

Cartão-Ponto

emprego@correiodopovo.com.br



Líderes mais novos

A idade média dos líderes brasileiros está diminuindo. Se atualmente a maior parte dos presidentes das empresas tem, em média, 47 anos, há 5 anos, a idade de quem ocupava essa posição era de 51 anos. De acordo com pesquisa realizada pelo Datafolha e divulgada pelo site Infomoney, há 5 anos, a maioria dos diretores tinham 44 anos, agora, a média é de 41 anos. O cenário também chegou aos níveis de gerência, coordenação e supervisão. No caso dos gerentes, a idade média atual é de 34 anos, frente aos 37 anos observados em 2006. Na coordenação, a média passou de 32 anos para 30.

Mais velhos...

O estudo revelou que 20% dos funcionários em nível de presidência têm até 40 anos, 25% têm entre 40 e 45 anos, 38% estão entre 45 e 50 anos e 11% têm mais de 50 anos. Dos profissionais que são diretores, 14% têm até 35 anos. No entanto, a maior parte é um pouco mais velha, já que 48% têm entre 35 e 40 anos e 36%, mais de 40.

... e mais jovens

A pesquisa também mostrou que os mais jovens estão nos cargos de supervisão ou coordenação. Nessa posição, 77% dos profissionais têm até 30 anos e apenas 16% têm entre 30 e 35 anos. Na pesquisa, 68% dos profissionais que atuam na seleção dos executivos afirmaram existir orientação das empresas em relação à idade do candidato.

Aprimore a redação

O Guia Prático de Redação – Exemplos e Exercícios, de Maria Margarida de Andrade (Ed. Atlas, 280 páginas) propõe-se a estudar e discutir as etapas a serem seguidas na elaboração de um texto, analisando suas partes constituintes, a construção dos parágrafos, as estruturas frasais, o uso de vocabulário adequado, bem como a solução para os erros gramaticais e as impropriedades de vocabulário mais comuns.



DIVULGAÇÃO / CP



COMO CHEGUEI LÁ

■ Mateus de Sousa Póvoa é engenheiro de aplicação e Instrutor Técnico do Grupo Linck – distribuidor exclusivo para a Região Sul da Volvo (Construction Equipment). Formado em Engenharia Mecatrônica pela PUCRS, entrou no grupo em 2005, como instrutor técnico. Em menos de um ano, foi promovido a engenheiro de aplicação, atuando como suporte para equipes de consultores de venda. Hoje ele mantém as duas atividades.

A primeira experiência profissional: Empreendedor com um colega em uma pequena empresa.

Momento marcante na carreira: Quando, com menos de um ano no Grupo, recebi uma promoção.

Uma inspiração: Minha família me ensinou a perseguir meus objetivos com determinação.

Um grande projeto ou realização: Estou no começo da minha carreira profissional e acredito que tenho muitos ainda.

O que faz diferença: Ser comprometido com os objetivos da empresa.

O futuro: Flexibilidade e capacidade de adaptação são imprescindíveis para acompanhar o ritmo de mudanças.

Para ter sucesso é preciso: Amar o que se faz.

200 vagas no setor metalmeccânico

■ A AST Facilities está cerca de 200 vagas de trabalho para indústria do setor metalmeccânico na região metropolitana e num shopping de Porto Alegre. Há vagas para caldeireiros, soldadores, auxiliares (fábrica, operacionais, montagem, serviços gerais, produção, administrativo-financeiro), operadores de máquina, técnico eletrônico e caixa operador. Informações: (51) 3254-8400 ou www.astfacilities.com.br.

Talentos do Varejo inscreve até dia 16

■ Os interessados em se capacitar para trabalhar no comércio têm até o próximo dia 16 de novembro para se inscrever e garantir um emprego no programa Talentos do Varejo. Para participar, basta comparecer na sede da CDL em Porto Alegre (rua Senhor dos Passos, 235) e junto ao currículo, entregar um litro de leite. A ação encaminha os melhores candidatos para as oportunidades de emprego nas associadas da entidade.

