

FIER promove Oficina de *Media Training* para representantes sindicais



Consultora da CNI, Débora Da Col, durante oficina



Representantes sindicais e do Sistema Indústria de Roraima

No dia 10 de março, alguns representantes sindicais iniciaram a tarde com uma atividade inusitada, a gravação de uma entrevista sobre sua atuação e contribuições para o fortalecimento de sua classe empresarial em Roraima, o que eles não sabiam é que a entrevista era uma das atividades da oficina que seria analisada posteriormente.

Após esse primeiro momento teve início a parte teórica e de troca de experiências, entre a Consultora da CNI, Débora Da Col e os participantes, cada um fez sua apresentação e compartilhou suas experiências com a imprensa, explicando as principais dificuldades que sentiram.

Os aspectos abordados durante a oficina foram como trabalhar a credibilidade, a reputação e, a imagem corporativa e pessoal; o papel da imprensa; as atribuições e o funcionamento da assessoria de imprensa e, os requisitos necessários para o porta-voz da empresa.

A mensagem principal repassada durante a programação foi a importância de cuidar da postura, linguagem e expressões durante a entrevista ou interações com a imprensa. Foi enfatizado que tão importante quanto a imagem pessoal é a organização da empresa para passar confiança e credibilidade, tanto para quem assiste a reportagem, quanto para o próprio repórter, que precisa ter a certeza da veracidade dos fatos.

Para esse último ponto, foi bastante frisado que a pessoa designada para dar entrevista sobre determinado assunto precisa ter domínio, ter dados precisos, conhecer todos os vieses, os pontos fortes e fracos acerca do tema, para que possa subsidiar o repórter de informações para a construção de uma ótima matéria, caso contrário, como se fala no meio jornalístico, “a pauta cai”, ou seja, por falta de boas referências cancelam a matéria e o empresário perde a mídia espontânea.

Outra dica essencial foi a delimitação da mensagem chave, que consiste em definir o quê se deseja massificar para a população durante a entrevista e assim fixar a mensagem. Em casos de perguntas agressivas ou de duplo sentido, a recomendação foi manter a calma, baixar o tom de voz e responder da melhor forma possível.

A consultora, Débora Da Col, afirmou que os empresários estão muito calados, não tornam público seus feitos e conquistas e, insistiu que precisam aparecer mais na mídia, destacando os benefícios que trazem para o desenvolvimento do Estado e, conseqüentemente, para a melhoria da qualidade de vida da

população. Para isso, precisam construir um relacionamento com a imprensa local e mantê-la informada sobre o que estão fazendo e das inovações em seus segmentos, sempre seguindo o critério de sugerir pautas que sejam do interesse da população, o que aumenta as chances dos veículos de comunicação publicarem a matéria.

No decorrer da oficina foram realizadas atividades práticas, nas quais os participantes tinham que analisar a imagem de seus sindicatos, preparar notícias, fazer exercício de aquecimento de voz e, ao final, as análises das entrevistas concedidas no início da tarde, nesse momento, com base nos conhecimentos adquiridos, todos fizeram o exercício de detectar as falhas do entrevistado e receberam a orientação, da Consultora, sobre a melhor forma de se portar.

O objetivo do *Media Training* foi o de sensibilizar os participantes sobre a importância do papel do líder e/ou executivo sindical como porta-voz do setor industrial, além de sensibilizar para a necessidade de desenvolver um bom relacionamento com a imprensa, a fim de que compreendam a importância da comunicação social para o fortalecimento da imagem institucional do sindicato; contribuindo e dando condições para que as lideranças sindicais aperfeiçoem sua comunicação interpessoal em diversas situações da vida sindical e pessoal.

Segundo Iracema do Valle Oliveira, membro do SINDICONF, a oportunidade de participar da oficina foi de grande valia, pois não tem experiência com entrevistas e agora já tem a noção de como funciona tudo. “Achei a oficina muito boa em seus vários aspectos, pois não tinha ideia de como se dava todo o processo e hoje nós fomos inteirados desde a mobilização dentro da empresa até como funciona a redação de um jornal, os prazos e critérios de definição de matérias e, para mim, o mais importante, como eu devo me portar e o que devo falar em uma entrevista. A partir de agora me sentirei mais segura”, declarou.

