

REVISTA



CRA/RJ

ADMINISTRAÇÃO

Conselho Regional de Administração do Rio de Janeiro – Março/Abril de 2010

Ano XI – Nº 84

Mercado de trabalho: otimismo em alta

Educação:
de Administradores
para Administradores

Comissões em fase
de aprimoramento





Rua Professor Gabizo, 197, Tijuca
Rio de Janeiro (RJ) – CEP 20271-064
Telefone: (21) 3872-9550
www.cra-rj.org.br

Cadastro: cadastro@cra-rj.org.br (ramal 225)
Fiscalização: fiscal@cra-rj.org.br (ramal 222)
Registro de Pessoa Jurídica: rpj@cra-rj.org.br
(ramal 226, 229 e 282)
Registro Profissional: registro@cra-rj.org.br
(ramal 217)
Secretaria: cra-rj@cra-rj.org.br (ramal 243)
Central de Atendimento: atendimento@cra-rj.org.br
(ramais 270 e 278)

DIRETORIA

Presidente:

Adm. Wallace de Souza Vieira

Vice-presidente de Planejamento e

Desenvolvimento Institucional:

Adm. Carlos Roberto Fernandes de Araujo

Vice-presidente de Administração e

Finanças:

Adm. Paulo Cesar Teixeira

Vice-presidente de Educação, Estudos e

Pesquisas:

Adm. Antonio Rodrigues de Andrade

Vice-presidente de Fiscalização e

Registro Profissional:

Adm. Jorge Humberto Moreira Sampaio

CONSELHEIROS

TITULARES

Adm. Antonio Rodrigues de Andrade
Adm. Carlos Roberto Fernandes de Araujo
Adm. Fernando Guilherme Tenório (Licenciado)
Adm. Jorge Humberto Moreira Sampaio
Adm. Paulo Cesar Teixeira
Adm. Rodolpho Peixoto Mader Gonçalves (Licenciado)
Adm. Rui Otávio Bernardes de Andrade (Licenciado)
Adm. Wagner Siqueira
Adm. Wallace de Souza Vieira

SUPLENTES

Adm. Dacio Antonio Machado de Souza
Adm. Gerson Moreira da Rocha
Adm. Jacaúna de Alcântara (Em exercício)
Adm. Jonas Pinto Lobato
Adm. Leocir Dal Pai
Adm. Marcus Vinicius Seixas
Adm. Regina Célia Hettenhausen Vaz de Carvalho
Adm. Sonia Marra (Em exercício)
Adm. Wanilda Netto (Em exercício)

Conselheiros representantes junto ao CFA

Adm. Adilson de Almeida (efetivo) e Adm. Francisco Carlos Santos de Jesus (suplente)

Casas do Administrador

Centro-Sul Fluminense - Sede em Volta Redonda

Adm. Marco Aurélio Lima de Sá
Av. Paulo de Frontin nº 590, sala 110, Edifício Plaza,
Bairro Aterrado; Tel.: (24) 3347-4844/9994-5875;
Fax: (24) 3340-5723; e-mail: delegaciasul@cra-rj.org.br;
marcoareliosa@gmail.com

Serrana I - Sede em Petrópolis

Adm. Celso Permínio Schmid
Rua do Imperador, 288, sala 1.112, Edifício Shopping Center Pedro
II, Centro; Tel.: (24) 2237-5555; Horário de Atendimento: das 12h30
às 18h30; e-mails: delegaciapetropolis@cra-rj.org.br e cpschmid@
compuland.com.br

Serrana II - Sede em Teresópolis

Adm. Rodolpho Peixoto Mader Gonçalves
Av. Feliciano Sodré, 864, Ij 121, Várzea; Tel.: (21) 2742-3965 /
9622-2418; delegaciateresopolis@cra-rj.org.br
Horário de Atendimento: 9h às 12h e de 14h às 17h.
Delegado substituto: Jucimar André Secchini – (21) 8180-4176

Serrana III - Sede Nova Friburgo

Adm. Zoroastro Esteves Gonçalves
Rua José Nahuma Bechara, 30, sala 403, Centro;
Tel.: (22) 2522-7678/8809-0755; zoroesteves@uol.com.br

Grande Niterói

Adm. Leocir Dal Pai
Av. Ermani do Amaral Peixoto, 500, sala 608, Centro, Niterói; Tel.: (21)
2620-1659; delegacianiteroi@cra-rj.org.br e dalpai@ig.com.br; Horário de
Atendimento: 2ª, 4ª e 6ª, de 10h às 16h

Região dos Lagos

Adm. Clésio Guimarães Faria
Rua Silva Jardim, 18, Centro, Cabo Frio; Tel.: (22) 2645-6100/
2643-6255/9995-0294; clesiofadm@bol.com.br

Norte Fluminense I - Sede em Macaé

Adm. Jorge Martins Adegas
Rua Luiz Carlos de Almeida, 113, Granja Cavalheiros, Macaé; Tel.: (22)
2760-9004/8136-2080; jorgeadegas@yahoo.com.br

Norte Fluminense II - Sede em Campos dos Goytacazes

Adm. Manoel Francisco D'Oliveira
Telefones: (22) 2723-1214 / 9983-3893
e-mail: manoelfdoliveira@yahoo.com.br

Edição e Produção

AG Rio Comunicação Corporativa
Rua Santo Afonso, 44/405 – Tijuca – RJ – Cep: 20511-170
Tel./Fax: (21) 2569-9651 (www.agcom.com.br)

Jornalista Responsável: Arlete Gadelha (MTb 13.875/RJ)

Jornalista Colaboradora: Cynthia Magnani (MTb 27.795/RJ)

Design Gráfico: Toni (MTb 13.545/RJ)

Impressão: Esdeva Indústria Gráfica Ltda.

Tiragem: 60 mil exemplares

A Revista Administração é uma publicação bimestral do CRA/RJ. As opiniões emitidas nas entrevistas e artigos publicados em cada edição são de inteira responsabilidade de seus autores.

SUMÁRIO

6 Conselho apresenta o balanço de 2009 do Setor de Fiscalização e demonstra que em 2010 vai continuar focado na análise dos editais dos concursos públicos, para que os mesmos não ofereçam a outras profissões cargos privativos do Administrador.

Comissões especiais do CRA/RJ têm novas normas de funcionamento e atribuições.

18

CRA/RJ aplicará pesquisa para levantar o perfil do Administrador.

21

10 O EVA, ferramenta de mensuração da lucratividade operacional real das empresas é reconhecido pelo CFA como atividade profissional do Administrador.

12



O Brasil está em franca recuperação de vendas, produção e serviços e a empregabilidade, em muitos casos, voltou aos mesmos patamares de 2008. Para muitos, a crise de 2009 deu adeus em 2010.



22

Vice-presidente de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, Prof. Adm. Carlos Roberto Araujo, defende que só Administradores devam ministrar nos cursos de Administração disciplinas típicas da profissão.

Divulgados os resultados da 10ª edição da Pesquisa de Honorários e Tendências da Consultoria, aplicada em outubro de 2009.

26

17 O Prof. Adm. Mauro Kreuz é o novo presidente da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração. Kreuz é da Faculdade de Campinas, em São Paulo.

Artigo do Conselheiro do CRA/RJ, Adm. Wagner Siqueira, aborda o suicídio nas organizações, alertando para o risco do empregado assumir o papel de empreendedor-empregado.

30



Adm. Wallace de Souza Vieira
Presidente

Para melhor servir à Administração e ao Administrador

O Plenário do CRA/RJ aprovou o Plano de Trabalho para o ano de 2010, visando intensificar a fiscalização do exercício profissional, fortalecer a categoria profissional, ampliar a visibilidade da profissão (marketing da profissão), aumentar a integração institucional (parcerias), realizar pesquisas e estudos organizacionais, fomentar a empregabilidade, o empreendedorismo e a mobilidade profissional e social do Administrador, reorganizar as antigas Delegacias Regionais, atuais Casas do Administrador, e aumentar a oferta de produtos e serviços aos registrados.

No Plano de Trabalho estão contempladas as principais macroestratégias definidas no Planejamento Estratégico do Sistema CFA/CRA para 2007/2010, que são: ampliar a visibilidade do Sistema no cenário profissional do país; assegurar a legitimidade da Administração como profissão regulamentada no âmbito das empresas e organizações; buscar representatividade política para fortalecer a liderança do Sistema no cenário das profissões; ampliar a internacionalização do Sistema para intercâmbio de conhecimentos; garantir o alinhamento da identidade para integração do Sistema em normas, padrões e procedimentos.

O plano foi dividido em quatro grandes áreas de projetos:

- a) Desenvolvimento Institucional
- b) Administração e Finanças
- c) Fiscalização e Registro Profissional
- d) Educação e Pesquisas

Na primeira área, Desenvolvimento Institucional, procuramos celebrar parcerias e realizar eventos associados aos interesses da profissão, do Conselho e de seus registrados, pessoas físicas e jurídicas. Desenvolvemos um Plano Diretor de Comunicação Institucional visando dar maior visibilidade positiva na mídia regional à profissão e aos seus profissionais, o que inclui o lançamento do Rádio e TV - CRA/RJ. E, ainda, estamos reorganizando as atividades de orientação, apoio e valorização profissional (SOA), bem como resgatando o Atendimento Sóciojurídico.

Na segunda área, de Administração e Finanças, damos continuidade à estruturação das Casas do Administrador no interior do estado para transformá-las em espaços opcionais para a irradiação de ideias, ações e de inclusão pessoal, profissional e social com significado para a categoria. Além disso, estamos desenvolvendo um Plano Estratégico

de Informática (PEI) com a finalidade de estabelecer diretrizes básicas que nortearão todas as atividades do setor, de modo a atingir níveis crescentes de eficiência, eficácia e efetividade virtual, bem como transparência em processos.

Na área de Fiscalização e Registro Profissional os objetivos são: elevar a credibilidade do CRA/RJ e das pessoas físicas e jurídicas registradas, a partir da divulgação permanente de ações e exemplos que destaquem suas atividades e práticas; manter um cadastro de empregadores de grande e médio porte, dando amplitude ao trabalho de fiscalização do exercício profissional em nichos que deem retorno aos Administradores; aumentar a captação de registros profissionais entre os recém-formados e os bacharéis de Administração bem como a adimplência dos registrados; atrair novos registros de pessoas jurídicas de acordo com a natureza dos respectivos negócios; realizar a atualização e complementação dos dados das pessoas físicas e jurídicas registradas.

