

AGORA!

Ano 7 - Nº 31 - Dezembro 2016



NEGÓCIOS E CARREIRA

Resiliência e adaptabilidade

ENTREVISTA COM IÊDA VECCHIONI:

Aprendizado e profissão

MERCADO DE TRABALHO INCLUSIVO





Tempo de crise, hora de aprendizado

Vinte anos se passaram desde minha entrada na Araujo Abreu. Muitos foram os desafios vencidos desde então. Hoje, estamos diante de mais um, a crise que assola nosso país em decorrência de uma política errática. Embora possua um viés político-econômico, as consequências e desdobramentos da crise afetam não só diretamente os nossos negócios, mas todas as áreas: educação, saúde, trabalho, infraestrutura e social.

A situação é de caos. A falta de políticas sérias e comprometidas com o desenvolvimento do país faz com que empresas que deveriam investir a médio e longo prazo repensem suas metas. Cautela e serenidade na tomada de decisões nunca foram tão pertinentes como no momento atual.

Paralelo a esse cenário, nós, como prestadores de serviços, lidamos, ainda, com desafios internos, que fazem parte do *core business*, e que podem se tornar mais agudos diante de um estado de crise. O maior deles, posso arriscar, é conseguir manter preços competitivos sem depreciar a qualidade dos serviços.

Não há resposta simples para essa questão, mas, certamente, envolve não só um profundo conhecimento no ramo em que atuamos, como também

do negócio de nossos clientes. Conhecer o outro lado é fundamental para se entender a necessidade e objetivos da outra parte envolvida. É preciso dialogar abertamente, abrir mão, não só daquilo que é dispensável, mas do que pode ser também descartado temporariamente e, ainda, repensar modelos de contratos e aplicar novas metodologias de serviços. O exercício para se chegar a um resultado satisfatório para ambas as partes é árduo, porém, reconfortante quando a mira está nos objetivos, afinal, manter contratos saudáveis é o que nos faz continuar em atividade.

Essa consciência e postura são nosso norte. E não temos dúvida sobre o caminho que tomamos. Temos a experiência que nos mostra que, em todas as crises passadas, tiramos lições que nunca esqueceremos, principalmente porque muitas soluções que foram aplicadas ainda vigoram. Enxergamos essa crise como mais uma que deixará muito aprendizado. Mar calmo nunca fez bom marinheiro. E nós estamos aqui, firmes no leme, rumo a 2017, aonde chegaremos mais sábios e fortalecidos.

Francisco Bernardes Junior
Gerente executivo filial Minas Gerais

Revista AGORA! - ARAUJO ABREU

Ano 7 - Nº 31

Dezembro de 2016

Periodicidade: trimestral

Tiragem: 5.000 exemplares

Direção de arte: RG Designers

Conselho Editorial: Fernanda Abreu, Frederico Abreu e Isabella Matsubara.

Colaboradores: Alexandre Roxo, Cinthia Aragão, Diogo Arruda, Diogo Diniz Júnior, Francieli Sobrinho, Francisco Bernardes Junior, Gênesis Lenon, Iêda Vecchioni, Julio Santos, Larissa Camillo, Leandra Silva, Luciana Batista, Luiz Claudio L. Carreira, Marcos Rabstein, Maria Clara Costa de Farias, Maurício Almeida Marcello, Resende Xavier da Silva, Ronaldo de Carvalho Pinto e Rosimere Manhães.

Redação e edição: Ateliê de Conteúdo

Jornalista Responsável: Marcella Sarubi MTB 30641-RJ

www.araujoabreu.com.br



AGUÇANDO O SENTIDO DE CONVIVÊNCIA EM AMBIENTE PROFISSIONAL

Ter tato na convivência em grupo é uma habilidade determinante na vida de qualquer pessoa. Saber ouvir, ter cuidado com as palavras, respeitar o espaço e o limite do outro são aptidões que farão a pessoa ser bem quista ou considerada inconveniente, chata e evitada, quando não observadas. Na vida profissional, não prestar referência a essas habilidades, não colocá-las em prática, pode não só acarretar a velha má fama, como fazer a carreira emperrar ou, ainda, levar, em casos mais extremos, à demissão.