Participaram da programação, representantes do SINDICONF, SINDICON, SINDUSCON, SINDIMADEIRAS, SINDIMAR, SINDIGRAF, SINDIJOIAS, SINDIREPA e Sistema Indústria de Roraima, totalizando 26 pessoas.

O evento faz parte do Programa de Desenvolvimento Associativo – PDA e foi uma iniciativa da Federação das Indústrias do Estado de Roraima – FIER em parceria com a Confederação Nacional da Indústria – CNI.

Membros do CTMAR conhecem plano de ação para o exercício 2016



Membros do conselho durante 1ª reunião ordinária de 2016

Os membros do Conselho Temático de Meio Ambiente, Recursos Naturais, Energia e Infraestrutura – CTMAR, reuniram-se para a primeira reunião ordinária de 2016, no dia 08 de março, no auditório da Federação das Indústrias de Roraima – FIER.

O primeiro encontro, conduzido pelo Presidente do Conselho, João da Silva, teve como pauta a assinatura dos termos de posse para o exercício 2016, a apresentação do regime interno do Conselho revisado, o plano de ação para o decorrer do ano e a sugestão de criação de um grupo no whatsapp para tratar de assuntos de interesses.

A Vice-diretora do Centro de Educação do Trabalhador João de Mendonça Furtado – CET e membro do CTMAR, Gardênia Cavalcante, apresentou a proposta para a Feira de Ciências e Tecnologia desse ano, que terá o intuito de proporcionar aos estudantes do CET as noções básicas de sustentabilidade e alternativas para melhoria na qualidade de vida, a produção científica no ambiente escolar, assim como o aspecto educativo prático e inovador, por meio de projetos de pesquisa.

A estimativa é que participem da feira uma média de 580 estudantes, da Educação Infantil ao Ensino Fundamental I e II, com faixa etária entre 3 e 14 anos de idade, que irão apresentar 26 projetos sustentáveis.



Vice-diretora do CET, Gardênia Cavalcante, durante sua apresentação

Logo após, a Superintendente do SESI-RR e da FIER, Almeir de Freitas Câmara, falou sobre o Prêmio FIER de Redação e Artigo Científico, edição 2016, que será lançada no dia 21 de março e terá como objetivo incentivar a pesquisa e a produção de redações e artigos científicos, os quais permitam uma melhor compreensão por parte da sociedade, acerca dos fatores que afetam a competitividade da produção industrial em Roraima e a sua relação com o desenvolvimento local.

Foram apresentados os temas definidos para cada categoria, o público-alvo e a premiação para os trabalhos classificados.

A superintendente falou ainda sobre o Dia Nacional da Indústria Contra o Mosquito, que visa contribuir com o país na prevenção e combate da proliferação do mosquito *Aedes aegypti* e no enfrentamento de doenças como Dengue, Zika e Chikungunya. Explicou que já foi realizada a primeira etapa da ação na Escola do SESI, no dia 04 de março e convidou os conselheiros a participarem do “Dia D” que será realizado no Distrito Industrial, com data a definir, onde farão distribuição de panfletos e uma caminhada de sensibilização.

Ao final tratou sobre o apoio à Campanha da Fraternidade Ecumênica 2016, que pode ser conferida em mais detalhes na matéria a seguir.

