

E-NEWS

Ano 2—26ª Edição

14 de Novembro de 2006

NESTA EDIÇÃO:

Palavra da Redação	1
Perfil do mês	2
Aniversariante do mês	2
Colaboradores de férias	2
Novas Obras	3
Circulares	3
Metas	3
Observ. da Imprensa	3
Observatório da Imprensa	5
Prêmios	5
Convênios	5
Saúde	5
Frente a frente	6
Ponto de vista	7

Sobre o E-news

E-mail:

rh@egelte.com.br

Responsável pela Edição:
Maildes Marinho.Você encontra o E-news
também no nosso site:
www.egelte.com.br

PALAVRA DA REDAÇÃO

O E-news está completando 2 anos de existência. Parabéns!

Parabéns à equipe E-News e parabéns a Egelte Engenharia.

Vamos falar um pouco da história do E-News?

O E-News surgiu da necessidade de um canal direto de comunicação entre a Egelte e seus colaboradores, dando informações de interesse geral e promovendo a divulgação de assuntos pertinentes ao mundo Egelte. É também um canal democrático, pois faculta o acesso e a exposição de temas a qualquer colaborador interessado.

Nestes dois anos foram muitas as dificuldades, mas também as alegrias. Nós da Equipe E-News temos muito orgulho de cada uma das edições publicadas. Nossa pauta é elaborada sempre pensando no leitor, buscando a sua informação e satisfação.

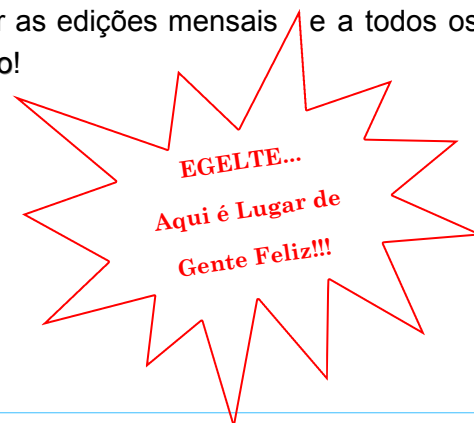
No mês de maio deste ano elaboramos um novo layout com uma nova paginação. Estamos sempre criando novas colunas e substituindo outras, visando evitar que a leitura se torne cansativa e repetitiva.

Durante estes 2 anos registramos a história da Egelte neste período. Nossas obras, nossos conceitos estratégicos, nossas alegrias, nossas festas, nossas tristezas, nossas angústias e nossas vitórias, tudo isto contado de uma forma bem coloquial.

Como sempre, estamos abertos a críticas e sugestões para melhoria do nosso informativo mensal. Acreditamos ter feito o melhor que estava ao nosso alcance, mas certamente muito poderá ser aperfeiçoado com a participação dos nossos colegas.

A todos que nos ajudaram a construir as edições mensais e a todos os nossos leitores o nosso muito obrigado!

Boa leitura!



Perfil do Mês

Nome completo: Alécio Toller

Data e o local de nascimento: 26 de maio / São Borja - RS

Estado civil: Solteiro por opção

Quantos são na família: 05

Profissão: Engenheiro Civil (quase Administrador de Empresas)

Quantos anos de Egelte: 5 anos

O que mais gosta de fazer: Trabalhar

O melhor momento da sua vida: Quando estou com minha família.

Quais seus passatempos preferidos; Ler, namorar, assistir um bom filme, churrasco com os amigos.

Sonho de consumo: Viajar muito

O que você tem a dizer sobre a Egelte: "É minha segunda casa, minha segunda família..."

Uma mensagem ou frase: "Nada acontece por acaso..."