É preciso prestar atenção ao próprio comportamento no ambiente de trabalho. Competências emocionais e comportamentais são, hoje em dia, muito valorizadas. Isso porque, empresas são compostas por equipes, que são grupos de trabalho e, em grupos, assim como na vida pessoal, conviver bem é fundamental para o bom andamento de qualquer atividade. É o que detalha Marcos Rabstein, coach e consultor empresarial da M2All Consultores:

– Não é de hoje que empresas buscam mais do que especialistas em seus campos de atuação. Não basta ser um gênio na sua função, se o seu humor é sujeito a “chuvas e trovoadas”, se a sua educação e preocupação com os colegas são questionáveis. Isso não será suficiente. No mercado atual, o profissional vem dando, cada vez mais, lugar ao ser humano, àquele que não se preocupa somente consigo mesmo, mas com tudo e com todos os que estão à sua volta. Esse, sim, tem mais chances de êxito em sua jornada.

Agora que você entendeu a importância de prestar atenção ao seu redor, confira algumas dicas do que NÃO fazer em ambiente de trabalho, sob o risco de desagradar colegas ou de comprometer a carreira profissional.

FALAR ALTO NO ESCRITÓRIO OU SALA DE TRABALHO

O ambiente precisa comportar todos em suas tarefas. Falar alto pode atrapalhar os colegas em mesas ao lado e comprometer a tarefa que desempenham. Tenha bom senso.

FALAR AO CELULAR NO TRABALHO

Evite ao máximo. Deixe para fazer aquela ligação no horário de almoço ou intervalo. Atenda somente a ligações urgentes e não se estenda na conversa. O falatório desconcentra os colegas. Além do mais, você não quer expor a sua vida pessoal a todos, quer?

USAR O CELULAR EM DEMASIA PARA ATIVIDADES PESSOAIS, JOGOS, REDES SOCIAIS, ETC.

Essa já é batida. Redes sociais, jogos e outros aplicativos de celular não devem ser utilizados em horário de expediente. Não só atrapalham o seu desempenho como prejudicam a atenção dos demais.

SER DESCUIDADO AO ESCREVER E-MAILS PROFISSIONAIS, NÃO REVISAR, NÃO SE COLOCAR NO LUGAR DO OUTRO AO ESCREVER, GERANDO RUÍDOS OU SENDO INDELICADO

Escreva e-mails com calma e revise antes de mandar. Não mande e-mails no calor do momento. Você pode se arrepender de uma resposta repentina, sem avaliar a situação de maneira mais ampla. Coloque-se no lugar do outro que vai receber e se pergunte: Meu e-mail está compreensível? Estou sendo cordial e respeitoso?

FALAR MAL DE COLEGAS OU GESTORES

Em qualquer tempo e lugar, falar de alguém quando a pessoa não está presente é algo muito desrespeitoso. Em ambiente de trabalho, inadmissível. E, também, não se esqueça: não incentive o “rádio corredor”. Não repasse fofocas ou boatos.

SOBRECARRREGAR COLEGAS NÃO DESEMPENHANDO TAREFAS DE SUA ALÇADA

Execute suas tarefas com primazia. Quando você deixa algo por fazer ou mal feito, das duas, uma: ou alguém terá de refazer ou a empresa sofrerá consequências por você ter deixado algo por fazer. Seja ético.

A close-up photograph of a person's arm and hand in a teal long-sleeved shirt, pushing the large front wheel of a silver metal wheelchair. The person is wearing a gold ring on their finger. The background is plain white.

TRANSPONDO **BARREIRAS:** mercado de trabalho e preconceito

Recentemente, o Brasil teve a oportunidade de acompanhar de perto a realização da Paralimpíada Rio 2016. O evento, de escala mundial, jogou ainda mais luz a respeito da inclusão de pessoas com necessidades especiais, comprovando que o preconceito em torno da capacidade desses indivíduos é questão ultrapassada.

No esporte, os competidores chegavam ao ápice de uma jornada que levou meses de dedicação, treino, investimento físico e psicológico, como vencedores. Do lado de fora das quadras e arenas de competição, homens e mulheres com necessidades especiais também lutam, diariamente, pelo direito de exercerem sua cidadania longe de preconceitos limitantes, sendo reconhecidos pela capacidade em ambiente profissional.

