

# ADMITE-SE



**lugarcerto**

**VRUM**

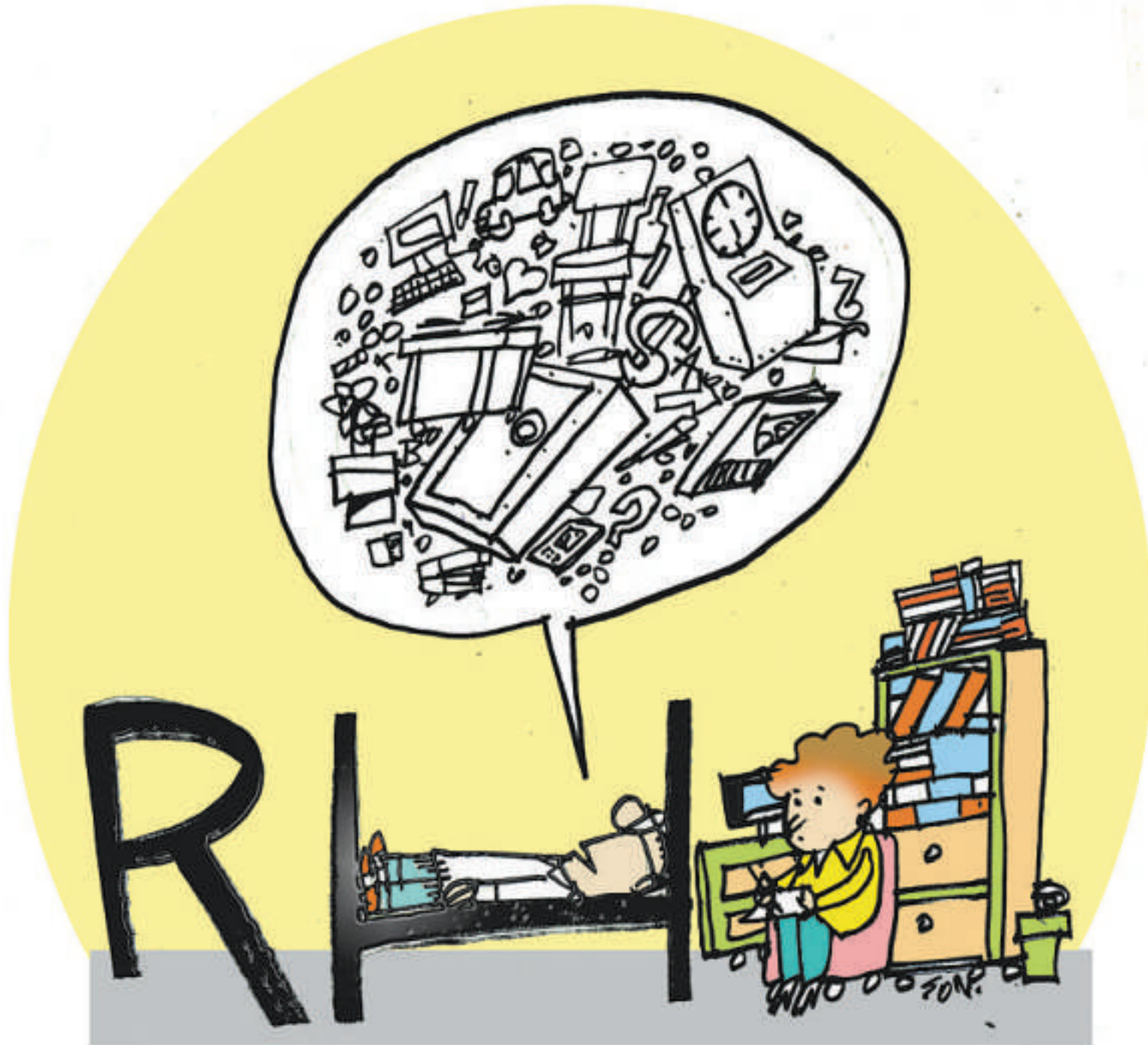
**NEGÓCIOS & OPORTUNIDADES**

**14.170 OFERTAS**

**ESTADO DE MINAS**

VEJA CADERNO NESTA EDIÇÃO

VEJA OFERTAS A PARTIR DA PÁGINA 5



## E AINDA...

FIQUE LIGADO

**120**

vagas abertas no concurso público do Hospital Risoleta Tolentino Neves, em Belo Horizonte, com salários de até R\$ 13.375,69.

PÁGINA 2

MERCADO DE TRABALHO

**Não há emprego ideal**

*“É preciso possibilitar a criação de oportunidades para o jovem examinar as suas possibilidades reais da opção profissional com base em um conjunto de fatores”*

PÁGINA 2

**NEGÓCIOS & OPORTUNIDADES**



JUREZ RODRIGUES/EM DA PRESS

## Variados e de primeira

Assim são os produtos comercializados no Bosco – Empório & Armazém, que tem Rodrigo Cataldi (foto) como um dos proprietários. O empresário e três sócios decidiram apostar em um novo negócio ao lado de bar/restaurante que já comandam, há cinco anos, no Bairro Gutierrez, em BH. Mesmo diante do cenário econômico brasileiro, Cataldi não tem do que reclamar. “Estamos com o empório aberto há três meses e temos escutado muitos elogios.”