Eng.º Alécio

Aniversariantes do mês

Escritório:

Terezinha Rodrigues Duarte	05/11
Dionízio Pereira da Silva	12/11
Ezir Muniz de Brito	14/11
Edilberto Mendes Gomes	15/11
Maildes de Souza Marinho	16/11
Jose Mario Calixto Romero	18/11

Obra Águas Guariroba:

Nilson Ajala	05/11
Alvaro Melgarejo Serpa	12/11
Jeferson Torres da Silva	21/11

Obra Sara Lee:

Francisco Rodrigues dos Santos	06/11
Gabriel da Silva Cunha	20/11

Obra Sadia:

Jeová Alves Vieira	08/11
Antonio Ricardo do Nascimento	21/11
Itamar Pereira Lino	23/11
Benedito Lucier Moreira	29/11
Adel Moreira Smapaio	30/11

Obra Louis Dreyfus:

Carlindo dos Santos de Oliveira	16/11
Thiago Severino dos Santos	20/11
Valdislei Queneque Ferreira	21/11
Edvaldo Frigeri	26/11

Obra Bungue Alimentos:

Joaquim Pereira das Neves	07/11
Gonsalo de Souza Neves	16/11

Férias

Estão curtindo férias neste mês os colaboradores:

Afonso Cirilo	Enc. Administrativo
Antonio Brenner	Eng. Civil
Bem Hur Rodrigues	Aux. De Log e Manut.
Cesar Zanin	Ger. de Contabilidade
Gilson do Nascimento	Mecânico
João Bosco Freitas	Aux. De Infra-est. Apoio
José Carlos Silveira	Aux. De Log e Manut.
Luiz Felipe	Motorista
Mauricio Abdallah	Eng. Orçamentista

Aos colaboradores que retornaram de suas férias nossas boas vindas!!

Novas Obras

A Diretoria da Egelte compartilha com todos os seus colaboradores a satisfação pela contratação de mais uma obra:

Cliente: Sadia S/A

Local: Vargem Grande / MT

Obra: Reforma e Ampliação de Vestiário do Frigorífico de Aves

Prazo: 4 meses

Engº Residente: Leandro Pozzobom

Engº Auxiliar: Fernando Dias

Mestre de Obras: Ramão Diogenes

Gerente de Contratos: Renato Flores

Circulares

Circular nº 13/06: REF. RECOMPOSIÇÃO DE FUNDO FIXO DE CAIXA: A reposição de valores em fundo fixo de caixa, **inclusive de obras**, deverá obedecer o prazo de 7 (sete) dias corridos, no mínimo.

Metas

A posição das metas até o mês de Outubro de 2006 é a seguinte:

Metas Cumpridas: 26

Metas Não cumpridas: 28

Metas a vencer até 2007: 54

Total de metas (2006/2007): 108

Acompanhe as metas que foram cumpridas e as não cumpridas no quadro abaixo.

Acompanhamento de Metas - Cumpridas

Meta 10 : Definir projeto do centro de desenvolvimento de tecnologia, com indicação de equipamentos, pessoal, área física, prazo de implantação e custo do projeto. Prazo: 30/06/2006. Resp. Markus.

Meta 15 : Filiar-se às associações de concreto e suas derivadas a fim de ter acesso a estudos e publicações sobre o tema. Prazo: 30/04/2006. Resp. Markus.

Meta 16 : Elaborar projeto de melhoria da infra – estrutura de TI do escritório central e das obras, prevendo custos para todas as suas fases. Prazo: 30/04/2006. Resp. Valdinei.

Meta 17 : Identificar possíveis fontes de financiamento para aquisição de equipamentos e softwares. Prazo: 31/05/2006. Resp. Milton.

Meta 20: Estruturar programa de estágio, prevendo quantitativos, forma de supervisão, remuneração e áreas de atuação. Prazo: 30/06/2006. Resp. Maildes.

Meta 21: Implantar Biblioteca Técnica. Prazo: 30/04/2006. Resp. Darlene.

Meta 36: Elaborar e aprovar Plano de Remuneração variável para o ano de 2006 . Prazo: 30/04/2006. Resp. Maildes.

Meta 40 – Elaborar calendário de eventos para os anos de 2006 e 2007. Prazo: 30/04/2006. Resp. João Carlos.