O caminho não é fácil, mas com disposição e perseverança, esses profissionais também têm superado barreiras, provando que, apesar do forte preconceito social, competências podem ser mais significantes do que deficiências. É o que comenta a fisioterapeuta e diretora do Espaço Habilitar, Maria Clara Costa de Farias, que oferece terapias, tratamentos e cursos para pessoas com necessidades especiais e seus familiares:

– Vivemos em uma sociedade na qual o deficiente, muitas vezes, é visto como incapaz. Isso começa dentro das próprias famílias, que tendem a superproteger e “poupar” esse indivíduo, o que faz com que muitos sejam altamente dependentes sem uma necessidade real, pois nunca foram estimulados a serem independentes. O preconceito acontece por falta de informação. Já presenciei várias vezes pessoas tratando deficientes físicos como se eles fossem cognitivamente limitados, sendo que a maioria tem o cognitivo preservado. Mesmo as pessoas com deficiência intelectual são subestimadas quanto às suas capacidades funcionais.

“

A minha deficiência não é limitante no que diz respeito ao meu trabalho. Na verdade, acredito que a mente é a grande limitante, principalmente em pessoas que, erroneamente, têm esse preconceito.

”



Diogo Diniz Júnior, mecânico de refrigeração da matriz RJ

A capacitação também é uma questão, já que, pessoas com necessidades especiais têm acesso dificultado e não preparado ainda na Educação Fundamental. “A escassez de deficientes com capacitação profissional, principalmente para cargos mais altos, começa pela dificuldade dessas pessoas serem aceitas e realmente incluídas dentro das escolas”, comenta a fisioterapeuta, salientando, também, que as leis de incentivo à educação desses indivíduos são controversas. “Na prática, o sistema ainda é muito falho”, reforça a especialista.

A questão não é minimizar deficiências. Há, sim, situações que impedem que o indivíduo tenha plena inserção no mercado de trabalho. Porém, grande parte das pessoas com necessidades especiais está plenamente apta – e ávida – por uma oportunidade de desenvolvimento profissional, sendo capaz de produzir satisfatoriamente em seu cargo.

A Araujo Abreu conta com profissionais portadores de necessidades especiais e é constante em promover a inserção desses indivíduos dentro do quadro funcional, principalmente por enxergar que a limitação imposta por algum tipo de deficiência não é sinônimo de improdutividade, mas, o preconceito, sim, pode ser limitador. É o que explica Fernanda Abreu, Diretora RH e Comunicação da matriz Rio de Janeiro:

– O preconceito é algo a ser combatido todos os dias, em todos os aspectos, inclusive em âmbito profissional, de modo que sociedade e mercado possam ser inclusivos a todos. E, nesse sentido, o setor de RH tem responsabilidade nessa tarefa e é um dos grandes motivadores para a quebra desses preconceitos. Para trabalhar na Araujo Abreu, a pessoa precisa ter vontade de aprender, ser resiliente no que diz respeito a tarefas desafiadoras e ter espírito inovador, independente de necessidades especiais.

Além de estimular a contratação desses profissionais, a empresa busca promover, constantemente, atividades que integrem todos os membros da equipe em torno de uma vivência longe de estereótipos e preconceito.

Resende Xavier da Silva, eletricista do Distrito Federal, e Diogo Diniz Júnior, mecânico de refrigeração da matriz Rio de Janeiro, fazem parte do quadro de funcionários Araujo Abreu. Cada um deles possui uma história de superação dentro do universo profissional. Apesar das adversidades – Diogo perdeu uma vista e Resende, em um acidente de trabalho, teve dois dedos amputados –, os dois não se acanham frente ao preconceito. “Procuo mostrar aos outros que a minha experiência vale mais do que o fato de eu não enxergar de um olho. Mostro minha postura como profissional, reforçando àqueles com quem trabalho as minhas habilidades, afinal, o nosso dom, ninguém tira de nós”, relata Diogo, que tem o coro de Resende Xavier:

– A minha deficiência não é limitante no que diz respeito ao meu trabalho. Na verdade, acredito que a mente é a grande limitante, principalmente em pessoas que, erroneamente, têm esse preconceito. Há 27 anos, sofri o acidente que me amputou dois dedos. No começo, foi difícil, mas, hoje, uma vida depois praticamente, sinto que sou visto pelo meu trabalho e não pela deficiência.