E, finalmente, na última área, de Educação e Pesquisas, o Projeto de Educação Continuada tem como foco o desenvolvimento de soluções destinadas a contribuir para a criação, agregação e manutenção de conhecimento. Completa um conjunto de atividades direcionadas ao desenvolvimento de habilidades multiculturais, o estudo de filosofia e arte ao lado de uma sólida base técnica, de modo a devolver ao mercado profissionais com visão holística, mais completos e a recuperação e retorno da Biblioteca do Administrador, instalada na Casa do Administrador, da cidade do Rio de Janeiro, na Tijuca. Sem contar a pesquisa O Perfil do Administrador Fluminense a ser aplicada ainda neste primeiro semestre (leia matéria na página 21).

Em 2009, o Conselho inaugurou o serviço intitulado Transparência CRA/RJ, que reflete a exigência da total transparência na gestão dos recursos oriundos, sobretudo, das contribuições recolhidas anualmente pelos nossos registrados.

O serviço, disponível no site da entidade, tem permitido o acompanhamento de todas as decisões significativas que envolvem a aplicação de tais recursos que vêm sendo destinados principalmente para o fortalecimento do órgão como instrumento de fiscalização do exercício profissional e para a valorização da imagem do Administrador perante a sociedade.

Dessa forma, garantimos a incorporação das práticas de boa governança à autarquia e damos publicidade aos novos investimentos realizados pela gestão do Conselho Regional de Administração/RJ.

O Plano de Trabalho de 2010 segue esta linha, transformando a contribuição de todos os registrados do CRA/RJ num recurso totalmente revertido ao seu favor.

Por derradeiro, mais do que fazer um balanço de 2009, importou ao Plenário, na oportunidade, olhar para dentro de si mesmo e identificar as energias que precisamos – traduzidas nos projetos que compõem o Plano de Trabalho – para enfrentar os desafios de 2010. Como reza o mito, a águia como a fênix egípcia, se renovam totalmente a cada tempo, vale dizer, rejuvenescer como a águia significa ter coragem para recomeçar e a estar sempre aberto a escutar, a aprender e a revisar.

A fiscalização em foco

Setor faz balanço de 2009 e apresenta novidades para 2010



Adm. Jorge Humberto Moreira Sampaio: "No CRA/RJ a fiscalização tem por objetivo preservar o mercado de trabalho do Administrador"

Ao contrário do que se possa imaginar, fiscalizar não é apenas vigiar para punir os erros de alguém. "No CRA/RJ, a fiscalização tem por objetivo preservar o mercado de trabalho do Administrador, garantindo o seu espaço legal de atuação e, inclusive, abrindo novas oportunidades para os jovens que se formam

a cada ano", afirma o Vice-Presidente de Fiscalização e Registro do CRA/RJ, Conselheiro Adm. Jorge Humberto Moreira Sampaio, que enfatiza que "a garantia da empregabilidade alavancada pela Fiscalização estará, a partir deste ano, associada ainda ao SOA – Serviço de Orientação e Apoio ao Administrador que será relançado em breve pelo Conselho".

No ano de 2009 foram realizadas algumas mudanças nos processos de Fiscalização de modo a ampliar os resultados, como a unificação dos processos de Fiscalização de Pessoa Jurídica e Quadro de Funcionários, dobrando assim, as perspectivas de sucesso na luta contra irregularidades.

É o que mostra o Relatório da Fiscalização do CRA-RJ de 2009, divulgado recentemente pela autarquia. No exercício passado foram feitos 11,34 registros oriun-

dos da atuação do Setor de Fiscalização, que emitiu uma média de 270,66 ofícios e 129,38 intimações; ao todo foram lavrados em média 78,17 autos de infração e lançadas 35 notificações de débito, número que pode ser reduzido com as frequentes campanhas de orientação feitas pelo CRA-RJ no intuito de fortalecer a presença do Conselho entre os registrados e lembrá-los da relevância de se manterem sempre em dia com suas obrigações de classe.

Ainda em 2009 foram abertos em média 153 processos, chegando assim ao impressionante número total de 4.915 processos em andamento, registrado no segundo semestre do ano passado. E para proteger ainda mais o espaço dos Administradores nos cargos públicos, foram feitas 11 impugnações a concursos públicos, após análise de edital e recusa, por parte da organização do concurso, da realização de retificações.

Para 2010, estão previstas mais ações, segundo informa o Vice-Presidente de Fiscalização e Registro: "Ressalte-se ainda que o acompanhamento dos editais dos concursos públicos ganhará nova dimensão em 2010 com a participação mais ativa e preventiva do CRA/RJ junto aos órgãos públicos e às empresas organizadoras desses processos seletivos visando à verificação e eventual adequação desses editais à legislação do Administrador antes mesmo que o concurso seja divulgado, evitando assim ações de obstrução aos certames e garantindo o espaço do Administrador."

Impugnações de editais

Em 2010, o Setor de Fiscalização e a Assessoria Jurídica do CRA/RJ analisaram vários concursos públicos.

Dos concursos fiscalizados, 60% estavam irregulares, oferecendo cargos privativos do Administrador a outros profissionais, principalmente na área de Recursos Humanos, o que infringe o artigo 2º da Lei Federal nº 4.769/65, que regulamenta a profissão.

Os concursos analisados estão sendo promovidos pelas seguintes organizações: Investe Rio – Agência de Fomento do Estado do Rio de Janeiro, Cobra Tecnologia S.A., Codeni – Companhia de Desenvolvimento de Nova Iguaçu, Prefeitura Municipal de Barra Mansa, Conselho Federal de Medicina Veterinária, Embrapa – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária, Inca – Instituto Nacional do Câncer, DNPM – Departamento Nacional de Produção Mineral e Petrobras – Petróleo Brasileiro S.A.

Os promovidos pela Investe Rio, Codeni, Conselho Federal de Medicina Veterinária, Prefeitura Municipal de Barra Mansa e Petrobras não foram impugnados. Em compensação, os da Cobra Tecnologia, Embrapa, Inca e DNPM foram, os quatro administrativamente e, posteriormente, três judicialmente (Cobra, Embrapa e DNPM).

Para tais organizações, o CRA/RJ expediu ofícios administrativos solicitando a alteração dos editais divulgados e pedindo que os mesmos passem a exigir para os cargos privativos da profissão de Administrador que todos os candidatos sejam bacharéis

em Administração registrados junto ao Conselho Regional de Administração do Estado do Rio de Janeiro.

Por exemplo, o concurso da Embrapa oferece cargos de Analista Classe B e Gestão de Pessoas para os profissionais graduados em Administração, Psicologia, Serviço Social ou Pedagogia.

Já o concurso do Inca para os cargos de Analista em C&T Júnior, Gestão de Recursos Humanos e Analista C&T Júnior/Gestão Pública, aceita qualquer formação, desde que os concursados tenham diploma devidamente registrado de graduação de nível superior. O mesmo ocorre no concurso da Cobra Tecnologia, que oferece cargos de Analista Administrativo, com perfil em Recursos Humanos/Infraestrutura Financeira/Planejamento e Controle.

O concurso do DNPM está oferecendo os cargos de Analista Administrativo em Gestão Institucional e Analista Administrativo em Gestão de Pessoas para aqueles que têm diploma devidamente registrado de conclusão de curso de graduação de nível superior em qualquer formação e conclusão do curso de graduação em Administração, Psicologia ou Pedagogia, respectivamente.

O Setor de Fiscalização e Assessoria Jurídica do CRA/RJ está sempre atento ao grande número de editais de concursos publicados, visando resguardar o mercado de trabalho do Administrador para o Administrador.

Por exemplo, o concurso da Embrapa oferece cargos de Analista Classe B e Gestão de Pessoas para os profissionais graduados em Administração, Psicologia, Serviço Social ou Pedagogia.



Verifique o clima organizacional da sua empresa

Em 2010, será realizada a 14ª Edição da Pesquisa “Melhores Empresas para Trabalhar – Brasil”, conduzida pela consultoria Great Place to Work em parceria com a revista Época, Editora Globo.

A pesquisa “Melhores Empresas para Trabalhar – Brasil” tem como base três avaliações:

Primeira – feita pelos funcionários, que respondem a um questionário de clima organizacional, voluntário e anônimo, por meio do qual descrevem a realidade da empresa e explicam o que consideram único e diferenciado em seu ambiente de trabalho.

Segunda – feita com a própria empresa, que detalha as suas melhores práticas e benefícios.

Terceira – feita por intermédio de auditorias realizadas pelos próprios consultores do Great Place to Work.

A avaliação dos funcionários responde por 67% do cálculo da média final da empresa. Esse processo de classificação resulta em um estudo internacional considerado um dos mais impor-

tantes do mundo, presente em 40 países.

A mesma metodologia é utilizada em todos os países e permite avaliar o nível de confiança dos funcionários em relação à empresa e a qualidade das relações entre funcionários e líderes. As empresas que mais se destacam são incluídas na lista das melhores do país no qual se localizam ou em listas de outras regiões do mundo.

Um exemplo é a lista “Melhores Empresas para Trabalhar – América Latina”, uma competição anual baseada nas listas nacionais dessa região. A primeira publicação ocorreu em 2004 e envolveu empresas de diversos países.

O mesmo processo se aplica à divulgação da lista “Melhores Empresas para Trabalhar – Europa”, que acontece desde 2003.

Como se Tornar um Great Place to Work®?

Qualquer empresa pode se tornar um Great Place to Work®!

Pesquisas realizadas em várias regiões do mundo demonstram que a confiança entre líderes e liderados é definida como a principal característica dos melhores locais de trabalho.

O ponto central da definição de excelente lugar para se trabalhar é um local onde os funcionários “acreditam nas pessoas para quem trabalham, têm orgulho do que fazem e gostam das pessoas com quem trabalham”, ou seja, a qualidade dos locais de trabalho pode ser mensurada em três relações existentes na empresa:

- relacionamento entre lideranças e suas equipes.
- relacionamento de cada indivíduo com suas atribuições e empresa.
- relacionamento entre funcionários.

Nova portaria corrige normas sobre mestrado profissional

Fonte: MEC

O Ministério da Educação promoveu correções na regulamentação dos cursos e da oferta de mestrado profissional, em vigor desde junho de 2009. A nova redação aborda principalmente o prazo de conclusão dos cursos e a igualdade de direitos dos mestres acadêmicos e profissionais. A normatização do mestrado profissional ocorreu em 22 de junho último, com a publicação da Portaria Normativa nº 7. O novo texto exclui o inciso II (renumera os seguintes) do art. 7º, segundo o qual a proposta de mestrado profissional deveria, necessária e obrigatoriamente, ser compatível com um tempo de titulação mínimo de um ano e máximo de dois.