Meta 42- Elaborar programa de atividades anti-stress. Prazo: 30/04/2006. Resp. Maildes.

Meta 47 – Revisar manual de procedimento de segurança. Prazo: 30/06/2006. Resp. Maildes.

Meta 48 – Aprovar o manual de procedimento de segurança. Prazo: 30/08/2006. Resp. Márcio.

Meta 65: Realizar campanha de doação de sangue 2006. Prazo: 30/06/2006. Resp. ELIANE.

Meta 68: Aumentar em 30% do limite de crédito junto a bancos para financiamento do capital de giro. Prazo:31/05/2006. Resp. Milton.

Meta 71: Elaborar plano de venda de máquinas e equipamentos mais antigos. Prazo: 30/04/2006. Resp. Casanova.

Meta 73: Criar um banco de dados nacional de sub – empreiteiros. Prazo: 30/06/2006. Resp. Wellington.

Meta 76: Definir as atribuições dos engenheiros residentes para melhor administração da obra. Prazo: 30/04/2006. Resp. Casanova.

Meta 77: Divulgar as novas atribuições junto aos Ger. de Contratos e Engenheiros Residentes. Prazo: 30/06/2006. Resp. Casanova.

Meta 83: Definir o layout e custo de placas de propaganda para colocação próxima as obras. Prazo: 30/04/2006. Resp. Eliza.

Meta 86 - Identificar os tipos e quantidade de equipamentos necessários para atender as demandas da obra. Prazo: 30/06/2006. Resp. Wellington.

Meta 87 - Elaborar plano de substituição das máquinas e equipamentos que apresentam custo x benefício desfavorável para o ano de 2006. Prazo: 30/09/2006. Resp. João Carlos.

Meta 88 - Identificar novas fontes externas de financiamento para aquisição de máquinas e equipamentos em 2006. Prazo: 30/09/2006. Resp. Milton.

Meta 95 – Elaborar estudo de viabilidade econômica para utilização de carretas próprias. Prazo: 30/06/2006. Resp. João Carlos.

Meta 97- Definir as ações de pós-venda a serem implantadas. Prazo: 30/04/2006. Resp. Egídio.

Meta 98 – Implantar política de pós-venda aprovada. Prazo: 31/05/2006. Resp. Egídio.

Meta 104 - Revisar e ampliar as metodologias tratadas no manual do Engenheiro. Prazo: 30/04/2006. Resp. Markus.

Meta 105 - Ampliar o laboratório móvel para realização de testes e ensaios adicionais. Prazo: 30/04/2006. Resp. Markus.

Acompanhamento de Metas - Não Cumpridas

Meta 1: Contratar consultoria especializada para elaboração de orçamentos de PCHs em conjunto com a Gerência de Orçamento, visando adquirir conhecimentos técnicos. Prazo: 30/06/2006. Resp. Edson.

Meta 5: Visitar a obra PCH Aquarius para conhecê-la. Prazo: 5/05/2006. Resp. Darlene.

Meta 12 : Definir cronograma para participação, para o ano de 2006, em congressos, feiras e encontros, nacionais e internacionais, que exponham novas tecnologias de construção e participar, no mínimo, de 3 eventos. Prazo: 30/04/2006. Resp. Markus.

Meta 18 : Adquirir equipamentos e softwares definidos no projeto de melhoria. Prazo: 30/09/2006. Resp. Valdinei

Meta 22: Instituir e implantar programa de visita de gerentes e auxiliares do Escritório Central as obras para o ano de 2006. Prazo: 30/04/2006. Resp. Eliza.