Os profissionais com necessidades especiais interessados em trabalhar na Araujo Abreu podem enviar currículos para o programa da empresa destinado a recrutamento e triagem de pessoal. Há vagas abertas em todo Brasil para engenheiros, técnico, supervisor, mecânico de refrigeração, bombeiro hidráulico, eletricista, pintor, pedreiro, ajudante e auxiliar administrativo. Os candidatos devem se inscrever na área Trabalhe Conosco de nosso site: www.araujoabreu.com.br/trabalhe_conosco/



Negócios e carreira: adaptar-se para seguir adiante

Vivemos um novo panorama profissional, impulsionado pela velocidade dos acontecimentos, cenários sociais e tecnológicos da contemporaneidade. No entanto, a mudança continua em progresso, e indivíduos e empresas seguem procurando se enxergar diante das atuais configurações. Nesse contexto, uma postura fundamental deve reger todo esse processo frente o novo, a de adaptação.

Estar aberto a mudanças em novas contextualizações é ferramenta indispensável para seguir. A máxima vale para profissionais e empresas, que precisam optar por abraçar o novo com tudo o que ele traz, incluindo as perdas daquilo que não se encaixa mais à realidade, em prol da evolução. “Somente os mais adaptados sobrevivem, essa é uma lei da natureza, e as empresas – que também são organismos vivos – não escapam dessa regra”, afirma a coach executiva e professora convidada da Fundação Dom Cabral, Eva Hirsch Pontes.

Seja em pequenas posturas diárias, diante de um impasse profissional, ou em escalas maiores, em grandes decisões empresariais, o indivíduo ou a empresa que se coloca como agente da mudança acaba por obter soluções mais satisfatórias diante de algo que, inevitavelmente, precisa mudar.


É claro que certos momentos funcionam como verdadeiras molas propulsoras de mudanças e, conseqüentemente, adaptações. As crises,

sejam elas internas ou externas, são exemplos de situações em que algo precipita para um novo caminho, e o entorno precisa se reposicionar. Porém, engana-se que processos de mudança, ainda que diante de situações inadiáveis, como o caso das crises, sejam radicais. A construção de soluções adaptativas é algo que envolve toda a empresa e tem a ver com avaliar o que deve ser conservado e não só “descartado” diante do novo cenário, como explica a coach executiva:

– Não pode haver mudança “por decreto”. Não se trata de colocar a organização de ponta cabeça de forma que nada mais faça sentido para os colaboradores. Como na natureza, o processo de adaptação é gradual e deve envolver a todos. É preciso enxergar, ainda, a mudança sendo mais sobre o que preservar do que exatamente descartar. Isso também facilita o processo.

COMO DRIBLAR A RESISTÊNCIA

Novos panoramas e o desconhecido tendem a despertar o medo daquilo que há de vir. Como será?, O que terei de fazer?, Como ficará a situação? e Darei conta? são apenas alguns questionamentos que surgem diante de uma mudança. A resistência à nova realidade é, também, bastante comum nesses tipos de situação. No entanto, não podem ser um impeditivo da evolução que se precisa fazer, comenta Eva Hirsch Pontes:



— A resistência faz parte da mudança. E se há resistência é sinal de que a mudança já está acontecendo. Saber encarar isso sem “resistir à resistência” e, sim, trabalhar ao lado dela, entendendo que ela faz parte do processo, é o segredo.

Mas não só isso, a especialista salienta, ainda, que o temor da mudança está associado às potenciais perdas que acontecerão. Além de lidar com a resistência, empresas, líderes e os próprios colaboradores individualmente precisam aprender a encarar essa situação:

— A perda é, muitas vezes inevitável, provoca o desaparecimento de alguns departamentos, cargos e formas de trabalho, mas, ao mesmo tempo, o novo chega e desenvolvem-se novas competências. É preciso desapegar-se do antigo para dar espaço a novas possibilidades.

ARAUJO ABREU: RESILIÊNCIA, ADAPTAÇÃO E MUDANÇA NA PRÁTICA

Historicamente, a Araujo Abreu é conhecida por sua cultura de incentivo à adaptabilidade. A cultura de não intimidação frente a crises é perpetuada vertical e horizontalmente e motivo de orgulho entre líderes e colaboradores.