Qualificação

Formação na prática

Até conseguir habilitação para dirigir veículos pesados, motorista precisa ter um ano de prática na estrada e ser livre de infrações

A formação de motorista não é feita em escolas, mas na estrada. Por isso, o processo de qualificação de um caminhoneiro é moroso, dificultando a reposição de mão de obra no mercado. Além das exigências legais, que o fazem ser habilitado em até duas categorias para ser autorizado a dirigir veículos de carga pesada e/ou perigosos, também precisa de experiência ao volante. Por exemplo: um motorista profissional tem que ter carteira de habilitação C para dirigir caminhões acima de 3,5 toneladas. Já a habilitação E é para motoristas que precisam conduzir unidade acoplada ou rebocada que tenha peso bruto de 6 mil quilos ou mais; ou cuja lotação seja superior a oito lugares; ou, ainda, que seja enquadrado na categoria trailer.

Mas, para chegar a esse estágio, ele precisa ter experiência de um ano na habilitação anterior, não ter registro de infrações, experiência em caminhões mais leves, e ter, ao menos, 21 anos. O motorista ainda passa por uma reciclagem e/ou aprimoramento em curso específico. “O motorista de caminhão precisa ter conhecimentos de legislação de trânsito, mecânica, necessita aprender a lidar com pessoas. Damos um lastro de conhecimento para o carreteiro lidar melhor com a profissão”, explica Renato Luiz Rossatto, coordenador do Centro de Treinamento de Motoristas da Região Nordeste do RS (Centronor), de Vacaria.

Os profissionais das carretas também precisam aprender noções de sobrevivência nas estradas, como direção defensiva, de primeiros socorros, sobre os perigos do álcool e das drogas ao volante. É importante saber também como se portar diante de ameaças de assaltos ou sequestro, sobre manutenção de pneus, custos de operação, alimentação adequada para a vida na estrada, sobre rastreamento veicular e gerenciamento de risco, resfriamento e refrigeração de carga e direção econômica. “Depois do curso, eles têm ganho de economia de combustível, de pneus e do equipamento como um todo”, afirma Rossatto.



Curso proporciona que os alunos possam colocar em prática o que aprenderam na teoria

Sete dias na estrada

A experiência prática do curso de formação e aperfeiçoamento do Centronor se dá em sete dias a bordo de uma carreta Scania 420 carregada com 42.430 kg de peso bruto total combinado (PBTC). A metodologia deste treinamento visa simular as reais condições de

trabalho impostas pela lida diária dos transportadores de cargas, tais como peso, topografia, horários, rodagem passando por circuitos urbanos. A viagem é de cerca de 4.200 km, realizada com dois alunos por período de treinamento, além do respectivo instrutor. Na viagem-treinamento, os profissionais são avaliados pelo instrutor em todos os quesitos normativos da condução, como, por exemplo, verificações preventivas, manobras, abastecimento, ultrapassagem, comportamento ao volante, subidas, descidas, etc.

Alguns cursos no Rio Grande do Sul

■ O Serviço Social do Transporte (Sest) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat) oferecem diversos cursos de formação a condutores de veículos pesados. Alguns, com até um ano e meio de duração. “A autoescola não forma motorista profissional, ela apenas habilita o motorista informal”, afirma Carlos Berwanger, diretor regional Sest/Senat (<http://www.sestsenat.org.br>).

Confira alguns:

- Direção Defensiva
- Operador de Empilhadeira
- Reciclagem para Operador Empilhadeira
- Operador de Guindauto
- Operador de Retroescavadeira
- Conductor de Transporte Coletivo de Passageiros
- Conductor de Transporte de Produtos Perigosos
- Conductor de Transporte de Escolares
- Conductor de Veículos de Emergência

■ O Centro de Treinamento de Motoristas da Região Nordeste do Rio Grande do Sul (Centronor) oferece instrução, treinamento, reciclagem e aperfeiçoamento para motoristas e profissionais da área de transporte de cargas (www.centronor.com.br/). Confira:

- Treinamento de qualificação e aperfeiçoamento de mão de obra carreteira – destinado a profissionais que já sejam carreteiros, mas que necessitem aprimoramento e aperfeiçoamento em seus conhecimentos técnicos e pessoais para o desenvolvimento de um trabalho mais seguro, rentável e equilibrado em todos os sentidos. Duração de 5 dias e 45 horas/aula.
- Treinamento de formação de mão de obra carreteira (FMOC) – destinado à formação de novos profissionais que conduzam veículos articulados. Treinamento de 6 dias de duração, com cerca de 80 horas/aula, realizamos uma viagem de 4.100 km em uma carreta, com dois alunos acompanhados do instrutor.