Meta 26: Realizar 1 encontro de mestres de obras no ano de 2006. Prazo: 30/06/2006. Resp. Eliza

Meta 28: Realizar 1 encontro de Encarregados Administrativo no ano de 2006. Prazo: 30/06/2006. Resp. Eliza

Meta 30: Realizar 1 encontro de segurança no ano de 2006. Prazo: 30/06/2006. Resp. Eliza

Meta 32: Concluir o Plano de sucessão de diretores. Prazo: 30/06/2006. Resp. Maildes

Meta 38: Implantar programa de visita domiciliar a colaboradores com remuneração de até 2,5 salários mínimos, para prestação de auxílio. Prazo: 30/06/2006. Resp. Maildes

Meta 39: Elaborar e implantar um programa de assistência aos familiares de funcionários de Campo Grande que estão alocados em obra. Prazo: 30/04/2006. Resp. Maildes.

Meta 43 – Elaborar e estudo e implantar restaurante interno. Prazo: 30/06/2006. Resp. Lomi

Meta 45 – Elaborar e implantar projeto de visita à empresa de familiares de colaboradores. Prazo: 31/10/2006. Resp. Dorotheu

Meta 49 – Realizar semana interna de prevenção de acidentes no trabalho em 2006. Prazo: 31/07/2006. Resp. Maildes

Meta 53 - Fornecer treinamento sobre emergência no Escritório Central. Prazo: 30/06/2006. Resp. Maildes

Meta 56 – Divulgar o plano estratégico de 2006 e 2007. Prazo: 30/06/2006. Resp. Valdinei

Meta 62: Elaborar e publicar balanço social de 2005. Prazo: 30/06/2006. Resp. Zanin

Meta 64: Criar comissão para atendimento de projetos sociais e realizar, no mínimo, 3 eventos. Prazo: 30/04/2006. Resp. Márcio

Meta 67: Disponibilizar, pelo menos, 1 vaga no quadro de pessoal para portador de necessidades especiais. Prazo: 30/06/2006. Resp. Maildes

Meta 69: Contratar R\$ 10 milhões em obras no primeiro quadrimestre do ano de 2006. Prazo: 30/04/2006. Resp. Egídio

Meta 70: Elaborar plano de desmobilização de bens imóveis a partir de junho/06. Prazo: 31/05/2006. Resp. Zanin

Meta 72: Vender a aeronave. Prazo: 31/07/2006. Resp. Marcio

Meta 80: Revisar layout do folder utilizado pela empresa em suas atividades comerciais, produzindo 3.000 exemplares. Prazo: 30/06/2006. Resp. Eliza

Meta 81: Revisar o dossiê eletrônico em 2006. Prazo: 31/05/2006. Resp. Valdinei

Meta 85 - Avaliar custo-benefício de cada equipamento. Prazo: 30/06/2006. Resp. Márcio

Meta 99 - Estudar segmentos industriais em expansão com possibilidade de execução de obras. Prazo: 30/06/2006. Resp. Egídio

Meta 103 - Elaborar caderno de encargos para obras de apoio. Prazo: 31/07/2006. Resp. Ivan

Meta 106 - Elaborar questionário (Pesquisa) para identificar as principais necessidades, satisfação e obter sugestões dos pequenos sub-empregados. Prazo: 30/06/2006. Resp. Aita

Observatório da Imprensa

Quando o caso é de polícia

As empresas levam para a polícia 60% dos casos de fraudes e outros crimes cometidos por funcionários no ambiente corporativo. No restante das ocorrências, preferem a investigação privada. Esse é o resultado de um levantamento feito pelo escritório paulista Vilardi e Advogados, especializado em direito penal econômico, com base em dados de clientes. O principal motivo para as companhias recorrerem à polícia, além da gravidade dos casos, é evitar a sensação de impunidade, que poderia estimular outros funcionários a repetir as irregularidades cometidas. “Já a decisão de ficar apenas com a investigação particular se dá para não causar uma exposição negativa da imagem”, diz o advogado Celso Viardi.

Crimes e fraudes mais comuns nas empresas e suas penalidades	
CRIME	PENA LEGAL
Apropriação indébita	de 1 a anos de prisão
Estelionato	de 1 a 5 anos de prisão
Furto	de 1 a anos de prisão

Fonte: Vilardi e Advogados Associados

Fonte Revista Exame de 13/09/2006.