Segundo o diretor de avaliação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) do Ministério da Educação, Lívio Amaral, tanto no mestrado acadêmico quanto no profissional, o ideal é que o curso seja feito em até 24 meses. “Como estava na redação da portaria de junho, permitia-se, no entanto, uma interpretação equivocada”, destaca Amaral. “Ou seja, haveria uma guilhotina — em um dia mais, além de 24 meses, tudo acabaria. O que, evidentemente, não deve ocorrer.” Outra mudança foi a retirada, no art. 2º, da frase “e outorga ao seu detentor os

mesmos direitos concedidos aos portadores da titulação nos cursos de mestrado acadêmico”. Amaral lembra que a regulamentação dos preceitos para doutorado e mestrado está prevista no Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG). Como o mestrado, tanto na modalidade acadêmica quanto na profissional, atende aos mesmos preceitos, os títulos são iguais e, conseqüentemente, os direitos.

Os mais de dez mil mestres profissionais titulados nos últimos anos no país são, de acordo com Amaral, iguais aos mestres acadêmicos. Portanto, o assunto não deveria estar na portaria. “O texto possibilitou a interpretação de que essa igualdade não existia e seria válida somente depois de junho.” Amaral enfatiza que o principal objetivo do mestrado profissional é formar recursos humanos para atuar em setores não acadêmicos, transferir conhecimentos à sociedade, atender a demandas específicas e arranjos produtivos para o desenvolvimento nacional, regional e local. Além disso, contribuir para ampliar a competitividade e a produtividade de empresas, organizações públicas e particulares.

O novo texto consta da Portaria Normativa nº 17, publicada no Diário Oficial da União, de 29/12/2009. Mais informações: <http://www.cra-rj.org.br/site/noticias/190110.asp>.

“Como estava na redação da portaria de junho, permitia-se, no entanto, uma interpretação equivocada”, destaca Lívio Amaral.



MESTRADOS E DOUTORADOS: PROJETO MERCOSUL
Aulas em janeiro e julho, em Assunção, numa das melhores universidades do MERCOSUL.
UNIVERSIDAD AMERICANA

EDUCAÇÃO - ADMINISTRAÇÃO e SAÚDE PÚBLICA (Amparo Legal: Decreto nº 5.518 / 05)
Mensalidades a partir de R\$ 390,00 - **descontos especiais para associados ao CRA**

MATRÍCULAS ABERTAS

RESERVE SUA VAGA

IDEIA: INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL IBERO-AMERICANO
Telefones: (21) 2568-3526 / 2567-7441 www.ideiaeduc.com.br - ideia@ideiaeduc.com.br

EVA: atividade de Administrador

O Conselho Federal de Administração (CFA) reconheceu a ferramenta de mensuração da lucratividade operacional real das empresas, EVA (Economic Value Added), como atividade profissional do Administrador, por meio da Deliberação nº 142, emitida no final de 2009.

O CFA levou em consideração que o EVA, além de integrar a Administração Financeira em seus fundamentos e ser uma medida de desempenho de gestão empresarial, se traduz como um sistema de gerência financeira, orientador das decisões financeiras e estratégicas de uma organização, e de governança corporativa, transformador da cultura organizacional.

Foi o Conselheiro do CRA/SP, Adm. Alexandre Uriel, quem disparou o processo de reconhecimento do EVA como atividade profissional do Administrador, uma vez que ele não aceitou o entendimento de que a utilização de tal ferramenta seria uma função típica e exclusiva dos contabilistas, definida por meio de uma simples consulta feita pelo Administrador paulista Jayme de Oliveira.

O Regional de São Paulo encaminhou uma solicitação de parecer sobre o assunto à Câmara de Fiscalização e Registro do CFA, presidida pelo Conselheiro Federal do Rio de Janeiro, Adm. Adilson de Almeida, que decidiu abrir um processo, colocando como relator o Conselheiro Federal, Adm. Armando Lobo Pereira Gomes, um dos membros da Câmara.

Para melhor fundamentação e entendimento acerca do EVA, o Adm. Armando Lobo

Pereira Gomes, fez uma ampla pesquisa buscando definições de especialistas que lidam com o assunto e apresentou á Câmara que aprovou por unanimidade e encaminhou ao



Adm. Adilson de Almeida



Adm. Armando Lobo

Plenário do CFA, que também aprovou por unanimidade emitindo a Deliberação.

O EVA por quem entende

De acordo com o relator do processo, o conceito de EVA foi desenvolvido por Joel M. Stern e G. Bennett Stewart III, que afirmam: "EVA é uma medida de desempenho econômico que é calculado pela diferença entre o NOPAT (lucro operacional após impostos) e o custo de capital investido (encargos de capital). O custo de oportunidade do capital é determinado pela participação ponderada do WACC no capital empregado."

Já o professor adjunto da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo, Departamento de Finanças (EAESP-FGV), Oscar Luiz Malvessi, utiliza a sigla VEC (Valor Econômico Criado) para designar o EVA, que de acordo com ele é: "uma metodologia de criação de valor ao acionista/sócio com foco na análise do valor econômico, ou seja, entre outras variáveis considera explicitamente o custo de oportunidade dos proprietários. A contabilidade tradicional esquece a remuneração do capital dos proprietários, não sendo de todo incomum as empresas apresentarem um resultado contábil positivo e na realidade, estarem perdendo valor. O VEC é um instrumento completo de

gestão econômico-financeira usado para mensurar e avaliar a verdadeira lucratividade de uma empresa ou organização. Monitora o desempenho dos negócios com uma métrica inequívoca que mensura o capital operacional efetivamente aplicado no negócio e seu custo de capital, motiva a gestão a concentrar-se na eficiência operacional e no aumento da lucratividade econômica do capital operacional empregado no negócio, estabelecendo um novo direcionamento corporativo."

Em linhas gerais, o Conselheiro do CFA, Adm. Armando Lobo Pereira Gomes, diz que o EVA é um indicador que tem como objetivo determinar o valor que foi criado de riqueza em certo período de tempo, geralmente um ano, que é utilizado no processo de tomada de decisões. Ele pode ser mensurado no total (corporativo), por unidades de negócio ou por área operacional: "Partindo dessa análise extremamente valiosa, pode-se identificar, corrigir e redirecionar as decisões operacionais e/ou estratégicas, de modo a aumentar a competitividade, buscar o contínuo crescimento da empresa (com redução de custos e otimização do capital empregado no negócio) e gerar o almejado aumento no valor da empresa na visão de mercado e na do proprietário", finaliza.

CRA/RJ lança catálogo de empresas on-line

Já está disponível na rede em versão on-line, no site www.cra-rj.org.br, o *Catálogo de Empresas do CRA/RJ* que reúne nesta primeira edição o conjunto de empresas registradas no Conselho e que atuam em áreas como Recursos Humanos, Consultoria Organizacional, Segurança Patrimonial, Logística, Administração Financeira, Administração Hospitalar etc.

O catálogo tem como objetivo expandir as oportunidades de negócios das empresas registradas, divulgando-as e contribuindo para que elas sejam cada vez mais competitivas no mercado.

Em breve o catálogo estará disponível também em sua versão impressa, a ser distribuída entre empresas de grande e médio portes e entidades representativas, objetivando a maior divulgação dos serviços prestados pelas empresas registradas no CRA/RJ.





Lugar ao sol

A Revista Administração faz um balanço sobre a empregabilidade analisando tendências

Passado o susto da crise, chegou a hora de sacudir a poeira, contabilizar perdas e trabalhar duro para recuperar os prejuízos. Recuperação, aliás, foi um “mantra” repetido por empresários de todos os setores no ano que passou. E com a recuperação de vendas, produção e serviços, a empregabilidade, em muitos casos, voltou aos mesmos patamares de 2008 e em outros até superou os números do período pré-crise.

De acordo com dados divulgados pelo Dieese, em 2009, foram geradas 119 mil ocupações. O setor de serviços foi o que concentrou a maior quantidade de pessoas ocupadas no ano passado (9.361), seguido pelo comércio (2.749) e pela indústria (2.528). O Boletim Mercado de Trabalho

– Conjuntura e Análise, divulgado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), aponta que a média da população ocupada no intervalo de julho a setembro do ano passado foi de aproximadamente 21,4 milhões, representando um crescimento, ainda que moderado, de 0,8% frente ao mesmo período de 2008.

E já no primeiro mês de 2010, o Brasil superou a expectativa do ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, com a geração de 181.419 novas vagas formais. A expectativa inicial era de cerca de 100 mil novos postos. No estado do Rio de Janeiro, apenas no mês de janeiro, houve cerca de 116 mil admissões contra aproximadamente 111 mil demissões. Os dados são do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).

Administração: importante em qualquer momento

A crise internacional iniciada nos EUA foi, na verdade, uma grande lição aprendida à força por empresas de todos os segmentos no mundo inteiro. O maior aprendizado foi a necessidade de planejamento, de gestão de recursos e investimentos. No Brasil, erros exatamente nessa área fizeram o número de falências no estado de São Paulo atingir seu recorde em setembro de 2009, e justamente entre as pequenas e microempresas – segmento responsável por cerca de 60% das contratações no país. As causas, segundo especialistas, são a falta de experiência em gestão e planejamento por parte dos empreendedores, que muito comumente se arriscam em um novo negócio sem ter o conhecimento necessário do mercado e de princípios administrativos.

No entanto, não se pode negar que o país mostrou amadurecimento e uma gestão financeira competente, o que permitiu sofrer bem menos com os efeitos da crise do que países da Europa e da América do Norte. No período que ocorreu o caos financeiro houve, certamente, uma redução de contratações, face às incertezas advindas dos abalos econômicos, mas as empresas brasileiras não foram afetadas em seus resultados como as empresas americanas e europeias.

Contudo, a capacidade de gerenciamento dos profissionais de Administração fez com que muitas empresas – principalmente as que foram menos prejudicadas pela crise – mantivessem suas equipes administrativas, com o intuito de preservar os sistemas de gestão responsáveis por dar a elas lastro financeiro e administrativo para enfrentar o caos financeiro mundial. Isso se deveu à valorização do capital intelectual, um fenômeno observado por especialistas com muita atenção durante essa crise. Na verdade, foi mais uma questão de necessidade, já que alguns profissionais, por sua competência,

capacitação e experiência, valem um alto investimento por parte da empresa.

Por isso pode-se dizer que, na verdade, a empregabilidade não sofreu tantos abalos quanto a oferta de emprego durante a crise. No entanto, com um número maior de trabalhadores desempregados, eles buscaram mais aperfeiçoamento para aumentar sua capacidade de absorção pelo mercado.