Recentemente, mais um pequeno exemplo dessa postura veio à tona. Cliente Araujo Abreu, o Centro Empresarial Mario Henrique Simonsen (CEMHS), na Barra da Tijuca, Zona Oeste da cidade do Rio de Janeiro, possui contrato desde 2003. No início deste ano, por conta da crise, precisou passar por reestruturações e pôde contar com a versatilidade da Araujo Abreu na empreitada. É o que detalha Alexandre Roxo, da empresa RV Gestão, administradora do CEMHS:

— Pela primeira vez o CEMHS vivencia uma vacância acima de 20%, e os ajustes foram necessários. Nesta nova paisagem, fomos obrigados a fazer adaptações. Fizemos um extenso “dever de casa”, incluindo a renegociação de contratos, reduções importantes nas equipes e nas contas com o objetivo final de diminuir custos.

Negociar novas formas de atendimento e cláusulas contratuais com a Araujo Abreu esteve entre as decisões que o CEMHS precisou tomar para seguir firme na adversidade. “Fomos chamados a dialogar e nos posicionamos com olhar de compartilhamento. Assim, construímos, a muitas mãos, a solução técnica adequada associada à boa leitura financeira do cliente, e à nossa possibilidade de não-quebra de continuidade da prestação dos serviços”, explica Luiz Claudio Carreira, executivo regional Araujo Abreu no Rio de Janeiro e profissional responsável pelo relacionamento com o contrato CEMHS.

“

A cultura de não intimidação frente a crises é perpetuada vertical e horizontalmente e motivo de orgulho entre líderes e colaboradores.

”

Aparentemente, mexer em contratos pode parecer desvantajoso. Mas, certamente, não neste caso, já que a Araujo Abreu não só teve a chance de, com ajustes viáveis, reter o cliente, como, ainda, reforçar laços, garantindo um alargamento da relação prestador de serviço/cliente. “Entendo que é exatamente isto o que mantém saudável um relacionamento comercial: a capacidade de ambas as partes em ter um bom nível de diálogo, com pleno entendimento das demandas e necessidades do cliente. Estar disponível e aberto para esse tipo de negociação cria laços de confiança entre contratante e contratado, reforça Alexandre Roxo.

O espírito de resiliência e adaptabilidade da Araujo Abreu não se aplica apenas no que diz respeito a decisões macro e cargos de gestão. A cultura organizacional de estímulo a posturas arrojadas, no sentido de manter a mente aberta frente à necessidade de adaptação prática, é viva na empresa, em uma cadeia cíclica, disseminada e mantida por colaboradores.

Prova disso são retiradas do dia a dia dentro da matriz e filiais. É o caso de Maurício de Almeida Marcello, gerente executivo da Araujo Abreu Rio de Janeiro, que entende a necessidade de adaptação em meio à crise atual e, ainda, coloca em prática atitudes que visam à prática diária da resiliência e adaptabilidade. “Estamos em constante evolução e a necessidade de readaptação deve seguir esse ritmo. Precisamos nos reinventar diante de cada barreira imposta. Nem sempre o que temos como solução para nós é a solução que o cliente quer. É fundamental entender a demanda e ser criativo na proposição das soluções”, finaliza Maurício de Almeida.

CONHEÇA O

Departamento Pessoal da Araujo Abreu

A partir desta edição, a seção **O espaço agora é nosso** se dedicará, em cada publicação, a apresentar uma área da Araujo Abreu e seus colaboradores, peças fundamentais da nossa engrenagem.

O primeiro setor que você vai conhecer é o de Departamento Pessoal (DP) da matriz. Se você é nosso cliente ou parceiro, é mais uma chance de saber sobre a nossa cultura organizacional, por meio do que mais importa para uma empresa: as pessoas. Se você é nosso colaborador, esta é a oportunidade de conhecer um pouco mais de seus colegas e do papel que exercem dentro da nossa empresa.

Responsável por tudo aquilo que é pertinente à relação burocrática entre funcionário e empresa, o DP se encarrega de admissões, desligamentos, contratos trabalhistas, administração de encargos e benefícios, folha de pagamento e tantas outras questões necessárias ao funcionamento de uma instituição.

