novidades crescer. A embalagem dos partidos e candidatos tende à inovação quando a velha fórmula não encontra eleitores crentes. Às vezes deveríamos perceber o quanto os partidos fazem seus discursos mais para agradar o eleitor do que pela proposta de superar os problemas crônicos do país. Não por acaso os publicitários ganham tanto dinheiro em tempos de eleição para fazer a campanha de um candidato medíocre se transformar em um acontecimento.

Mas deixei a parte final des-

te texto para os milagreiros, os messias. O Brasil é um país cristão. Parte considerável da população acredita que o presidente da República poderá com um ato de vontade política mudar o rumo do país. Como se a ascensão do 'salvador' fosse fazer o que se deve sem temer opositores. Crer nesses mensageiros é um perigo. Ditadores e ditaduras ascendem, assim com o personalismo. Sempre discursam como se a lógica dos problemas sociais fosse a luta entre o bem e o mal, os bons e os ruins. Um simplismo assustador, mas que encanta eleitores adultos que pensam como crianças.

Logo, fico sempre atento à retórica dos candidatos mais do que para o seu perfil. Fico preocupado com a forma como apresentam seus discursos. E fico assustado com a 'leva' de seguidores que os acompanham, crentes que seu líder messiânico promoverá o milagre da salvação nacional. Quando perceberem o 'santo-oco' que elegeram, será tarde demais.

// **Gilson Aguiar** é professor de graduação e pós-graduação da Unicesumar; âncora e comentarista da CBN Maringá



Associado do mês

Formada em Arquitetura e em Design de Interiores, Sarita Baldez já trabalhou em loja de móveis e com projetos, mas o que ela sempre gostou foi de decoração de festas. Há três anos, Sarita se propôs a ajudar uma amiga a organizar o aniversário da filha, a ideia era fazer uma festa do pijama. Juntas, elas foram buscar ideias e perceberam que não havia nada novo nem aqui nem nas cidades da região. Foi aí que surgiu a ideia de repaginar as festinhas e deixá-las com um tom mais lúdico e divertido. Hoje Sarita monta festas do pijama com tendas coloridas e tem uma série de acessórios de decoração como almofadas, ursos de pelúcia e iluminação de led. "Esse modelo de festa do pijama tem sido um sucesso entre as crianças, e, em alguns casos, tem substituído as festas de aniversário tradicionais, como as feitas em buffets. "Estou associada à ACIM para adquirir mais conhecimento sobre como manter o negócio", diz. A Sarita Baldez faz atendimentos em domicílio. O telefone é o (44) 98819-7094.

Maringá Liquida

De novo, em quatro dias, a Maringá Liquida atraiu milhares de consumidores em busca de bons descontos no comércio da Maringá. A campanha foi realizada pela ACIM e Sindicato do Comércio Varejista de Maringá e Região (Sivamar) entre 22 e 25 fevereiro. Cerca de mil lojas do comércio de rua e shoppings de Maringá, inclusive de material de construção participaram.

Assim como nas edições anteriores, no sábado e domingo da promoção o comércio de rua permaneceu aberto no período da tarde. Uma grande campanha publicitária em emissoras de TV e rádio, jornais, outdoors, carros de som e mídia digital em Maringá e região ajudou a reforçar a divulgação. Também foram realizadas ações de rua, com os personagens da campanha. Agora é esperar pela segunda edição do ano da maior campanha comercial de Maringá, que será em agosto.