Os Administradores se valem de uma grande vantagem, que é a polivalência – sua atuação é requisitada em todos os setores da economia –, mas não se pode esquecer que é o alto nível de competitividade. Especialistas da área de Recursos Humanos lembram que há muitos cursos de Administração no mercado, ofertando, semestralmente, uma enorme gama de mão de obra. O que vale para conseguir o tão sonhado lugar ao sol é, portanto, o diferencial do oferecido por cada profissional, que pode ser tanto uma especialização de qualidade como a postura e a atitude. O Administrador tem que provar que não é bom apenas em uma área específica do saber, mas principalmente, que tem um alto poder de negociação e um excelente relacionamento interpessoal.

Mulher no trabalho

A participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado constantemente, mesmo com crises e flutuações econômicas. Segundo Tânia M. Fontenele-Mourão, autora de *Mulheres no Topo da Carreira – Flexibilidade e Resistência*, “a absorção de mão de obra feminina tem sido superior à masculina em todas as fases recentes da economia brasileira, sendo que a participação das mulheres tem aumentado cerca de 15% por década”.

Na prática, o que se verifica é que elas estão ocupando cada vez mais cargos no setor de serviços, que tem tido uma participação cada vez maior na economia mundial

Já no primeiro mês de 2010, o Brasil superou a expectativa do ministro do Trabalho e Emprego, Carlos Lupi, com a geração de 181.419 novas vagas formais

São boas fontes de vagas no estado do Rio de Janeiro as áreas de petróleo, siderurgia, porto, turismo e hotelaria

e oferecido grande número de vagas para profissionais da Administração. Só para se ter uma ideia, em 2007, 61% dos trabalhadores ocupados no Brasil estavam empregados no setor de serviços. De acordo com o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, mais de um terço das mulheres têm sua renda neste setor, enquanto somente 4,5% dos homens estão na mesma condição.

Onde brilha o sol

Como já foi dito, o Administrador é um privilegiado, por poder atuar em qualquer setor da economia – serviços, indústria e comércio, mas alguns especialistas apontam áreas específicas que podem oferecer uma vasta gama de oportunidades de emprego.

Para muitos, a docência é uma delas, justamente pelo número sempre crescente de cursos superiores abertos na área em todo o país. Contudo, maior potencial do que a docência, tem a gestão pública do Estado e das ONGs. De diferentes modos, cada vez mais, estão surgindo oportunidades de o empresário privado participar da administração pública federal, estadual e municipal, seja prestando serviços, seja em parcerias de gestão. As diferenças entre a Administração privada e a pública justificaram a inclusão recente, em diversos cursos de graduação, de uma disciplina específica, a Gestão Pública. A Administração Pública não sofre concorrência e ainda tem potencial para modificar o ambiente externo, de modo a diminuir ameaças ou criar oportunidades.

A Federação das Indústrias do Rio de Janeiro (Firjan) divulgou recentemente a pesquisa "Perspectivas para a Indústria em 2010", na qual avalia a recuperação da indústria fluminense frente à crise mundial e define as expectativas do empresariado do setor para este ano. A pesquisa foi realizada com 225 indústrias do estado do Rio de Janeiro ao longo do mês de dezembro de

2009. Depois de um período de queda de demanda, o final de 2009 mostrou uma recuperação do setor – 64,9% das empresas entrevistadas disseram já ter recuperado o nível de produção do período pré-crise – e isso impactou positivamente no número de contratações. Em comparação com o ano de 2008, 34,7% das empresas disseram ter mantido o mesmo número de colaboradores e o mesmo percentual, 34,7%, disseram ter aumentado seus quadros. Uma boa notícia para o Administradores é que entre as áreas que receberam maior número de novos funcionários estavam as de Projetos (4,3%) e Controle de Qualidade (7,6%).

Representantes de empresas de Recursos Humanos também apontaram que o setor de construção civil, justamente pela incrível recuperação que vem demonstrando nos últimos meses, merece atenção especial dos Administradores que procuram uma colocação ou a recolocação. Mas aparecem também como boas fontes de vagas no estado do Rio de Janeiro as áreas de petróleo, siderurgia, porto, turismo e hotelaria, principalmente por causa dos preparativos para os grandes eventos esportivos que serão realizados no país nos próximos anos: a Copa do Mundo, em 2014, e as Olimpíadas, em 2016. Nesses últimos dois segmentos, o Administrador pode atuar não apenas no *back office*, mas também no *front office*. Além disso, ambos irão receber pesados investimentos do governo federal e irão demandar grande quantidade de mão de obra em Administração, assim como em outras áreas.

É bom ressaltar que, as pequenas e microempresas têm despontado com força total entre as grandes provedoras de vagas de trabalho na economia nacional. Conforme divulgado no início de fevereiro pelo Ipea, "se o Brasil mantiver a média anual de expansão da ocupação em pequenos estabelecimentos privados não agrícolas das duas últimas dé-

cadras – 4,2% –, haverá, até 2020, 19,3 milhões de novos postos de trabalho no setor”. O estudo mostrou que os empreendimentos com até 10 trabalhadores no Brasil geram duas de cada três vagas abertas no setor privado não agrícola no país.

Consultoria: um nicho a explorar

Existe ainda uma atividade que vem fazendo a cabeça de cada vez mais profissionais, sobretudo aqueles que possuem um amplo arcabouço de experiências, conquistado após anos de vivência no mercado. É a consultoria de organização.

Segundo o Conselheiro do CRA/RJ, Adm. Antonio Andrade, diretor do Núcleo do Instituto Brasileiro dos Consultores de Organização no Rio de Janeiro (IBCO), “pesquisas desenvolvidas pelo CRA-RJ em 2007 apresentaram a atividade de consultoria de organização como a mais indicada para a atuação do Administrador no momento atual, dando destaque



Adm. Antonio Andrade

ao segmento de serviços como o que mais oportunidades apresenta (52%), seguido do segmento industrial (21%) em segundo lugar”.

Existem dois tipos de consultoria: a interna, na qual o consultor é contratado pela empresa-cliente, e a externa, onde o serviço de consultoria é terceirizado.

De acordo com o Administrador, a con-

Se por um lado os Administradores se valem de uma grande vantagem, que é a polivalência, não se pode esquecer também o lado negativo da profissão, que é o alto nível de competitividade

Proc. Nº 02.6317/96-38 aprovado/ CEPC em 11/07/1997

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO – UFRJ
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
Departamento de Administração
INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO DO RIO DE JANEIRO - IARJ

lançam:

MBA

GESTÃO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL

ÊNFASE EM EDUCAÇÃO CORPORATIVA

360 horas/aula

Corpo docente formado por mestres e doutores da UFRJ e IARJ.
Início em 17 de abril de 2010 com total de 360 horas/aula.
40 vagas, aulas aos sábados, de 8:30h às 17:30h, quinzenal

CERTIFICAÇÃO PELA UFRJ

Av. Presidente Vargas, 583/2º andar
Centro - Rio de Janeiro - RJ - Próximo ao Metrô Uruguaiana
Tel.: (21) 2224-7939
posgraduacao@iarj.org.br - www.iarj.org.br

AG. RIO

sultoria interna traz inúmeros benefícios às empresas que a adotam, tais como: “desenvolver internamente projetos, e com isso reduzir os custos dos seus programas de melhorias; investir na capacitação de seus profissionais, expandindo seus conhecimentos para o processo, ultrapassando as questões de conteúdo, geralmente enfatizadas pelos cargos; e, além disso, elevar a mobilidade funcional, pois não restringe as áreas de atuação profissional dos seus funcionários, ou seja, todas as áreas têm os seus acessos abertos”, detalha ele.

Já na consultoria externa, ou individual, podem ser encontrados profissionais das mais diversas áreas de conhecimento atuando no assessoramento a empresas ou outras organizações em todo o tipo de problemas. Nesse caso, como afirma Andrade, “é comum serem encontrados profissionais que, ao se aposentarem, venham a exercer essa atividade”.

Andrade complementa a relevância do consultor individual: “Ele é, com frequência, o único que pode auxiliar pequenas empresas considerando sua flexibilidade e o investimento que pode ser praticado pela organização contratante. Entre os seus diferenciais estão o conhecimento e competência técnica especializada; a possibilidade de observação imparcial, suprimindo a pequena empresa de auxílio profissional intensivo de base temporária; e o patrocínio de argumentação que justifique a adoção de medidas predeterminadas.”

No entanto, ele ressalta alguns cuidados que os aspirantes a consultores precisam ter em sua formação. As empresas contratantes precisam ter igual preocupação na hora de contratar uma consultoria pois, de acordo com o Adm. Antonio Andrade, o visível aumento no número de consultores no Brasil não é acompanhado por uma literatura específica, tampouco pela inclusão de disci-

plinas sobre consultoria organizacional nos cursos superiores.

“O conhecimento básico que os consultores devem ter gira em torno de questões como visão global da consultoria de organização, relacionamento consultor-cliente, consciência do papel do consultor nos processos de mudança, capacidade de preparação, planejamento e controle das tarefas preliminares, capacidade de realizar diagnósticos e definir o modelo ideal de intervenção, além de intimidade com a área específica da prestação da consultoria, como administração geral, finanças, marketing, operações, logística, sistemas de informação, recursos humanos e modelos de gestão”, sugere Andrade.

O que vem pela frente

Cabe lembrar que este ano ainda teremos alguns resquícios da crise e já se comenta da possível “bolha” em função da dificuldade dos Estados Unidos em manter as suas finanças e crescimento econômico, o que pode ter reflexos no Brasil, por causa do número de empresas americanas presentes no país. Empresas de origem europeia também podem ter que continuar reduzindo custos de forma a sobrar margem para envio de recursos para suas matrizes. Mesmo assim, o cenário ainda é favorável para os profissionais de Administração!

De acordo com representações do setor de Recursos Humanos, são esperadas 120 mil novas vagas no estado, em termos globais, com tendência de crescimento para 2011. Portanto, em 2010 as palavras de ordem serão equilíbrio e cautela, mas é claro, sem perder o otimismo!

Nota da Redação: *Leia também matéria na página 24 que, além de abordar o tema consultoria, apresenta os resultados da Pesquisa de Honorários e Tendências da Consultoria, aplicada pelo IBCO em outubro de 2009.*

Angrad tem nova direção

Tomaram posse no dia 15 de janeiro, na sede da Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (Angrad) os novos Conselhos Diretor e Fiscal da instituição.