Conheça os nossos profissionais!

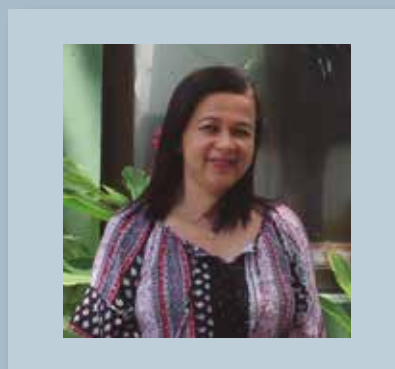


GÊNESIS LENON

Assistente Administrativo

Principais responsabilidades: envio de documentação aos clientes, auxílio na folha de pagamento e de encargos. Controle de empréstimos consignados.

“Em pouco mais de um ano na Araujo Abreu, aprendi a ser versátil e a atuar em áreas diferentes dentro do setor. Aqui, tenho a oportunidade de aumentar meus conhecimentos e compartilhar o que eu sei com meus colegas de trabalho.”



ROSIMERE MANHÃES

Coordenadora do Departamento Pessoal

“Aprendi, entre muitas outras coisas valiosas em meus 26 anos de Araujo Abreu, que trocando experiências, podemos buscar o melhor de cada um, promovendo a motivação entre o grupo. Amenizar as relações que podem gerar conflitos trabalhistas é um dos fatores de importância na minha vida profissional. Nossa equipe é unida e responsável, o que me traz muito pertencimento e orgulho.”

LEANDRA FIGUEIREDO
Assistente Administrativo

Principais responsabilidades: admissão de pessoal e gestão de benefícios (plano de saúde/dental/seguro de vida).

“Por meio do setor de DP da Araujo Abreu, aprendi a trabalhar em equipe e trocar conhecimentos. Estou há quatro anos aqui e, a cada dia que passa, presencio nossa equipe se tornar ainda mais colaborativa, tanto uns com os outros, quanto em relação a estender o espírito de resolução a outros âmbitos da empresa. Especialmente nos últimos tempos, tenho notado que, com base em estratégias empregadas em nossas reuniões mensais, houve um progresso ainda maior em nossas atividades.”



LARISSA CAMILLO
Auxiliar Administrativo

Principais responsabilidades: rescisão de contrato.

“Entrei como Jovem Aprendiz na Araujo Abreu há mais de dois anos atrás. Fui efetivada nesse período e, desde então, aprendi a ser mais paciente, a entender mais as pessoas e a dar meu melhor para a resolução de situações. Lidar com pessoas, em geral, me ensina muito, pois há diferentes desafios para chegar à resolução de um problema e é preciso deliberar sobre a melhor forma. A está sempre trabalhando no melhor para a empresa e para o colaborador, e isso me traz muita satisfação.”



CINTHIA ARAGÃO
Auxiliar Administrativo

Principais responsabilidades: arquivo de documentações do DP. Separação de documentação para processo jurídico, controle de arquivamento dos cartões de ponto, organização de dossiê do funcionário.

“Estou na Araujo Abreu desde setembro de 2016. Trabalhar aqui é muito importante para o meu desenvolvimento. Ainda estou em período de aprendizado, mas pude já absorver bastante coisa. As coisas que mais valorizo em minha equipe são o comprometimento e a integração. Toda equipe é muito comprometida com o trabalho e procura desenvolver tarefas da melhor maneira.”



LUCIANA BATISTA
Auxiliar Administrativo

Principais responsabilidades: admissão de pessoal.

“São dois os fatores que mais me chamam a atenção na equipe de DP da Araujo Abreu da qual, com muita felicidade, eu faço parte: temos um ambiente muito saudável de trabalho e há um sentido forte de colaboração entre nós.”



DIOGO ARRUDA
Assistente Administrativo

Principais responsabilidades: gestão de benefícios (transporte/refeição).

“Aprendi aqui que o trabalho em grupo é muito importante e que dividir responsabilidades e conviver com pessoas de pensamentos diferentes dos meus acrescenta muito no dia a dia profissional e, até mesmo, na vida pessoal. Nossa equipe está sempre se moldando para concretizar melhorias no atendimento aos nossos colaboradores e isso me deixa muito satisfeito.”