Entrevista

Sinais de alerta

Necessidade de mudança na carreira é anunciada no dia a dia. Mas é preciso identificar as dicas e saber o que fazer com elas

Descontentamento com as tarefas diárias, falta de ânimo ou a chegada de uma enfermidade atrás da outra podem ser muito mais do que efeitos da rotina e da estafa pelo grande volume de trabalho. Segundo a psicóloga e especialista em aconselhamento de executivos em transição de carreira, Mariá Giuliese, são sinais de que a carreira está clamando por mudanças. Mas, para percebê-los de forma clara, é preciso saber não só identificá-los, mas saber o que irá fazer com eles. Este é o tema que ela aborda em seu último livro “O Jogo da Transição – Sua Carreira em Movimento” (Ed. Évora), e sobre o qual fala ao **Correio do Povo**.

Correio do Povo – Quais as maiores dificuldades para enfrentar mudanças?

Mariá – A necessidade de mudança sempre se anuncia antes que a mesma ocorra. Quando a realidade demanda mudança e a pessoa não muda, a vida se encarrega de promovê-la. Pode ser por meio de uma sensação de desconforto, ou dúvida com relação ao que está fazendo com a própria vida – que poderá ter uma manifestação física, chegando até ao adoecimento –, ou pela forma como os demais o tratam, dando sinais de que estão insatisfeitos – “a pessoa começa a sentir o cheiro de óleo quente”. Se ele estiver aberto a esses sinais, perceberá logo e poderá atuar de forma preventiva. Estar aberto significa estar atento, ser capaz de fazer a leitura do que está acontecendo nos bastidores. Em outras palavras, é desenvolver uma paranoia saudável. Qualquer mudança é difícil porque exige uma reorganização das próprias verdades, crenças, parâmetros e, muitas vezes, dos sonhos. A maior dificuldade é abrir mão das fantasias e sonhos sem saber que resultado a mudança produzirá. O medo do desconhecido, de um futuro trágico ou de repetir fracassos familiares paralisa e faz com que a mudança necessária seja adiada.

CP – Como devem ser conduzidas as mudanças?

Mariá – Ao longo da carreira, muitas mudanças acontecem. Algumas devidas à atitude do profissional, outras à situação do mercado e outras ainda devido às características da empresa onde ele atua e aos seus gestores. Sempre que surgir alguma possibilidade de mudança, venha ela de onde vier, inicialmente é importante avaliar para que direção ela aponta e se ela está de alguma maneira alinhada com o projeto de futuro do profissional. É por essa razão que costumamos dizer que o projeto de futuro é o Plano A, pois ele irá determinar a forma como a pessoa



Mariá Giuliese: ‘O pior caminho é reagir, objetar ou negar o novo ciclo’

irá lidar com a mudança que está surgindo. Em outras palavras, quando surgir uma mudança, o importante é verificar de onde vem, para onde aponta, o que irá exigir da pessoa e quais as consequências para o plano principal. Somente assim, será possível decidir como conduzi-la. Por exemplo, se a mudança distanciar a pessoa do projeto principal por muito tempo, ou se puser em risco a vida pessoal, familiar ou a saúde, o profissional poderá decidir por não seguir esta direção. Se, ao contrário, apontar para uma direção de crescimento, com perspectiva de ganho de experiência, o profissional deverá abraçá-la e lidar com as consequências que virão.

CP – Por que muitas pessoas resistem em mudar?

Mariá – Inicialmente, porque as pessoas não acreditam na possibilidade ou conveniência da mudança – deixando-se levar pela ideia de que “essa é a vida”. Outra razão é que nem sempre as pessoas se dão conta da infelicidade que estão experimentando. Muitas vezes, o profissional está anestesiado ou alienado tentando atender os desejos dos outros na expectativa de ser reconhecido e valorizado, sem perceber o

sofrimento em que está.

CP – Como lidar com a dificuldade de enfrentar novos ciclos?

Mariá – Um novo ciclo é sempre uma mudança que demanda um processo importante de adaptação. Por exemplo, na adolescência o jovem sofre mudanças de diversas ordens – emocionais, mentais, hormonais – que exigem dele tolerância, compreensão, reconhecimento da necessidade de ajuda para lidar com o que está surgindo e, acima de tudo disposição para aprender com o que o novo ciclo traz. O pior caminho é sempre reagir, objetar ou negar o novo ciclo porque esta atitude faz com que o indivíduo fique parado ou entre em um estado de exceção.