Kepler demite mais 300 funcionários

Marco Antonio Gehlen

A empresa Kepler Weber demitiu por carta, nesta semana, cerca de 300 funcionários da unidade industrial de Campo Grande e deve manter apenas 40 trabalhadores na indústria que, quando inaugurada na capital, há dois anos, chegou a empregar 640 pessoas.

De acordo com informações obtidas pelo Correio do Estado, a empresa deverá manter, na unidade instalada na capital, apenas 40 funcionários que possuem estabilidade no emprego por participarem da Cipa (comissão interna de prevenção de acidentes) ou por se tratar de trabalhadoras grávidas. Considerando as unidades de Campo Grande e de Panambi (RS), o número de demissões chega a 400. Depois de enfrentar grave retração nas vendas internas em função da crise do agronegócio brasileiro, o grupo que atua nos segmentos de armazenagem, instalações portuárias e fábrica de ração decidiu ajustar as fábricas ao que denominou, em nota divulgada ontem pela empresa, como “o tamanho do mercado atual”.

A redução no quadro de colaboradores, segundo a Kepler, é necessária mesmo depois de várias outras medidas adotadas pela empresa para

compensar a redução do mercado aos seus produtos. O corte representa demissão de 25% do quadro de funcionários do grupo.

Segundo o grupo, nos últimos 18 meses, o mercado interno de armazenagem foi reduzido em aproximadamente 60% devido à retração econômica do setor agropecuário, o que impactou fortemente nas operações e resultados da empresa. A Kepler, que desde janeiro de 2005 havia dobrado sua capacidade de produção com plantas de Panambi e Campo Grande, acumula prejuízo de R\$ 51 milhões, somente no primeiro semestre deste ano, devido ao mercado restrito.

Ontem, funcionários da Kepler de Campo Grande receberam uma carta em suas residências na qual a empresa explicava as dificuldades enfrentadas pelo grupo e anunciava as demissões. No texto, a Kepler lamentou a necessidade de adotar “medidas importantes para o equilíbrio financeiro do grupo e para a sobrevivência da empresa”. A carta informou o desligamento dos trabalhadores a partir da data de 3 de novembro e agendou os exames médicos dimensionais dos funcionários para a próxima semana.

Segundo informações extra-oficiais, a intenção do grupo é manter quatro linhas de produção em Campo Grande, com os 40 funcionários que permanecem contratados, uma vez que o número de trabalhadores seria suficiente para garantir a continuidade das operações de quatro máquinas, responsáveis por cerca de 70% dos equipamentos necessários para produção de um silo, por exemplo.

Mesmo que os custos de produção na unidade em Campo Grande sejam inferiores aos da unidade e Panambi, conforme afirmaram engenheiros da empresa – devido aos incentivos fiscais concedidos pelo Governo do Estado e pela Prefeitura Municipal – o grupo optou por praticamente paralisar a unidade de Campo Grande devido a questões logísticas. Com o mercado interno restrito, a Kepler decidiu priorizar as atividades industriais voltadas à exportação e a unidade de Panambi, localizada mais próxima aos portos – caminho obrigatório para as exportações – foi escolhida para atender à demanda externa.

A unidade de Campo Grande deve permanecer com atividades reduzidas até que o cenário interno se modifique ou a empresa decida fechar definitivamente a indústria. A estimativa é que os estoques de produtos localizados na empresa em Campo Grande somem R\$ 30 milhões.

A Kepler pronunciou-se ainda afirmando que, para compensar a redução no mercado interno de armazenagem, busca alternativas diversificando sua produção em outros segmentos, porém focada no mercado externo. Ainda assim, a empresa reafirma sua confiança no agronegócio brasileiro e na retomada dos negócios nas unidades que registraram demissões.