Novos associados

21 de janeiro a 20 de fevereiro

AC Bernardes
 Academia Espaço Fitness
 Adevanir Rezende
 Alex Gaspareto de Araújo
 All Hunter Indústria
 Alma Bailarina Escola de Dança
 Alma Gitama
 Altoplano Confeccões
 Ana Paula Micalí Figueiredo Consultora Ambiental
 Analune
 Angelica Silene Voronhuk
 Atak Sistemas
 Auri Atelier
 Ballet Regina Mundi
 Banco do Brasil
 Barber Shop
 Benedito Busiquia Marketing Direto
 British and American
 Calsavara
 Carmem Freitas Doces Gourmet
 Cazinhandando Amor
 Central de Materiais Didáticos
 Click Formaturas
 Colchões Magnific Sono
 Contraut Engenharia Eletrônica e Automação
 D-dog
 E energy Indústria de Produtos Magnéticos
 Economic Prestadora de Serviços
 Edvaldo Eliezer Gomes da Silva Coach
 Esthetic Center
 FJ Auto Posto
 Family Cabeleireiros
 Feijão de Corda
 Flipwash
 Florisbella Estética e Depilação
 Fly Eagle Escola de Aviação
 GeF Serviços de Manutenção
 G. Souza Advocacia
 Gilson e Dani Coiffeur
 GTI Tecnologia
 Hikare Funilaria e Pintura
 Hinode
 Jessica Pacheco Joias
 JR Decor
 Junior Pastéis
 Keep Growing
 Kellen Flores
 Kickin Crispy
 I&C Lyra & Corveloni
 Lolo Kids Moda Infantil
 Lorena Felicio Confeitaria
 MK Cosméticos
 M.S.E Artesanato
 Madame Skull
 Mania Decor
 Marcos Antonio de Oliveira
 Maximus Colchões
 Medida Certa Refeições
 MG Print Informática
 Milena Del Pino
 Moveleira Dionizio
 MR Desinsetização
 O2 Medicina Hiperbárica
 Premiatto Negócios Imobiliários
 Prime Reparações Automotivas
 Prime Tintas
 Progera
 Psicóloga Aletheia Skomronski Vedovati
 Reco Consórcios
 Rodar Carrinhos
 Rosana Bachicheti Arquitetura e Designer
 Sarita Baldez Festas
 SC Consórcios
 Semensato Soluções Sistêmicas
 Sílvia Gonçalves- psicopedagoga
 Supermercado Jarborama
 Uhull Fashion Look
 V.A. Bossoni
 Velox Despachante
 Vinne Hotel



Walter Fernandes

Reitor da UEM

Em reunião na ACIM em 5 de fevereiro, o reitor da Universidade Estadual de Maringá (UEM), Mauro Baesso, esclareceu os motivos que levaram à instituição a não aderir ao Meta 4, um sistema automatizado do governo do Paraná para a gestão de pessoal e folha de pagamento. Segundo ele, a decisão tem respaldo legal para garantir a autonomia da universidade, graças a uma decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) - o governo do estado está recorrendo. "A UEM não está desrespeitando nenhuma lei", defendeu. Baesso destacou que, em 2015, a UEM recebeu R\$ 24,5 milhões para custeio de despesas como água, luz e telefone. O valor caiu para R\$ 17 milhões atualmente. "É um momento grave, muito difícil". Entre docentes e agentes universitários são mais de 1,2 mil temporários, entre os quase 4,2 mil servidores, o que é considerado um número alto, de acordo com ele. "O curso de Engenharia Elétrica foi criado há sete anos e funciona 100% com professores temporários". O reitor apresentou diversos números: mais de 80% dos professores são doutores, há 600 docentes envolvidos em programas de pós-graduação e destacou que os investimentos públicos que a instituição recebe vem diminuindo.

Aconteceu na ACIM

Foram 287 reuniões e cursos realizados na sede da ACIM em fevereiro. Destaques para o curso 'Reforma trabalhista', ministrado pelo juiz Marcus Aurélio Lopes e pelo consultor Marcelo Alvo, entre os dias 19 e 22. E o curso 'Facebook Ads - como criar anúncios de alta performance', que teve como instrutor o consultor Felipe Orsoli em 22 e 23 de fevereiro.

Eleição da nova diretoria

Será em 12 de março, das 10 às 20 horas, a eleição dos conselhos de Administração e Superior da ACIM para a gestão 2018-2020. Apenas uma chapa foi inscrita, tendo na presidência do Conselho de Administração Michel Felipe Soares (1º vice-presidente da atual gestão), o 1º vice-presidente será Wilson Matos Silva Filho e o 2º vice-presidente será Mohamad Ali Awada Sobrinho. A presidência do Conselho Superior caberá a José Carlos Valêncio, atual presidente da ACIM. De acordo com o estatuto, pelo menos 15% dos membros dos conselhos devem ser substituídos. Terão direito a voto os associados filiados há mais de seis meses e quites com a tesouraria. O voto é secreto e a eleição ocorrerá na sede da ACIM.