CP – Quando os ciclos geralmente mudam?

Mariá – O desenvolvimento da carreira ocorre por meio de constante transformação, que, num dado momento, em função de características específicas, nos leva a considerar que houve uma mudança de ciclo. O desenvolvimento é contínuo. Algumas conquistas dependem das anteriores para se realizar. Existem etapas a serem cumpridas para que seja possível seguir adiante.

DIVULGAÇÃO / CP

Trabalhe bem

DULCE MAGALHÃES
emprego@correiodopovo.com.br



Cabo de Guerra

Muitos profissionais têm reclamado de uma sobrecarga de trabalho, especialmente neste período do ano, onde muitos eventos, cursos, reuniões, encontros de negócios e atividades extras na escola dos filhos, na faculdade e/ou na família ocupam o dia de uma forma intensa, sem que as atividades e os compromissos regulares diminuam. É como se eles estivessem num cabo de guerra, fazendo uma força enorme para manter-se no lugar, e a vida estivesse de outro lado, produzindo uma grande pressão e puxando muito para cada vez mais coisas. Ufa! Dá cansaço só de pensar. Ninguém consegue manter o equilíbrio por muito tempo num cabo de guerra desigual.

Muita atividade, muito trabalho, muitos compromissos. Chega a hora em que é preciso esvaziar e fazer novas escolhas. Definir o que tem realmente prioridade e o que é apenas nosso desejo, medo, senso de obrigação ou falta de objetividade. Decisões demandam critérios e, para isso, é preciso fazer um bom diagnóstico antes de tudo para que sejamos capazes de escolher mais sabiamente. Vamos usar a metáfora do cabo de guerra. Do nosso lado, colocamos tudo o que tem grande valor para nós, nossas prioridades:

- Tempo pessoal,
- Lazer,
- Atividades com a família,
- Encontros com os amigos,
- Atividades físicas,
- Educação,
- Tarefas profissionais,
- Compromissos para a carreira,
- Atividades associativas,
- Serviço voluntário,
- Cuidados com a saúde.

Essas são apenas algumas

“

O fundamental é saber separar o que tem prioridade mesmo daquilo que não é tão importante. Se continuarmos tentando fazer tudo, acabaremos sem energia para nada.

possibilidades. Você pode tirar ou acrescentar o que quiser. Por outro lado, nesse cabo de guerra aparecem todos os imprevistos:

- Perda de pessoal na empresa,
- Eventos profissionais,
- Congressos e cursos,
- Eventos escolares,
- Crises pessoais,
- Conflitos,
- Erros que afetam resultados,
- Novos concorrentes,
- Novas tecnologias,
- Mudanças de espaço,
- Mudanças de métodos,
- Acidentes,
- Doenças,
- Promoções,
- Novos Projetos.

A lista também pode ser maior ou menor. O importante é fazê-la de forma personalizada e completa para ter um cenário bem claro da situação. Realmente, manter o equilíbrio não é tarefa fácil com tantas demandas. Contudo, essa é a tarefa primordial que faz toda a diferença em nosso desempenho. Fazer escolhas é eleger o que se quer manter e abrir mão do que não se quer ou não se pode manter. Precisamos ter em mente que nossas escolhas definem o uso do tempo, a qualidade de vida e a produção de resultados. Mesmo que tenhamos mil possibilidades de encontrar culpados para nossos desafios, somos os responsáveis por nossa própria trajetória. O fundamental é saber separar o que tem prioridade mesmo daquilo que não é tão importante. Se continuarmos tentando fazer tudo, acabaremos sem energia para nada. Talvez seja o caso de largar o cabo de guerra e parar de brigar com a vida. Reflita sobre isto. Suerte!

Ph.D em Filosofia pela Columbia University com foco em Planejamento de Carreira

Site: www.work.com.br

Twitter: @dulcemagalhaes

Empresa de Grande Porte seleciona:

Contador(a)

Requisitos Indispensáveis:

- Experiência mínima de 3 anos em empresa de grande porte
- Experiência em gestão de equipes

Interessados devem enviar currículo para:

vagas.contador.2011@gmail.com