Fonte—Jornal Correio do Estado de 04/11/2006

FRENTE a FRENTE com ELIZA

Entrevistado: José Mario - Eng. Orçamentista

Vamos saber mais sobre:

José Mário Calixto Romero, engenheiro civil, solteiro, funcionário da empresa há um ano e um mês.

♦ **Descreva um pouquinho de suas qualidades e o que gosta de fazer.**

...bom é difícil dizer sobre si próprio, mas vamos lá. Sou um cara muito tranqüilo, sério mais sou gente boa e de bem com a vida, sou muito reservado e calado as vezes, mas quando começo um bom papo vai longe, mas se tornar meu amigo é muito fácil basta ser uma pessoa sincera em tudo, hoje tenho muitos conhecidos e poucos amigos, mas os que tenho sei que são amigos verdadeiros. Qualidades, pois é, tanto na minha vida pessoal e profissional sou muito justo, correto e sincero em tudo que faço e falo, se tiver que dizer alguma coisa boa ou ruim que seja, já vou logo dizendo não fico com rodeios! Bom, o que gosto de fazer é simples: se divertir, passear, sentar num barzinho desses bem ajeitados com os amigos, ouvir uma boa musica e de preferência com muita mulher bonita hehe, gosto de uma festa, mas quando posso mesmo gosto de um bom rodeio e prova de laço, musica por musica prefiro as sertanejas em especial as modas de violas (som da terra) essas sim são as melhores! Bom esse ai sou eu..."

♦ **Fale sobre as pessoas de sua equipe de trabalho.**

Sou um dos cinco colaboradores que forma à "Gerência de Orçamentos", são todos excelentes profissionais e tenho pra mim como grandes amigos, pois ali passamos a maior parte do dia onde trocamos idéias, opiniões e até discutimos pois apesar de termos a mesma função, cada um tem sua opinião sobre as considerações que fazemos em cada orçamentos, pois a troca de informação é fundamental pra iniciar um orçamento e finalizá-lo com sucesso, mas acima de tudo somos unidos, um auxiliando ao outro, e todos muitos responsáveis e sei que quando precisar posso contar com o apoio de cada um.

♦ **Quais são seus pontos fortes e fracos?**

Meus pontos fortes são: honestidade, humildade, sinceridade, confiável, dedicado, organizado e responsável com minhas obrigações profissionais e pessoais e to sempre pronto.

Meus pontos fracos são: sou mandão e teimoso, as vezes chato demais, eu disse as vezes, e por eu ser muito reservado aparenta que sou metido e de difícil convívio, mas é apenas aparência.

♦ **Qual sua ambição para o futuro?**

Como todos os profissionais das diversas áreas que existem, quero crescer profissionalmente, aprimorar meus conhecimentos, quem sabe ser um dentre os vários empresários da construção civil bem sucedidos e economicamente estável que é consequência do bom trabalho, para que isso aconteça temos que ter os pés bem firmes no chão, ser justo e bem relacionado, lutar dia a dia e arriscar.

♦ **O que é mais importante para você no trabalho?**

Dentro do ambiente de trabalho prezo muito pela harmonia, amizade e respeito, o profissionalismo está acima de tudo, temos que tratar todos por igual, pois não existe um melhor que o outro, somos todos iguais e formamos uma equipe.

♦ **Como você descreveria sua personalidade?**

Como disse acima, sou reservado, mas de opinião forte, direto e objetivo no que digo e faço.

♦ **Poderia descrever alguma situação em que seu trabalho foi criticado?**

Pois é, ninguém gosta de ser criticado, principalmente se for destrutiva, mas isso existe e tem que ser levado a serio, quando isso acontecer é hora de nos avaliar e fazer com que a critica destrutiva se

torne construtiva pra si. Existe um ditado que diz “é errando que se aprende” e está certo, mas carrego comigo que “se errar, erre apenas uma vez, não cometa o mesmo erro” e seja profissional em admitir e aceitar a crítica, evite que isso aconteça novamente..