Feira Ponta de Estoque

Estão à venda os estandes da Feira Ponta de Estoque, que será realizada em julho no Parque de Exposições em Maringá, com expectativa de reunir milhares de consumidores. A comercialização é feita na sede da ACIM com hora marcada - o agendamento deve ser feito pelo telefone 0800-600 9595 ou (44) 3025-9603.

Para participar, a empresa deve ser filiada à ACIM e/ou ao Sivamar há mais de seis meses e estar com as mensalidades em dia. Deve ainda apresentar cópia do Comprovante de Inscrição e Situação Cadastral (CNPJ), com data de emissão não superior a 10 dias; certidão negativa de tributos municipais fornecida pela prefeitura, com data de emissão não superior a 30 dias; cópia do alvará de localização que comprove que a empresa está estabelecida em Maringá; relação de funcionários que trabalharão na feira com os respectivos números da CTPS/PIS; e cópia autenticada da licença sanitária, em caso de estabelecimento alimentício. A 28ª edição da Feira Ponta de Estoque é uma realização da ACIM, com organização do ACIM Mulher e apoio do Sivamar.

Deputada Renata Bueno

A ACIM recebeu em 9 de fevereiro a primeira brasileira eleita para a Câmara de Deputados da Itália, Renata Bueno, que disputa reeleição ao Legislativo italiano. Cerca de 1,7 mil maringenses poderiam votar para eleger quatro deputados e dois senadores da América do Sul para o Parlamento Italiano. Na região, o número de eleitores ítalo-brasileiros sobe para 3 mil, no Paraná são 30 mil e no Brasil chega a 350 mil pessoas. Os eleitores brasileiros tinham até fevereiro para enviar a cédula de votação preenchida para os Correios ou consulados. Filha do deputado federal Rubens Bueno (PPS), Renata é formada em Direito, com mestrado e doutorado pela Universidade de Roma. Durante sua apresentação, em Maringá, ela relatou as conquistas que obteve para brasileiros e italianos no primeiro mandato. Entre elas estão a validação recíproca da carteira de habilitação brasileira e italiana e a desburocratização dos processos para brasileiros com descendência italiana para obter a dupla cidadania. Renata informou ainda que levou para a Itália a Lei Rouanet, o que gerou uma reforma na legislação cultural italiana, e atuou na extradição do ex-diretor de Marketing do Banco do Brasil, Henrique Pizzolato, condenado na Operação Lava Jato.

Walter Fernandes



CURSOS DE MARÇO

12 a 16	Inteligência emocional e gestão de conflitos
13 a 15	Como cobrar e receber dívidas
13 e 14	Comunicação empática
14 a 26	Departamento Pessoal completo
16 e 23	Formação de auditor ambiental interno - conforme a Norma ISO 14001: 2015
17 e 24	Oratória - o poder da comunicação
19 a 22	Excel passo a passo
20 e 21	E-commerce
20 a 22	Escrita empresarial
20 e 21	Rotinas administrativas
20 e 21	Liderança 360°
21 e 22	O Poder da ação
24	Renove sua inteligência emocional
26 a 28	Power Point - apresentações corporativas de alto impacto
26 e 27	Prospecção e planejamento de vendas
*	Topografia
27 e 28	Etiqueta e ética no ambiente corporativo

(*) Aulas teóricas: 26 e 28/3; 2 e 4/4.
Aulas práticas: 7, 14 e 28/4 e 5/5.

Tem dúvidas sobre onde investir seu dinheiro?

Felipe Bernardes é formado em Ciências Contábeis, tem MBA em Gestão Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas, possui CFP, que é a certificação de planejamento financeiro de maior prestígio do mundo, e é sócio da SVN Investimentos, escritório credenciado da XP Investimentos

Ivan Amorim



A queda da taxa básica de juros, a Selic, para a mínima histórica, de 6,75% ao ano, trouxe uma nova realidade para o mercado de investimentos. Mas com planejamento e estudo é possível ter boa rentabilidade.

Aplicação mais segura da atualidade, os títulos públicos são emitidos pelo Tesouro Nacional para financiar a dívida pública. É uma forma de os investidores 'emprestarem' dinheiro para o governo. Como são os mais seguros, todos os outros títulos deveriam render mais, pois são mais arriscados. Porém, não é o que acontece, e a maioria das pessoas faz investimentos mais arriscados, porém ganha menos. Exemplos são os CDBs remunerados abaixo de 100% do CDI, o que é uma rentabilidade inferior a do título público. Claro que existem CDBs negociados acima do CDI, porém a maioria paga menos.