Em constante APRENDIZADO



Desde o momento em que abrimos os olhos para o mundo, começamos a aprender, ainda que sem ter qualquer consciência disso. Acontece naturalmente. Quando crescemos, a escola se encarrega de nos oferecer a educação formal e, nela, seguimos aprendendo, em paralelo às experiências que temos em nossas vidas. Quando adultos, por muitas vezes, menosprezamos o processo de aprendizado, achando que já sabemos muito, nos rendendo a certa preguiça de incorporar novos conhecimentos, ou, ainda, não nos damos conta de como pequenos aprendizados conscientes trazem benefícios.

O conceito de cultura de aprendizado tem estado em voga dentro de organizações e pode ser um aliado da vida profissional, sobretudo, da esfera pessoal, nos legando maturidade e chances mais altas de sair de situações com sucesso.

Para falar sobre o tema, esta edição convidou Lêda Vecchioni, psicóloga, mestre em Ciências Humanas e Sociais, consultora em Desenvolvimento Organizacional da IMC Desenvolvimento Empresarial.

Revista Agora! O que é cultura de aprendizado?

Lêda Vecchioni: A cultura de aprendizado é aquela que privilegia a evolução dos ensinamentos que podemos obter ao longo da vida, utilizando-os para o nosso desenvolvimento. Em geral, torna-se relevante em empresas que buscam a inovação ou, ao menos, novas formas de atuação que as levem a ser vistas de maneira diferenciada pelo mercado. Não basta que as organizações incentivem a realização de cursos por seus colaboradores, mas que façam do conhecimento a mola que impulsiona os resultados e o crescimento da empresa.

Revista Agora! Como enxergar pequenas situações cotidianas como lições de aprendizado enriquecedoras em âmbito profissional?

Lêda Vecchioni: Tudo o que é novo é passível de aprendizado. Esse aprendizado pode ou não ser colocado em prática, mas não sai de nossa memória. Se estivermos atentos a isso, certamente influenciaremos a nossa evolução pessoal e profissional. Com certa facilidade, vivemos situações que se repetem, nas quais podemos utilizar nossas experiências e aprendizados para lidar de maneira mais produtiva com as questões que surgem.

Revista Agora! Por que uma postura constante de aprendizado é vantajosa no dia a dia profissional?

Lêda Vecchioni: Quando estamos abertos a ampliar nossas percepções, aprendemos com isso e, se conseguirmos utilizar esse crescimento em nossas escolhas, a probabilidade de sucesso é muito mais garantida.

Revista Agora! De que maneira gestores e líderes podem estimular uma cultura de aprendizado positiva em colaboradores?

Lêda Vecchioni: Acredito muito no exemplo. Se estamos abertos a novas experiências, as utilizamos na prática diária e as passamos adiante. Muito provavelmente, isso chamará a atenção de nossas equipes. As pessoas ao redor tomarão essa atitude como padrão e poderão incorporar à vida diária. Além do exemplo, o líder também pode chamar a atenção para a importância desse processo, despertando um círculo virtuoso.

Revista Agora! Para quais comportamentos e ações o profissional deve ficar atento, de modo a valorizar o processo de aprendizado de forma positiva e consciente?

Lêda Vecchioni: O profissional deve procurar observar os fatos, dados e situações em que se encontra inserido sob vários ângulos, e não apenas sob sua ótica ou sob sua verdade. Ele não deve se achar “dono da verdade”, pois essa pode ser diferente da verdade do outro. Se estivermos alerta para perceber os dados, os sentimentos, o contexto e como isso poderá vir a nos afetar no futuro, certamente, teremos melhores ações como respostas.

Revista Agora! Você indicaria livros e filmes para quem quer saber mais sobre a cultura de aprendizado e como incorporar isso na vida diária?

Lêda Vecchioni: A leitura e os filmes são belos exemplos de ações de desenvolvimento que estimulam o aprendizado e nos levam a questionar e refletir se nossos comportamentos, escolhas e sentimentos estão seguindo uma linha reta, uma trilha que nos faz evoluir. Algumas sugestões de filmes são “Quem eu era antes de você”, “O discurso do rei”, “Mordomo da casa branca” e vários outros que trazem mensagens de mudanças em função de aprendizados que adquirimos ao longo da vida. Um bom livro técnico para quem quer se aprofundar é o “Cultura, aprendizagem e desenvolvimento”, de Teresa Cristina Rego.