Em seu discurso, o Presidente Prof. Adm. Mauro Kreuz, da Faculdade de Campinas em São Paulo, destacou que a instituição precisa aumentar sua capilaridade e o seu quadro associativo e diminuir a inadimplência, que tem sido um problema crescente: "Para isso temos que encontrar maneiras eficazes de agregar mais valor aos cursos de graduação em Administração. As instituições precisam sentir que vale a pena fazer parte da Angrad. E nossa Diretoria vai se empenhar muito nisso", enfatizou.

Mauro Kreuz também enalteceu a importância de atuar de forma coesa e harmônica com a Associação Brasileira de Mantenedores do Ensino Superior (ABMES), o Sistema CFA/CRAS



Prof. Adm. Mauro Kreuz

e a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad), em defesa dos interesses do ensino da Administração.

O Administrador afirmou que o trabalho da nova Diretoria respeitará a história da Associação e o esforço coletivo: "A Angrad tem uma história de 20 anos e já teve outros presidentes e diretorias. E todos foram e continuam sendo importantes para nós. Peço que nenhum de nós seja ingrato com a história e muito menos com as pessoas, que num trabalho voluntário se dedicaram cada um do seu jeito e à sua maneira, para ajudar a construir essa Associação, que é um orgulho para o ensino da graduação deste país."

"A Angrad tem uma história de 20 anos e já teve outros presidentes e diretorias. E todos foram e continuam sendo importantes para nós."

Os novos Conselhos da Angrad ficaram assim constituídos:

CONSELHO DIRETOR

Presidente – Mauro Kreuz, IES – FACCAMP/SP;

Vice-Presidente – Mário César Barreto Moraes, IES – ESAG/Udesc/SC;

Diretor de Administração e Finanças – Francisco Marcelo G. Barone do Nascimento, IES – Ebape/FGV-RJ; **Diretor de Ensino e Pesquisa** – Gildo Galindo, IES – Fafire/PE;

Diretor de Relações Institucionais – Antônio Carlos Dias Athayde, IES – PUC-Minas; **Diretor de Marketing** – Cláudia de Salles Stadtlober,

IES – IPA/RS;

Diretor de Publicações – Tânia Maria da Cunha Dias, IES – Castro Alves/BA;

Diretor de Relações Internacionais – Vicente Nogueira Filho, IES – AIEC/DF.

CONSELHO FISCAL

Efetivos – Jorge Henrique Mariano Cavalcante, IES – Fama/MA; Rogério Augusto Profeta, IES – Uniso/SP; Andréa Maria Accioly Minardi, IES – IBMEC/SP.

CONSELHO FISCAL SUPLENTE – José Carlos Pacheco Coimbra, IES – FAJ/SP.

Novas regras para as comissões especiais

Por meio da Resolução número 152, emitida no dia 18 de dezembro de 2009, o CRA/RJ reformulou as normas de funcionamento e atribuições das suas comissões especiais, lançadas em 2007 com a meta de fomentar a discussão e disseminar informações sobre áreas específicas, despertando o interesse dos profissionais e do mercado para a relevância do Administrador nas mais diversas áreas.

A Resolução, além de reconhecer a importância dos trabalhos realizados pelas seis comissões do Conselho – Administração de Serviços de Saúde, Mulher Administradora, Logística, Desenvolvimento Sustentável, Recursos Humanos e Estudos sobre Empresas Juniores – apresenta algumas inovações.

A primeira delas é que a normatização das comissões passa a ser feita por meio de um texto único que apresenta regras idênticas para todas, respeitando, contudo, as especificidades de cada uma.

Em segundo lugar, a partir da nova Resolução, só Administradores podem compor as comissões do Conselho, que não mais estarão abertas a outros profissionais. E cada participante só poderá integrar apenas uma comissão.

Uma novidade muito bem-vinda é de que todas as Casas do Administrador, da capital e do interior, podem criar comissões especiais, sob o guarda-chuva da mesma Resolução. Antes tal direito era franqueado apenas à sede no Rio de Janeiro.

A partir de agora também o Plenário do Conselho passa a participar de forma mais efetiva dos planos de trabalho das comissões que deverão ser aprovados pelo presidente, vice-presidente de Planejamento e Desenvolvimento Institucional e, posteriormente, pelo Plenário do CRA/RJ.

A Resolução também determina que todas as reuniões das comissões devam ser realizadas, exclusivamente, nas Casas do Administrador, capital ou interior.

Balanço

Desde que foram lançadas, as comissões realizaram 105 reuniões e uma série de eventos. Em 2009, por exemplo, foram realizados: o II Fórum da Mulher Administradora; Contos e Encontros, com a apresentação do Adm. Francisco Gomes de Matos; Projeto Administrando a Própria Vida; II Fórum de Administração em Serviços de Saúde; I Encontro de Logística; I Jornada de Empresas Juniores do Rio de Janeiro (leia box na página 19); I e II Encontros para a Mudança Sustentável (leia box na página 20); entre outros.

Coordenadores, coordenadores adjuntos e demais integrantes estiveram presentes nas instituições de ensino superior (IES) ministrando palestras e nos ENCADs – Encontros dos Administradores, realizados nas cidades do interior do estado.

Na nova Resolução, cabe ao coordenador de cada comissão: planejar, dirigir, coordenar, controlar, executar e avaliar as atividades programadas, delegando funções e distribuindo tarefas aos demais integrantes. Além disso, deve cuidar para que os relatórios, planos, atas e outros documentos que descrevam o andamento dos trabalhos desenvolvidos sejam encaminhados ao Presidente do CRA/RJ, por meio da Vice-presidência de Planejamento e Desenvolvimento Institucional que os analisará e os submeterá à aprovação do Plenário.

São tarefas dos coordenadores adjuntos: substituir o coordenador, nos seus impedimentos ou ausências, organizar e planejar as

atividades, em conjunto com o coordenador e supervisionar e coordenar a elaboração dos relatórios.

Devido ao novo texto de reorganização das comissões especiais do CRA/RJ, as ati-

vidades foram suspensas temporariamente. Posteriormente, o Plenário do CRA/RJ poderá até reconduzir os integrantes às Comissões de origem, efetuando apenas os ajustes necessários à nova resolução.

I Jornada de Empresas Juniores

O CRA-RJ promoveu em dezembro a I Jornada de Empresas Juniores do Rio de Janeiro que analisou trabalhos sobre os temas Empreendedorismo Social, Práticas de Consultoria e Serviços de Consultoria.

A troca de experiências entre as empresas representou o ponto alto do evento. A abertura foi feita pelo Vice-presidente de Educação, Estudos e Pesquisa, Conselheiro Antonio Andrade e pela Assessoria de Relações Acadêmicas, Raphael Monteiro e Clóvis Moreira.

As palavras do Presidente da Rio Júnior, Leonardo Gomes, bem como dos integrantes da Cefet Júnior, Filipe Magdalena e Bruno Guerra, estimularam os vencedores da I Jornada e demais componentes das diversas EJs à contínua busca pela experimentação e especialização, demonstrando que a máxima "Aprender a Empreender" deve ser alcançada ainda no período de formação e a Empresa Júnior constitui-se no melhor laboratório para construir Administradores empreendedores.

Os vencedores da Empresa Júnior da Universidade Estácio Sá (Unesa) e da Ayra Consultoria da Universidade Federal do Rio de Janeiro apresentaram seus trabalhos e foram premiados com cursos oferecidos pelo Instituto de Administração do Rio de Janeiro (IARJ).

No encerramento, o presidente do CRA/RJ, Adm. Wallace de Souza Vieira destacou a relevância da continuidade dos trabalhos das Empresas Juniores para a disseminação de conhecimento em áreas diversas da Administração.



Os participantes da I Jornada de Empresas Juniores do CRA/RJ em confraternização

II EMS



Os participantes do II EMS (a partir da esquerda): Ana Cristina Madeira Nascimento, Adm. Marcelo Marujo e Carlos Frederico Castello Branco

A Comissão de Desenvolvimento Sustentável do Conselho Regional de Administração realizou em dezembro o II Encontro para a Mudança Sustentável, que abordou nesta edição temas como a Agenda 21 e Responsabilidade Sócioambiental.

O evento contou com a participação de Ana Cristina Madeira Nascimento, da Assessoria de Responsabilidade Social Corporativa da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (Firjan), e de Carlos Frederico Castello Branco, superintendente da Agenda 21 do estado do Rio de Janeiro.

Ressaltar a importância do Administrador na promoção da sustentabilidade e no desenvolvimento consciente foi um dos objetivos do programa desenvolvido pela Comissão. O Adm. Daniel Roedel, Coordenador Adjunto da Comissão, substituiu o Presidente do CRA/RJ, Adm. Wallace de Souza Vieira, e fez a abertura do II EMS.

Ana Cristina Madeira foi a primeira a apresentar o trabalho da Firjan nessa luta que visa conscientizar, estimular e orientar o empresariado fluminense no desenvolvimento de programas e ações voltadas para a gestão da Responsabilidade Social.

Em seguida, Carlos Frederico, também conhecido como Calico, iniciou uma apresentação sobre a Agenda 21 do estado do Rio de Janeiro, um programa de ação, baseado em um documento de 40 capítulos que visa promover em escala planetária um novo padrão de desenvolvimento.

Além de ressaltar a necessidade de cada empresa a agir de forma responsável, Calico comentou sobre o papel dos Administradores nesse processo, frisando a importância dos profissionais da categoria na tomada de decisões conscientes adequadas à realidade atual de proteção ao meio ambiente.

Durante a etapa de perguntas, mediada pelo Adm. Marcelo Marujo, pesquisador e membro das Comissões de Desenvolvimento Sustentável e de Logística do CRA/RJ, os presentes puderam tirar dúvidas a respeito do trabalho da Firjan e da Agenda 21 do estado do Rio de Janeiro.

Pesquisa revelará o perfil do Administrador

Ainda neste primeiro semestre de 2010, o CRA/RJ planeja aplicar a pesquisa Perfil Profissional do Administrador Fluminense, com uma empresa especializada no desenvolvimento de pesquisas qualitativas e quantitativas a ser eleita por meio de licitação específica.

A meta é fornecer às organizações públicas e privadas, IES – instituições de ensino superior e à própria sociedade um significativo conjunto de elementos de referência sobre a profissão do Administrador, por meio do levantamento, diagnóstico e análise da situação existente, envolvendo diferentes públicos-alvo: os Administradores registrados, os professores e estudantes de curso de graduação em Administração e os empregadores.