Aplicações em fundos de previdência, a modalidade de investimento que mais cresce hoje no Brasil, também nem sempre são um bom negócio. Um estudo de 2017 da XP Investimentos apontou que quase 90% desses fundos renderam menos que o CDI nos últimos cinco anos. Aqui vale destacar que existe portabilidade na previdência, e assim o investidor pode procurar fundos mais rentáveis.

Quem tem perfil moderado de risco, deve escolher investimentos que rendam entre 115% e 125% do CDI, que hoje está em torno de 6,64% ao ano. Rendas fixas que se enquadram nisso são os títulos de crédito privado, certificados de recebíveis do agronegócio e certificado de recebíveis imobiliários, que tendem a ter rentabilidade acima dos títulos tradicionais. E como escolher os melhores títulos? Estudando o mercado e a empresa, o que inclui analisar a geração de caixa, investimentos, dívidas, histórico de rendimento dos títulos dessa empresa, entre outros. Quem não tem familiaridade com o assunto nem quer correr riscos desnecessários deve procurar assessoria financeira.

Outras boas opções, caso o dinheiro seja bem aplicado e que podem render acima da Selic, são os fundos multimercados. Aqui a regra também é estudar o fundo: dê preferência para aqueles com histórico longo e que não tenham *turnover* alto entre a equipe de gestores.

Uma pergunta comum é a composição da carteira para cada perfil de investidor. Para quem é conservador, a sugestão é investir 100% do dinheiro em renda fixa. O investidor moderado deve investir metade em renda fixa, 45% em fundos multimercados e 5% em ações.

Já para quem tem perfil agressivo, a recomendação é aplicar 20% em renda fixa, 60% em fundos multimercados e 20% em ações. Mas esses percentuais podem variar com as perspectivas do mercado e a taxa básica de juros.

E por falar em ações, a Bolsa de Valores vem atingindo pontuações recordes. Mesmo assim há boas oportunidades. A título de comparação, se o Índice Bovespa fosse convertido em dólar, hoje ele custaria 80% menos que em maio de 2008, quando chegou ao maior patamar da história. Como a taxa básica de juros deve continuar baixa e a economia deve voltar a crescer, há expectativa que as ações continuem se valorizando. Mas é recomendável comprar ações de vários setores.




Como os investimentos estão menos rentáveis do que quando a Selic estava alta, é preciso estudar, e muito, o mercado. Se o investidor tem retorno de 0,1% a mais por mês, isso significa que em 12 anos ele terá 100% a mais de rentabilidade.

Na dúvida sobre onde e como investir, procure um gestor e comece com os pés no chão. Claro, dê preferência para aqueles que têm carteiras de investimentos estáveis, que corram riscos moderados e tenham histórico de rentabilidade acima da taxa básica de juros.

A CASA DO INVESTIDOR RESPONSÁVEL

Ano 55 nº 584 março/2018. **Publicação Mensal** da ACIM, 44| 30259595 - **Diretor Responsável** José Carlos Barbieri, Vice-presidente de Marketing - **Conselho Editorial** Andréa Tragueta, Cris Schneider, Eraldo Pasquini, Giovana Campanha, Helmer Romero, João Paulo Silva Jr, Jociani Pizzi, Josane Perina, José Carlos Barbieri, Luiz Fernando Monteiro, Márcia Lamas, Michael Tamura, Miguel Fernando, Mohamad Ali Awada Sobrinho, Paula Aline Mozer Faria, Paulo Alexandre de Oliveira e Rosângela Gris - **Jornalista Responsável** Giovana Campanha - MTB05255 - **Colaboradores** Camila Maciel, Fernanda Bertola, Fábio Castaldelli, Giovana Campanha e Rosângela Gris - **Revisão** Giovana Campanha, Helmer Romero, Rosângela Gris - **Capa** Factory - **Produção** Textual Comunicação 44| 3031-7676 - **Editoração** Andréa Tragueta **CTP e Impressão** Gráfica Regente - ESCREVA-NOS Rua Basílio Sautchuk, 388, Caixa Postal 1033, Maringá-PR, 87013-110, revista@acim.com.br - **Conselho de Administração** Presidente José Carlos Valêncio - **Conselho Superior** Presidente Marco Tadeu Barbosa, **Copejem** Presidente Michael Tamura, **Acim Mulher** Presidente Cláudia Michiura - **Conselho do Comércio e Serviços** Presidente Mohamad Ali Awada Sobrinho. Os anúncios veiculados na Revista ACIM são de responsabilidade dos anunciantes e não expressam a opinião da ACIM - A redação da Revista ACIM obedece ao acerto ortográfico da língua Portuguesa.