WORKSHOP MAIS GESTÃO SEGUE REALIZANDO TREINAMENTO DE GESTORES E APRIMORAMENTO DE COMPETÊNCIAS

Agosto e novembro foram meses dedicados a mais duas edições do Workshop Mais Gestão, iniciativa destinada ao treinamento e aprimoramento de gestores da Araujo Abreu de todo o Brasil. O encontro acontece trimestralmente, na matriz Rio de Janeiro, onde os gerentes das filiais Araujo Abreu Brasil afora têm a possibilidade de trocar experiências e de participar de atividades com enfoque no aperfeiçoamento de competências e desenvolvimento gerencial como um todo.

A terceira edição do programa, que marcou o mês de agosto, teve como temática as relações interpessoais. O objetivo foi o de, por meio da reflexão a respeito de questões que afetam positiva ou negativamente o universo do gestor e da percepção desses impactos na prática diária, tornar a atuação mais produtiva em grupo e individualmente. É o que explica Lêda Vecchioni, psicóloga,

consultora em Desenvolvimento Organizacional da IMC Desenvolvimento Empresarial, conselheira da Araujo Abreu e condutora, ao lado do departamento pessoal, do treinamento.

— Pretendemos com essa abordagem promover uma reflexão. Não se decora relacionamento interpessoal. Aprende-se a compreender melhor questões em perspectivas micro e macro, desenvolvendo a habilidade de lidar com as situações vivenciadas da melhor maneira possível.

Já a quarta edição do Workshop Mais Gestão aconteceu em novembro e debruçou-se sobre o papel do gestor como agente ativo no desenvolvimento profissional de pessoas, uma responsabilidade gerencial e não apenas do setor de recursos humanos, e na aplicação de conhecimentos adquiridos para o crescimento da empresa.

NOTÍCIAS

Dia do Engenheiro

No dia 11 de dezembro celebra-se o Dia do Engenheiro. A Araujo Abreu comemora a data, agradecendo os esforços e homenageando esse profissional tão importante para a empresa. Em diferentes setores e com diferentes habilitações, os engenheiros são peças fundamentais à nossa empreitada. Parabéns aos colegas engenheiros!

Filial São Paulo se prepara e recebe certificações

Em todas as unidades Araujo Abreu pelas capitais do Brasil, as novidades e inovações não param de acontecer. Dentro da regional SP/SUL, a filial São Paulo, após auditoria pela empresa BRTÜV, em agosto, foi indicada, dentro do contrato Araujo Abreu-TV Globo, para a Certificação ISSO 9.000:2008, cujo enfoque se baseia na gestão da qualidade.

Como parte de mais um projeto de certificação, a filial, ainda, deu início, em setembro, à implementação do sistema de gestão ISO9.000:2015, com o apoio da MEG - Modelo de Excelência da Gestão, preconizado há mais de 20 anos pela Fundação Nacional da Qualidade. A jornada segue rumo à certificação ISO9.000:2015, que é focada também na gestão da qualidade, porém com maior ênfase em gestão de valor, de risco e envolvimento da alta direção das instituições, e está prevista para o terceiro trimestre de 2017.

O que acha de ter **suas ideias** publicadas na próxima edição da **Revista Agora**?

Envie-nos uma sugestão de conteúdo:

- **Pode ser uma MATÉRIA ESCRITA.**
A gente dá uma arrumadinha no texto, caso seja necessário.
- **Pode ser um TEMA.** Neste caso, nós é que vamos atrás do conteúdo.

Fotos e contatos das sugestões também são bem-vindos. **ENCAMINHE PARA revistaagora@araujoabreu.com.br**

PARTICIPE!

Se a sua matéria for escolhida, você ainda ganha um brinde especial da **Araujo Abreu**.



2017

Que seja um ano brilhante e muito feliz para todos os nossos clientes, fornecedores e colaboradores. Vamos juntos criar oportunidades, superar desafios e realizar os nossos sonhos! Bem-vindo 2017!



ARAUJO ADREU