A pesquisa terá como objetivos: conhecer o perfil e o estágio atual de desenvolvimento dos Administradores registrados no CRA/RJ; caracterizar a identidade e o espaço próprio de atuação do Administrador; subsidiar a implementação de melhorias, em conteúdo e

forma, nos currículos dos cursos de graduação e pós-graduação em Administração; avaliar o interesse dos empregadores e as oportunidades de mercado para os Administradores; subsidiar o aprimoramento da ação estratégica do CRA/RJ para os próximos anos; e fazer uma análise comparativa dos dados coletados nesta pesquisa com os das pesquisas realizadas pelo CFA – Conselho Federal de Administração.

No final de janeiro de 2010 foi criada, por meio da portaria CRA/RJ nº 749, uma Comissão Especial para o Desenvolvimento da Pesquisa do Perfil do Administrador Fluminense, fazem parte da comissão os Conselheiros Administradores: Antonio Rodrigues de Andrade, Carlos Roberto Fernandes de Araujo, Paulo Cesar Teixeira, Jorge Humberto Moreira Sampaio e Wagner Siqueira.

O Conselho espera apresentar os resultados da pesquisa publicamente no segundo semestre de 2010, por meio da *revista AdministrAção*.

A meta é fornecer às organizações públicas e privadas, IES – instituições de ensino superior e à própria sociedade um significativo conjunto de elementos de referência sobre a profissão do Administrador

Faculdades oferecem descontos para dependentes de registrados no CRA/RJ

Aproximadamente 30 faculdades conveniadas com o CRA/RJ estão com processos abertos para a seleção de universitários que desejam cursar Administração ou outras carreiras de nível superior, oferecendo descontos nas mensalidades para os dependentes dos profissionais registrados no CRA/RJ. Para os Administradores há ainda diversas oportunidades em cursos de pós-graduação em vários campos do saber. A lista das conveniadas está disponível em <http://www.cra-rj.org.br/site/servicos/facul.asp>.

Clube de Serviços: reformulação e atualização

O Clube de Serviços do CRA/RJ, que oferece aos administradores e seus dependentes uma série de produtos e serviços com descontos diferenciados, está sendo reformulado para passar a atender também os sócios, executivos, empregados e seus dependentes das pessoas jurídicas registradas no Conselho.

Além disso, todas as empresas, entidades e profissionais cadastrados estão passando por uma avaliação com atualização dos dados informativos divulgados no site do Conselho (www.cra-rj.org.br), os que não forem localizados serão cancelados.



Na sala de aula

A Revista Administração ouve especialistas para saber como anda o ensino de Administração no Brasil

Como já foi visto, superados os principais efeitos da crise financeira global, o mercado de trabalho no Brasil volta a se aquecer com a demanda de novos profissionais. Mas será que as IES – instituições de ensino superior, estão formando profissionais suficientemente preparados para enfrentar esse mundo pós-crise? A *Revista Administração* saiu a campo para fazer essa e outras perguntas a especialistas e traçar um retrato de como anda o ensino na área.

De acordo com Milton Xavier, Mestre em Administração Pública pela FGV e Professor

do Curso de Administração da Universidade Gama Filho, no Rio de Janeiro, nenhum outro curso de graduação cresceu mais, nos últimos 20 anos, do que o de Administração, que soma hoje mais de 1.800 instituições de ensino superior. Além disso, paralelamente ao crescimento do ensino da Administração ampliou-se também o número de revistas, livros, artigos de jornal, programas de TV e outros meios que abordam o tema.

Para o Vice-presidente de Planejamento e Desenvolvimento Institucional do CRA/RJ, diretor do Centro de Conhecimento

em Gestão de Negócios do Grupo Estácio de Sá e ex-professor da Ebape/FGV, Adm. Carlos Roberto Fernandes de Araujo, “a consolidação da opção dos jovens universitários brasileiros pela Administração como carreira profissional talvez seja um dos maiores indicadores de que o Brasil caminha numa trilha sem volta de progresso longo e duradouro.” E ele complementa: “Médicos, engenheiros, advogados são importantes, mas Administradores são fundamentais!”

Brincadeiras à parte, não se pode negar o visível crescimento do número de cursos e estudantes de Administração – que hoje já representam 15% dos universitários no Brasil. Só no estado do Rio de Janeiro há atualmente 78 IES oferecendo o curso de bacharelado em Administração em mais de 160 *campi*, além de um número crescente de polos de EaD. Ao todo, são cerca de 6.500 novos bacharéis em Administração a cada ano, segundo informações do MEC. E não é à toa. De acordo com pesquisa do professor Marcelo Néri, da FGV, os profissionais de Administração pós-graduados estão entre os mais bem remunerados do país, considerando todas as profissões.

Tantos números positivos dão ao ensino de Administração uma exposição cada vez maior, e conseqüentemente faz-se necessário cuidar para que a quantidade seja acompanhada de qualidade. Felizmente, há boas notícias nesse campo. “Desde 2005 com a aprovação das Diretrizes Curriculares pelo Conselho Nacional de Educação os cursos de Administração puderam, em função das peculiaridades regionais de cada um, conferir uma identidade aproximando-se mais das necessidades do mercado de trabalho”, informa o Adm. Prof. Carlos Roberto Fernandes de Araujo.

Mas isso não é tudo. Para ele, o ensino de Administração pode e deve ser ainda mais incrementado. “Observando atentamente as exigências das organizações públicas e privadas, percebe-se a necessidade crescente de incor-



Adm. Prof. Carlos Roberto Fernandes de Araujo

poração, na formação dos gestores, consultores e executivos, de elementos que ultrapassem a simples qualificação técnica, tais como inovação, criatividade, habilidades interpessoais, capacidade crítica e proatividade”, indica.

Essa, aliás, parece ser a receita do “profissional do futuro”, que poderá oferecer ao seu empregador muito além das capacidades apreendidas em sala de aula ou no dia a dia do trabalho, mas também habilidades que não se ensinam em lugar nenhum, e que são desenvolvidas de acordo com a própria disposição e dedicação do Administrador. Ressalte-se a constante inovação para melhoramento dos serviços prestados, que talvez seja uma das mais importantes hoje em dia.

Novidades e tendências

Por falar em inovação, alguns aspectos têm sido observados como novas tendências na educação em Administração no país. Entre elas, o Adm. Carlos Roberto Fernandes de Araujo destaca a disseminação do ensino a distância (EaD), que tem ganhado força na medida em que cada vez mais pessoas buscam aumentar o seu nível de empregabilidade sem deixar de lado uma rotina agitada ou sem poder despender muitos recursos. “Os polos de EaD vêm se multiplicando, com o devido acompanhamento do MEC que de-

“O professor é o principal referencial para os alunos durante o curso. As disciplinas típicas do Administrador devem ser lecionadas por professores habilitados técnica e legalmente para esse exercício profissional. Da mesma forma as coordenações de Cursos de Administração devem ser exercidas por Administradores qualificados para essa função. Isso garante identidade e credibilidade aos cursos.”

Adm. Prof. Carlos Roberto Fernandes de Araujo

Quem melhor que um profissional atuante para passar suas experiências de mercado para os jovens que aspiram a uma profissão?



Prof. Milton Xavier

ve garantir os padrões de qualidade para a entrega desse serviço, e têm garantido o acesso de milhares de brasileiros ao ensino de várias áreas, principalmente da Ciência da Administração. Ainda é preciso, entretanto, uma grande evolução na adoção das tecnologias de informação e comunicação (TIC) nos processos de ensino em conformidade com os seus usos na empresa e na vida cotidiana, especialmente no que diz respeito à formação de redes sociais de produção coletiva de conhecimento”, sugere.

As redes de relacionamento on-line também são vistas pelo Administrador como um fenômeno que não deve ser ignorado pelas universidades, afinal, a maioria dos jovens de agora utilizam Orkut, MSN, Facebook e outros similares como um meio rápido de contato, onde podem ser feitos networking, solução de problemas e troca de experiências. “Diretores e executivos de empresas, consultores, e *headhunters* lá estão trocando informações e se relacionando, contratando e encontrando soluções por esses veículos”, lembra ele.

Outros itens salientados pelo Adm. Carlos Roberto Fernandes de Araujo são a internacionalização da formação superior, a ênfase cada vez maior no uso de métodos quantitativos na gestão e, paradoxalmente uma maior visão

humanística, “mas somente com o tempo saberemos de fato para onde caminha o futuro da formação dos Administradores”, diz.

Administradores e professores

Quem melhor que um profissional atuante para passar suas experiências de mercado para os jovens que aspiram a uma profissão? Na Administração não é diferente. Os Professores Milton Xavier e Carlos Roberto Fernandes de Araujo defendem um ensino oferecido por Administradores de formação e carreira, o que ajuda a incrementar também a empregabilidade para a classe. Para Milton Xavier, as oportunidades de docência, para o Administrador, têm a dimensão do Brasil, posto que os conceitos básicos da ação administrativa se aplicam a quase todos os setores da sociedade e, portanto, seria da maior utilidade a inclusão de uma ou duas disciplinas de Administração nos demais cursos de graduação. “Acredito que as melhores instituições assim procedam”, afirma Milton Xavier.

“Tive a satisfação de lecionar Introdução à Administração e Planejamento Estratégico nos cursos de Engenharia, Ciências Contábeis, Pedagogia, Ciências da Computação, Enfermagem, e tenho o sentimento de que os alunos reconheceram a utilidade do conhecimento de Administração”, conclui, ressaltando ainda a relevância de se observar a especificidade de algumas disciplinas, que exigem profissionais familiarizados com as nuances e detalhes de cada atividade. “Devemos atentar para algumas disciplinas de outros ramos do conhecimento, que não o da Administração — Direito, Economia, Contabilidade, Psicologia, Matemática, Estatística — para as quais devem ser observadas as normas do Ministério da Educação. De qualquer modo, o bom mestre, em sala de aula, deve procurar associar a teoria lecionada, com a prática da Administração. Simplificadamente, afirmamos que nos cursos de Administração, pelo menos 60% dos

docentes devam ser Administradores, respeitadas as normas do Ministério da Educação atinentes ao tema.”

O Adm. Prof. Carlos Roberto Fernandes de Araujo lembra que os benefícios de se colocar à frente de uma sala de aula Administradores registrados e atuantes são os mesmos que existem nas demais carreiras profissionais, ou seja, o exemplo, a experiência, o caso de sucesso que representa aquele professor postado em sala de aula perante os alunos. “O professor é o principal referencial para os alunos durante o curso. As disciplinas típicas do Administrador devem ser lecionadas por professores habilitados técnica e legalmente para esse exercício profissional. Da mesma forma as coordenações de cursos

de Administração devem ser realizadas por Administradores qualificados para essa função. Isso garante identidade e credibilidade aos cursos”, afirma.