◆ **Que tipo de leitura você aprecia?**

Meu tipo de leitura normalmente é técnica, sempre relacionada a engenharia, novidades tecnológicas, métodos construtivos e obras de grande porte, fora isso gosto também de jornais. Mas eu e a equipe do orçamento ultimamente lemos muito é o “tal memorial descritivo de obras” que é bom demais.

◆ **O que mais o motiva?**

Os obstáculos, desafios e dificuldades que encontramos ao longo da vida, temos que vencê-los e supera-los, isso é feito com muito trabalho e dignidade, como engenheiro tenho prazer pelo que faço.

◆ **Qual a sua contribuição para a empresa?**

Acredito que é na forma da função que exerço, sendo técnico, crítico e objetivo nas decisões que tomo em cada orçamento, atendendo aos prazos e desenvolvendo um bom trabalho, isso tudo com muita dedicação e carinho, pois somos tratados de “colaboradores” e o próprio nome já diz o que cada um tem que fazer pela EGELTE.

◆ **Você ama o que faz?**

Sinceramente amo sim, pois desde moleque me interesse pela engenharia e graças a deus consegui me formar e daí por diante venho exercendo essa profissão com muita seriedade.

◆ **Onde você se vê daqui 05 anos?**

05 anos é muito tempo, sei que ainda serei engenheiro e se tudo correr bem quero sim estar colaborando pela EGELTE, mas o futuro pertence a DEUS, então vamos deixar na mão do “Grande Pai” pois ele sabe o que faz...

Por Eliza Pael.

Ponto de Vista

FAÇA DA CRISE MAIS UM MOTIVO PARA MUDAR

Só se fala em crise! Mas, cuidado! Lembre-se que “crise” é uma profecia auto-realizável.

Isto quer dizer que quanto mais acreditamos que a crise existe, que é grave, que é “a maior de todas”, mais criamos as condições para que ela realmente venha a existir. Na hora da “crise” é preciso ter uma visão histórica. Sem dúvida, o momento é de dificuldades. Mas já tivemos crises piores. Tivemos confisco de ativos financeiros. Tivemos inflação de 80% ao mês. Tivemos ausência de instituições democráticas, imprensa censurada, etc, etc. Com certeza esta não é a maior crise. E nem será a última.

Agora é o momento de olhar para a crise como fazem os chineses onde o ideograma que representa a palavra “crise” é o mesmo que representa a palavra “oportunidade”.

E não há maior sabedoria que essa. Toda crise tem dentro de si a semente de uma grande oportunidade.

Mas só conseguirá fazer germinar essa semente quem tiver olhos para enxergar a oportunidade dentro da crise. E só poucos conseguem ter a sabedoria e a serenidade necessárias para enxergar o que poucos vêem.

Por maior que seja a sua dificuldade pessoal, profissional ou empresarial neste momento, procure enxergar quais oportunidades estão “escondidas” nesta crise. O que você pode fazer para driblar esta crise e marcar o gol da sua vida. Lembre-se que muitas empresas venceram por terem descoberto novos produtos e serviços, exatamente quando os que tinham até então se tornaram inviáveis devido a alguma crise que parecia ser o fim de tudo. Basta ler a história das pessoas de sucesso e das empresas de sucesso e você vai encontrar exatamente essa realidade. Basta conversar com empreendedores de sucesso e eles contarão a você essa mesma história.

Assim, mais do que se deixar tomar pelo desalento, pelo desespero, pela descrença, agora é o momento de pensar, cismar, questionar e acreditar na sua capacidade de vencer mais este desafio.

Pensem nisso!

Profº Luiz Marins.

Prêmio por Desempenho

No último dia 13 a empresa iniciou o pagamento do prêmio por desempenho da avaliação realizada em Julho deste ano.

Para os colaboradores que foram classificados como “Muito Bom” o prêmio corresponde a 10% (dez por cento) do valor do salário e para os classificados como “Excelente” o prêmio é de 30% (trinta por cento).