Contato Comercial Sueli de Andrade 44| 98822-0928

 @maringapark  /maringapark  @mgaparkshopping

MARINGÁ PARK COM UM BRILHO A MAIS

A nova loja Swarovski é uma
exclusividade do Maringá Park. Mais
uma joia que brilhará no shopping.

Paixão, inovação, design e estilo
para o seu dia a dia.

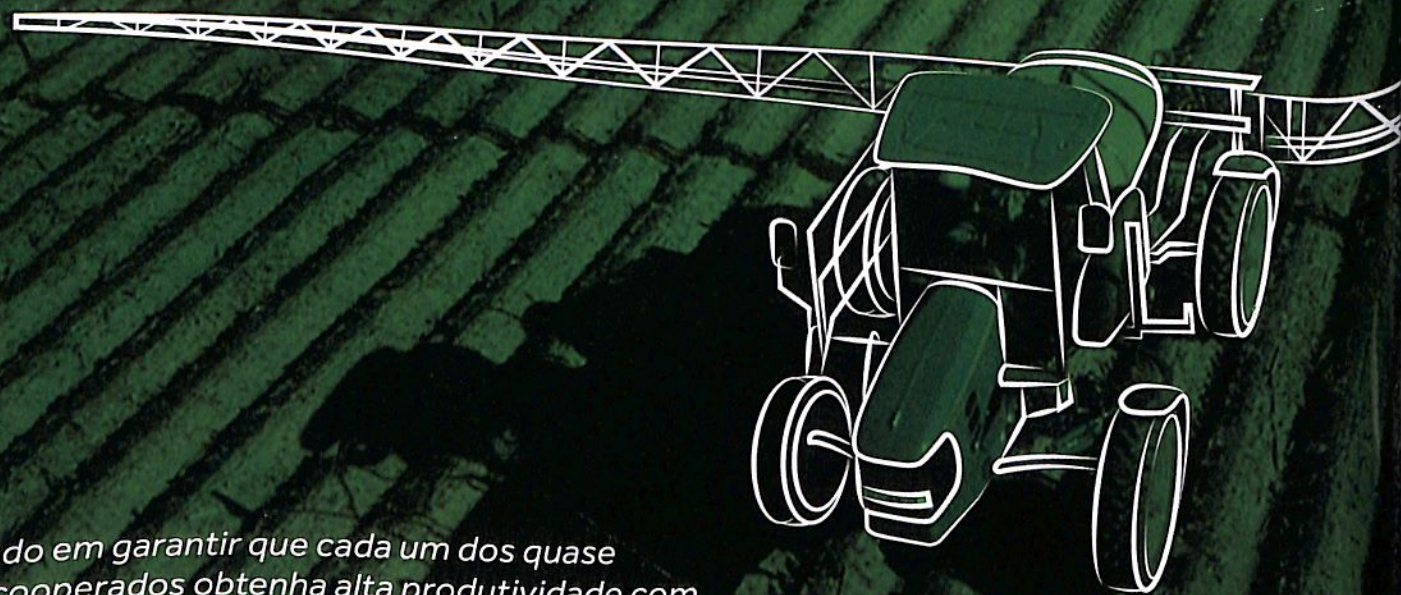

SWAROVSKI




MARINGÁ PARK
VOCE FAZ PARTE DISSO TUDO

Av. São Paulo, 1099 - Centro | Maringá

TECNOLOGIA A SERVIÇO DA PRODUTIVIDADE DOS COOPERADOS



Pensando em garantir que cada um dos quase 14 mil cooperados obtenha alta produtividade com rentabilidade e sustentabilidade, a Cocamar realiza todos os anos o SafraTec, um evento que fomenta a transferência de tecnologias e, na edição de 2018, recebeu mais de 5 mil produtores rurais.

Com iniciativas como esta, garantimos que o crescimento seja constante!