O estudante também tem o apoio do CRA-RJ

Não é preciso esperar a formatura para fazer parte do Conselho. Os estudantes de Administração têm direito à Carteira de Estudante de Administração (CEAD), que permite um acompanhamento intenso do que ocorre na autarquia. Além disso, o CRA-RJ mantém uma programação de visitas às IES com palestras e estandes nos principais eventos acadêmicos que são por elas realizados, com distribuição de informativos, revistas e brindes.

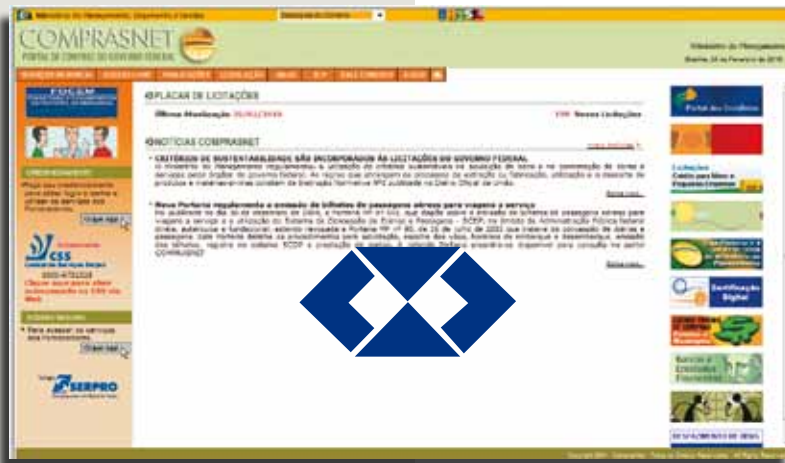
Conselho adere ao Comprasnet

Já foi aberto o processo para a adesão do CRA/RJ ao Sistema do Comprasnet que possibilita a realização de compras por meio eletrônico. Apesar do Conselho já trabalhar com o Sistema Licitações-e mantido pelo Banco do Brasil, a nova adesão trará mais vantagens, sendo uma delas, o acesso ao Subsistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores – SICAF.

O Sistema Comprasnet é um portal de Compras do Governo Federal, instituído pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MP, que disponibiliza para a sociedade, informações referentes às licitações e contratações promovidas pelo Governo Federal.

É um módulo do Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais – SIASG, composto, atualmente, por diversos subsistemas com atribuições específicas voltadas à modernização dos processos administrativos dos órgãos públicos federais integrantes do Sistema de Serviços Gerais – SISG.

No endereço www.comprasnet.gov.br, podem ser vistos os avisos de licitação, as contratações realizadas, a execução de processos de aquisição pela modalidade de pregão e outras informações relativas a negociações feitas pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O Sistema Comprasnet disponibiliza, também, a legislação vigente que regula o processo de serviços gerais e de contratação, além de diversas publicações relativas ao assunto.





Tudo que você deve saber sobre **consultoria**

O Instituto Brasileiro de Consultores de Organização (IBCO) está divulgando em seu site (www.ibco.org.br) o Sumário Executivo da 10ª edição da Pesquisa de Honorários e Tendências da Consultoria, aplicada em outubro de 2009.

Os resultados aferidos têm como objetivo refletir o cenário atual da consultoria no país, oferecendo informações valiosas como: preços praticados em consultoria, treinamento e palestras, critérios de seleção, concentração por área, valores máximos e mínimos, média, mediana dos serviços de consultoria e treinamento (consultor sênior, pleno e júnior) e muito mais.

Nesta edição da pesquisa as respostas aos questionários foram obtidas por autopreenchimento realizado por 142 respondentes, de 16 estados das cinco regiões do país.

No geral, 53% dos respondentes se caracterizam por empresas com dois consultores ou menos e 52% apresentam faturamento anual de até R\$ 200 mil. 94% têm mais de um cliente, o que confirma que realmente a maioria está exercendo a função de consultor e não de funcionário no modelo pessoa jurídica.

No geral, 77% são donos do próprio negócio, consultores autônomos, dirigentes de pequenas empresas, associando-se para a prestação de determinados serviços e buscando, cada vez mais atualização.

Também mais da metade atua há pelo menos 10 anos no mercado, em áreas como Estratégia, Organização, Sistemas Gerenciais e Gestão de Negócios. As áreas com o menor número de respondentes são: Logística, TI e Sustentabilidade, Responsabilidade Social e Ética.

Os setores mais relevantes em termos dos clientes atendidos são: alimentos e bebidas, mecânico, siderúrgico e metalúrgico, tecnologia, telecomunicações e TI e comércio varejista. Os setores de esporte, hospedagem e de franquias e lojas de conveniência são os

que apresentam menor percentual de citações.

Valores, seleção e capacitação

Para serviços de consultoria o valor médio para o dia de um consultor sênior na cidade base é de R\$ 1.639. Para treinamento e condução de grupos sobe para R\$ 2.086. Para palestras e conferências fica em R\$ 2.122.

Cerca de 70% dos respondentes declaram que seus honorários ficaram inalterados em relação a março de 2008. A maioria utiliza negociações caso a caso para fixar seus honorários.

Apesar de a maioria acreditar que teve um volume de negócios mais baixo do que em março de 2008, 67% dos respondentes acham que nos próximos meses o volume de negócios será mais alto, mesmo com o aumento da concorrência.

Para mais da metade dos respondentes o critério mais importante para a seleção de uma consultoria é a indicação, enquanto os métodos de trabalho do consultor figuram como o critério menos importante.

É firme entre os respondentes a percepção de que os clientes estão ficando mais exigentes, e de que há novos setores demandando serviços de consultoria.

Para muitos as tendências apontadas exigem mais dos consultores em todos os aspectos relacionados à sua atividade, especialmente na necessidade de reforço do seu networking e da valorização da qualidade e da ética como fatores competitivos.

Metade dos respondentes afirma que a demanda de pequenas e médias empresas por serviços de consultoria tem aumentado

recentemente, sendo gestão a área em que estas empresas mais necessitam deste serviço, o que é muito bom para Administradores.

Entre os diversos fatores pesquisados, o que mais dificulta a contratação deste tipo de serviço pelas pequenas e médias empresas é o desconhecimento da utilidade da consultoria

para as tais empresas.

Para finalizar, a maioria dos respondentes acredita que a certificação CMC – Certified Management Consultant – traz vantagens competitivas para os consultores. Também a maioria crê que a globalização está afetando o mercado de consultoria no país.

Consultoria para os que ingressam

De acordo com o presidente do IBCO, Luiz Affonso Romano, consultor há 40 anos e coach de consultores, o final do século passado inaugurou uma nova fase na economia mundial: a globalização, acompanhada da divisão de países e criação de novos, fusões e aquisições de empresas e o sempre presente descarte de mão de obra.

Para ele o mundo virou um “tabuleiro” de negócios do qual todos fazem parte: “As grandes empresas têm demonstrado que não há tamanho nem limites”, diz.

Mas ao adotar processos de enxugamento, as empresas liberaram também para o jogo um novo personagem, os ex-gestores, agora o autônomo, o independente, experiente e capacitado em saber, com bastante conteúdo, mas carente de reconhecimento do mercado, com deficiente rede de relacionamento, sem, ainda, competência individual testada e nenhuma autogestão no trabalho. As rédeas da carreira estavam cedidas às empresas.

“Há homens e mulheres, com menos ou mais de 40 anos, casados ou morando só, alcançáveis pelo e-mail ou celular, que não pretendem parar de trabalhar após os 55, contribuirão ainda para a Previdência e serão aguerridos no mercado. Muitos viverão até os 85 anos e voltam a se perguntar, agora aos 40, tal qual o fizeram aos 20 anos, como se programar e se preparar diligentemente para 30 ou mais anos de vida profissional rica, útil e gratificante”, afirma Luiz Affonso Romano, que aconselha:

“No setor da Consultoria, é fundamental cuidar e cultivar a visibilidade, a credibilidade e a capacidade, de forma a despertar o interesse e aparecer para o público que realmente interessa.”

Mas como fazê-lo, como ser reconhecido na multidão de novas caras?

O consultor dá algumas sugestões:

- Aprenda a identificar quem é e onde está o cliente.
- Estruture o que sabe, aquilo que se destacou e pode oferecer, mas indague se é o mesmo que o mercado deseja.
- Lance-se só e/ou associe-se a uma empresa ou um projeto.
- No processo de venda, torne mais tangível o serviço ofertado.
- Perceba o peso da inseparabilidade do serviço/prestador.
- Construa e cultive a sua rede de relacionamento e com outros consultores.

“Todas as empresas têm pelo menos dois problemas: um de planejamento e outro de comunicação. As pessoas também. De acordo com o Presidente do IBCO, o Administrador está em vantagem, porque ainda na graduação aprende a usar ferramentas como: a comunicação, o marketing pessoal e a autogestão no trabalho, entre outros requisitos essenciais ao bom consultor.



*Luiz Affonso Romano,
presidente do IBCO*



Demonstrações Contábeis do Exercício 2009

Balanco Patrimonial

Ativo			Passivo		
Descrição	2008	2009	Descrição	2008	2009
ATIVO DISPONÍVEL	5.318.023,85	7.078.625,54	DIVIDA FLUTUANTE	129.014,01	232.864,87
REALIZÁVEL	24.693,60	39.945,72	DEP. DIV. ORIGENS	15.338,75	30.331,67
BENS PATRIMONIAIS	3.041.200,08	3.181.979,78	CONSIGNAÇÕES	1.862,64	23.934,39
CRÉDITOS	11.914.838,43	13.839.423,37	SLD. PATRIMONIAL	13.516.449,58	20.228.397,84
ALMOXARIFADO	75.857,28	44.698,58	VARIAÇÕES ATIVAS	14.863.745,51	12.035.283,40
VARIAÇÕES PASSIVAS	8.151.797,25	8.366.139,18	EXEC. ORÇ. RECEITA	9.479.046,66	8.437.494,31
EXEC. ORÇ. DESPESA	6.098.915,77	6.802.556,03	RES. MUT. PATRIM.	170.648,77	176.666,46
RES. MUT. PATRIM.	2.001.491,57	1.528.819,54	IND. EXEC. ORÇ.	5.214.050,08	3.421.122,63
IND. EXEC. ORÇ.	51.389,91	34.763,61			
Total	28.526.410,49	32.550.812,17	Total	28.526.410,49	32.550.812,17