Saúde

A empresa está programando mais uma **Campanha de Sangue**, a última foi realizada em maio deste ano e teve mais de 40 colaboradores doadores, o que fez do evento um sucesso.

Em breve anunciaremos a data da próxima Campanha e esperamos novamente contar com todos os colaboradores.

Humor

Loira da Daslu

Um mendigo aproxima-se de uma loira cheia de sacos de compras da Daslu, e diz a ela:

- Madame, eu estou sem comer há 4 dias.

E a madame:

- Meu Deus! Como eu gostaria de ter a sua força de vontade!

Espaço do Leitor

Quanto vale sua experiência?

Será que é bom permanecer anos em uma mesma empresa? Ou será que é bom passar por várias em um curto espaço de tempo? Será que toda a experiência acumulada em 40 ou 50 anos de vida pode lhe garantir o passaporte para o emprego estável? Ou pode ser a chave para a porta da rua?

Se o profissional está na faixa dos 40 anos de idade, gaba-se de sua vasta experiência no trabalho, passou bons longos anos da vida em uma mesma empresa, possui um diploma de curso universitário e ainda acredita ter um lugar garantido no mercado de trabalho, **atenção!** Já é hora de começar a ficar atento às novas exigências do mercado, preparando-se para enfrentar os desafios que as organizações estão propondo aos seus colaboradores. A situação descrita acima faz parte de um passado muito distante, do início dos anos 80, com o profissional entrando na empresa e

tendo sua ascensão profissional praticamente programada pela organização paternalista e que dizia a ele quais os cursos a serem feitos, os cargos a serem ocupados e quais carreiras seguir.

Hoje, essa situação não existe mais. Entretanto, muitos desses profissionais, que estão agora na faixa dos 40 / 50 anos, ainda esperam, por incrível que pareça, que a organização lhes diga o que fazer. Aí, acontece o inevitável. A empresa, embora tenha uma parcela de responsabilidade por ter formado o profissional para atuar dessa maneira naquele determinado momento, não o deseja mais, pois o perfil esperado do profissional, depois das diversas reestruturações, é o da pessoa flexível, disposta a enfrentar desafios e com muitas idéias na cabeça. A idade, dizem alguns consultores, na realidade é o que menos importa, desde que o profissional tenha tido, no decorrer de sua carreira, a preocupação em se manter atualizado e empregável.

Quem está acordando agora precisa rapidamente se atualizar. E ele pode começar saindo da sua imobilidade, pois hoje a empresa não aceita mais aquele especialista com conhecimentos profundos de tudo o que se refere à sua área. Ela quer um profissional com visão abrangente, com visão holística da empresa, que se envolva em seus problemas e na busca de soluções, que desenvolva uma liderança participativa, atualizado diante das novas tecnologias que invadem o mercado e preparado para atender às necessidades de seus clientes, opina Euclides Barbulho, Diretor da Konsult. Espaço para esse profissional há, a partir do momento em que ele mesmo acredite que toda a experiência acumulada em anos de trabalho serve sim, e para muitas ações. Basta, para isso, que ele tenha flexibilidade para encarar as mudanças e tirar delas o melhor proveito.

Contudo, o quadro realmente não é dos mais promissores para quem se encontra nessa situação. Segundo Laerte Cordeiro, Diretor da *Laerte Cordeiro & Associados*, a procura por executivos, entre os anos de 1982 e 1989, em termos quantitativos, foi maior do que no período que compreende os anos de 1990 a meados de 1997. Cordeiro explica: *Acontece que, durante a década de 90, surgiram a reengenharia, o downsizing, a terceirização, organizações buscando maior eficiência, mais enxutas, com menos gerentes, menos níveis hierárquicos, enfim, uma série de mudanças que culminaram na situação que se vê atualmente.*

Fonte SANCHES, Cristina. Quanto vale sua experiência? RH em síntese, n.20 janeiro/fevereiro 98.

Texto enviado por Márcio Teixeira

Egelte, 30 anos de

Luta e Paixão !