PÁGINA 4



MARILENE FOTOGRAFIA/ DIVULGAÇÃO

## Locação tem ampla oferta

Andaimes para grandes obras, bicicletas, roupas para festa, carro, moto, fantasias e até brinquedos! O mercado de locação de objetos é um nicho com espectro amplo. Para quem não quer “empacar” o dinheiro em algo que não sabe se vai usar por muito tempo, alugar é um achado. Saulo Fróes (foto) investiu há mais de três décadas na locação de veículos, negócio que envolve muito investimento e alto risco. Mas ele não se arrepende. Sua frota tem mais de 1 mil veículos e ele emprega 80 pessoas. “Apesar do cenário econômico, quem quiser montar uma locadora pequena deve apostar em muito trabalho e ser comprometido”, ensina.

PÁGINA 8

O departamento de recursos humanos está se transformando e os profissionais dessa área devem se reinventar e se preparar para assumir um papel estratégico

# NOVA VISÃO PARA O RH

**LILIAN MONTEIRO**

Esqueça a área de recursos humanos (RH) como mera gerenciadora do departamento pessoal. Em transformação, ela passa a ser peça-chave dentro da organização, atuando com função estratégica e entregando resultados. O setor deixou de ser mecanicista para ser atuante na gestão de pessoas. Eliane Ramos de Vasconcelos Paes, presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos – Seção Minas Gerais (ABRH-MG), alerta que o RH precisa se mostrar mais atuante na crise e o modelo mais adotado é o *business partners* (BP), ou seja, aquele que tem perfil generalista. Precisa entender do negócio e um pouco de todas as áreas para dar apoio. O BP é adotado pelas empresas com RH mais arrojado.

Eliane Ramos alerta que, num cenário complicado, o RH tem de se fazer presente e atuar no plano da organização. Para a presidente da ABRH-MG, a área também tem de apresentar resultado, entender de números e o que ele pode produzir. “É ainda trabalhar com indicadores e dados para mostrar resultado.”

Também é papel do novo RH cuidar da comunicação, do clima organizacional e motivar os colaboradores. Eliane Ramos explica que o

profissional do setor “tem de ser um psicólogo e um gestor analítico. Enfim, ser atuante”. Ela alerta ainda sobre a importância de usar toda a tecnologia e conhecimento como suporte para suas ações. De acordo com a especialista, o RH do século 21 tem de assumir “um papel diferente, sair da caixa e entender que não é apêndice. Pelo contrário, ele faz parte do negócio e da solução”.

David Braga, headhunter e presidente da Prime Talent, empresa especializada na contratação de médio e alto executivos, enfatiza que o papel do RH mudou muito e a crise põe a área em foco. “Por isso, precisa entender quais profissionais estão na organização e mapear as competências necessárias para que a empresa alcance os resultados esperados.” Ele lembra que as organizações mais modernas e estruturadas já têm esse mapa elaborado, ou seja, sabem quem podem manter e investir para chegar até uma posição mais robusta; e quem devem demitir. Enfim, o RH precisa dominar as competências e habilidades de todos os colaboradores.

**APOIO AOS GESTORES** Outro papel definidor do novo RH, alerta David Braga, é que ele deve apoiar os gestores em relação à estruturação nos momentos instáveis ou de

crise. “Precisa agir como conselheiro para apontar soluções para os problemas. Tem de ser estratégico. O que significa conhecer o cliente e promover melhorias por meio das pessoas.” O grande erro que a área de recursos humanos pode cometer, alerta David Braga, é não conhecer o serviço nem o produto e desconhecer o concorrente. Ele tem de dominar a cadeia como um todo, caso contrário não será produtivo. “O RH, aliás, não pode ser considerado uma área meio, mas área fim. Ele tem de entender o mercado e a cadeia produtiva para ser competitivo, criar parcerias e conversar com a concorrência para criar sinergia. Esse é o pensamento do futuro, ou melhor, de agora.”

David Braga, formado em relações públicas e pós-graduado em marketing estratégico pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), em São Paulo, enfatiza que o novo RH tem de assumir o papel de conselheiro e seus profissionais apresentarem não só conhecimento profundo da técnica, mas expertise do mercado e das pessoas, e tudo isso faz parte do planejamento estratégico. “O RH agrega valor e participa da construção e aplicação dessa estratégia. Por isso, exige-se outro pensamento do colaborador da área, que tem de ter uma visão 360 graus e não setorializada.”



PRIME TALENT/DIVULGAÇÃO

“O RH precisa agir como conselheiro e apontar soluções para os problemas. Tem de ser estratégico”

David Braga, presidente e headhunter da Prime Talent