Balanco Orçamentário

Receitas			Despesas		
Descrição	2008	2009	Descrição	2008	2009
REC. COM ANUIDADE	5.367.683,40	5.379.521,61	DESP. DE CUSTEIO	2.296.748,04	3.012.536,75
REC. PATRIMONIAL	566.730,93	708.289,71	OUTRAS DESP. CORR.	1.988.671,33	2.100.789,08
REC. DE SERVIÇOS	860.525,04	702.900,91	TRANSFERENCIAS CFA	1.699.094,40	1.521.172,50
OUTRAS REC. DIVS	2.684.107,29	1.646.782,08	INVESTIMENTOS	114.402,00	168.057,70
Receita Total	9.479.046,66	8.437.494,31	Despesa Total	6.098.915,77	6.802.556,03
Déficit	-	-	Superávit	3.380.130,89	1.634.938,28
Total	9.479.046,66	8.437.494,31	Total	9.479.046,66	8.437.494,31

Cont. Ana Mayra G. Losardo
Contadora
CRC 105.043/O-5

Adm. Paulo César Teixeira
Vice-presidente de Administração e Finanças
CRA 01-05405-8

Adm. Wallace de Souza Vieira
Presidente
CRA 01-13247-4



PRESTAÇÃO DE CONTAS 2009

PARECER DOS AUDITORES INDEPENDENTES

Examinamos as Demonstrações Contábeis que fazem parte da Prestação de Contas do CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO RIO DE JANEIRO – CRA/RJ, levantados em 31 de dezembro de 2009, correspondente ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2009, compreendendo o Balanço Orçamentário, Financeiro e Patrimonial e a Demonstração das Variações Patrimoniais correspondente aos exercício findo naquela data, assim como as demais peças que compõem a Prestação de Contas, elaboradas sob a responsabilidade de sua administração. Nossa responsabilidade é a de expressar uma opinião sobre essas demonstrações contábeis.

Nossos exames foram conduzidos de acordo com as normas de auditoria aplicáveis no Brasil e compreenderam: (a) o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância dos saldos, o volume das transações e o sistema contábil e de controles internos da entidade; (b) a constatação, com base em testes, das evidências e dos registros que suportam os valores e as informações contábeis divulgadas; e (c) a avaliação das práticas e das estimativas contábeis mais representativas adotadas pela administração da entidade, bem como da apresentação das demonstrações contábeis tomadas em conjunto.

Em nossa opinião, as demonstrações referidas no parágrafo (1), representam adequadamente, em todos os aspectos relevantes, a posição patrimonial e financeira da CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO DO RIO DE JANEIRO – CRA/RJ, em 31 de dezembro de 2009, referentes ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2009, assim como as variações patrimoniais desse período, de acordo com as práticas contábeis adotadas no Brasil e da Lei 4.320/64.

Porto Alegre, 29 de janeiro de 2010.

Pedro Osório Corrêa - Contador CRC-RS 42.462
Gass e Corrêa Auditores Independentes S/S.
CRC-RS 3.797

ADMINISTRADOR

REGISTRADO É LEGAL

O CRA/RJ está concedendo ANISTIA a todos os bacharéis em Administração que protocolarem o pedido de Registro Profissional até o dia 31/10/2010, evitando assim a abertura de processos fiscais e autuações pelo exercício ilegal da profissão (Lei 4.769/65).

Além da posse da Carteira de Identidade Profissional o Administrador tem à sua disposição uma série de serviços diferenciados que crescentemente tem sido oferecidos como eventos de atualização profissional, clube de serviços, informativos, biblioteca e, em breve, assistência sociojurídica, cursos de qualificação, TV e Rádio CRA, entre outros.

Visite o site www.cra-rj.org.br e venha fazer parte do seu Conselho.

Mais informações pelo e-mail rpf@cra-rj.org.br ou 21-3872-9550.

Convênio beneficia registrado



Para atender a uma das maiores preocupações da categoria, a de manter-se atualizada e apta a disputar vagas no mercado de trabalho, o CRA/

RJ tem investido na celebração de convênios visando facilitar acesso à capacitação para os Administradores do Rio de Janeiro.

Com esse foco, o Conselho assinou convênio com a Anbima – Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiros e de Capitais, para que seus profissionais registrados possam ter acesso a significativos descontos nos MBAs e cursos de capacitação oferecidos pela entidade.

Anbima foi criada em outubro de 2009, como resultado da união da Anbid – Associação Nacional dos Bancos de Investimento, com a Andima – Associação Nacional das Instituições do Mercado Financeiro. A nova entidade representa 325 associados, entre bancos comerciais, múltiplos e de investimento, asset managements, corretoras, distribuidoras de valores mobiliários e consultores de investimento.

O Suicídio nas Organizações

Vivemos o apogeu do empreendedorismo, exaltam todos!

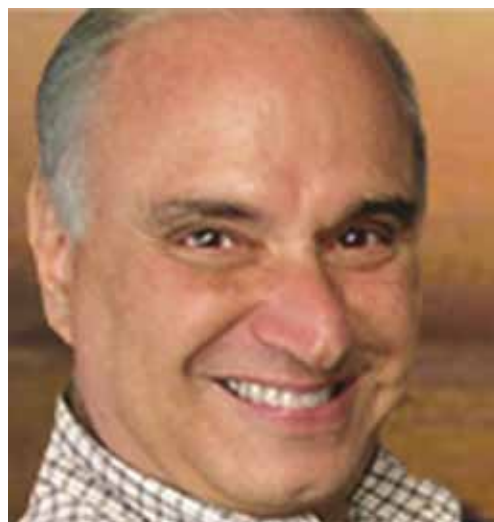
O colaborador se transformou numa espécie de empregador de si mesmo. Ele é o novo empreendedor, mesmo quando claramente mantenha vínculos empregatícios, subordinação definida, jornada de trabalho com horários estabelecidos, e, mais do que tudo, dependência econômica.

Assa opção existencial não é pela assunção do risco da atividade empresarial autôctone. Mas o contexto do empreendedorismo corporativo o impulsiona ao desempenho dos mesmos papéis e funções, vivendo em plenitude as circunstâncias de um empresário propriamente dito.

Pior ainda: não briga pelo seu negócio, mas pelo negócio dos outros. Mas o tem que fazer como se fora o seu próprio.

Quando fracassa, o empresário costuma ir à falência como pessoa jurídica, mas nem sempre como pessoa física. Às vezes fica até mais rico. Já o empreendedor-empregado inelutavelmente passa a integrar a lista dos desempregados de um headhunter, numa busca ansiosa por recolocação pelo menos próxima ou similar a que detinha antes. O que nem sempre acontece. O mais das vezes, tem de engolir um decesso profissional, com as repercussões evidentes em sua vida.

Os dramas existenciais, que vão de depressões, frustrações e crises, até suicídios, como a imprensa internacional tem veiculado



em números alarmantes, por exemplo, nas macro-corporações francesas, são certamente as consequências das novas formas de organização do trabalho praticadas nestes primeiros anos do Século XXI.

As relações de trabalho já não mais se orientam pela antiga lógica que impelia os sindicatos à luta pela redução da jornada de trabalho, pelo aumento de salários e dos ganhos de produtividade e, somente subsidiariamente, pela melhoria das condições de trabalho.

Foram essas as condições predominantes que ensejaram o desenvolvimento da economia de mercado, o crescimento econômico-social e a sociedade de consumo.

Antes, a realização humana não se restringia ao trabalho em si, mas se ex-

pandia preponderantemente na família e nas distintas formas de relações comunitárias (clubes, associações, sindicatos, igrejas, vizinhanças, moradores, parentes), tudo assegurado e propiciado pelo acesso financeiro regular a que os assalariados dispunham através de vínculos empregatícios estáveis, quase permanentes.

As novas formas de organização do trabalho são agora inteiramente diferentes, nada têm mais a ver com esse passado ainda recente.

Não são os problemas pessoais não tratados dos empregados que os levam a atos de desespero e à depressão nos ambientes de trabalho.

Esses atos são a resposta dilacerante de empregados, ditos colaboradores e empreendedores, que sucumbem no cotidiano de uma realidade de trabalho que lhes é totalmente adversa. São as consequências da organização e da implementação de processos de trabalho que violam a natureza humana. São a expressão de revolta e de impotência ante uma situação inflexível e intransponível, em que não se vislumbram condições objetivas de escapar ou de, pelo menos, atenuar.

Aquele colaborador que se suicida nos convoca para ver o que é visível, mas não é visto no mundo das organizações. Estamos crescentemente produzindo sobreviventes, mortos-vivos ou zumbis no cotidiano de nossas organizações, e nem nos damos conta disso. É claro, os reiterados casos de suicídio nos escandalizam!

Nunca se exaltou tanto "o trabalho em equipe", "o vestir a camisa", "o ter o espírito de grupo", mas as avaliações individualizadas de desempenho e de cumprimento de metas e de resultados produzem o dilaceramento psicológico e moral do empregado-empendedor como pessoa.

O empregado transforma-se na prática no empregador de si mesmo. Os trabalhadores já não têm razões para se contraporem ao capital. Se o assalariado é transformado em seu próprio empregador, não há o que falar em luta de classes, na contradição entre salário e lucro, em mais valia, ou nos interesses antagonísticos dos patrões e dos empregados.

A luta de classe se transfere para o interior do indivíduo, invade a individualidade do colaborador, absorve a sua psique. Dilacera o indivíduo como pessoa.

É claro, o capital e o trabalho continuam plenamente presentes, mas o conflito entre ambos se transfere artificialmente para o interior do indivíduo. Antes o conflito social era regulado pelas negociações e acordos coletivos produzidos entre as representações patronais e os sindicatos dos trabalhadores, pelo respeito à legislação trabalhista e previdenciária, e pela intermediação direta do Estado através da Justiça do trabalho.

Hoje a responsabilidade pela administração desse conflito irreconciliável se dá dentro de cada indivíduo, empregado e simultaneamente empreendedor, colaborador e subordinado, cada vez mais submetido às cobranças de desempenho e à execução de metas e de resultados.

O suicídio é o ato derradeiro de libertação de muitos que, ao fracassarem, não suportam mais a submissão às estratégias sutis de exploração humana praticadas hoje no mundo do trabalho sob a fachada soi-disant do empreendedorismo corporativo, a nova resposta capitalista ao problema da luta de classes, o dernier-cri da ideologia instrumental a serviço da aristocracia financeira detentora massiva do capital majoritário das organizações.

Adm. Wagner Siqueira
Conselheiro do CRA/RJ

Administradores:

com esses profissionais o país cresce.



Administradores, os profissionais que fazem a diferença.

Contratar profissionais de Administração é formar um time que faz a diferença para o crescimento do país. Contar com Administradores registrados no Sistema Conselhos Federal e Regionais de Administração é buscar sempre os melhores resultados.



CFA/CRAs

www.cfa.org.br