FIER apoia a campanha da Fraternidade 2016

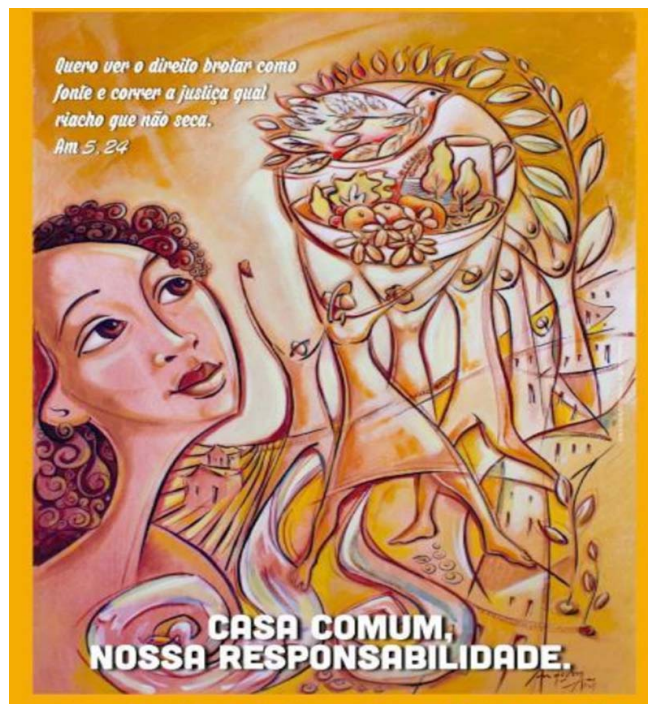
Casa comum. Nossa Responsabilidade, este é o tema da campanha realizada em todo o país pelo Conselho Nacional dos Bispos do Brasil e Conselhos de Igrejas Cristãs. Dentre os seus objetivos, destacam-se o direito ao saneamento básico para todas as pessoas, o empenho sob a luz da fé, por políticas públicas por meio de atitudes responsáveis que garantem a integridade e o futuro da Casa Comum que é o Planeta Terra.

Sensibilizada pela importância da temática, a Federação das Indústrias do Estado de Roraima aderiu a campanha com o intuito de contribuir com a busca por soluções que possam sanar os problemas enfrentados pela sociedade.

Em Roraima, a terceira etapa da campanha consiste na ação, que está sendo realizada de forma harmonizada e voltada para coleta de óleo de cozinha, que uma vez usados, por exemplo: em casa, restaurantes e bares para frituras de alimentos e que geralmente não tem um descarte correto, poderão ser reaproveitados na fabricação de sabão.

A FIER já começou a mobilização de todo o Sistema Indústria, das empresas industriais e parceiros, para ingressarem neste movimento.

Uma das ações para fortalecer a causa foi o convite realizado



durante as reuniões dos Conselhos Temáticos da Federação. Os membros não hesitaram em participar e mobilizar todas as suas redes de contatos em prol da Ação.

A instituição beneficiada com óleo usado será a casa de apoio Fazenda da Esperança, localizada no Município de Iracema, na BR 174, Km 9, na qual é realizado um trabalho social com dependentes químicos, que durante a internação fabricam de forma artesanal sabão em barra, para ser vendido e ajudar na manutenção do projeto.

Pontos de arrecadação

Igreja Matriz de Boa Vista localizada na rua Floriano Peixoto, nº 141, Centro, próxima a Orla Taurmanan;

Sindicato da Reparação de Veículos e Acessórios do Estado de Roraima – SINDIREPA, que atendendo ao convite da FIER aderiu a

campanha e disponibilizou sua sede administrativa, na Avenida dos Bandeirantes, 1015, bairro Burity;

Serviço Social da Indústria de Roraima - SESI, na recepção da Sede Administrativa, na Avenida Brigadeiro Eduardo Gomes, 3710 – Aeroporto;

Centro de Atividades do Trabalhador Waldir Peccini, localizado na Avenida das Indústrias, S/N – Distrito Industrial.

3ª matéria da Série Reformas que o Brasil precisa Economia brasileira mira no futuro com leis do trabalho presas ao passado

Apesar dos avanços tecnológicos e novas formas de produção, legislação trabalhista do país perpetua dinâmicas da década de 1940, tornando inadiável uma reforma trabalhista que valorize a livre negociação.

Uma empresa de tecnologia estuda adotar jornadas flexíveis, em que engenheiros e especialistas trabalham de casa e organizam – como bem entenderem – o tempo e a forma de produzir de acordo com o prazo de cada projeto. Outra empresa cogita oferecer aos empregados a possibilidade de almoçar em 30 minutos e encerrar a jornada meia hora mais cedo, evitando o horário de pico no trânsito. Uma terceira empresa quer atender a uma simples demanda: um grupo de empregados com mais de 50 anos quer tirar férias em dois períodos. Ao avaliar os prós e contras, no entanto, as ideias foram abortadas para evitar problemas trabalhistas.

Iniciativas concretas e aparentemente corriqueiras como essas, na verdade, ainda são uma empreitada de risco no Brasil. Esbarram na rigidez da legislação trabalhista, sobretudo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prestes a completar 73 anos e que apresenta os sinais da idade. Há um descompasso entre o Brasil de 1943 e o Brasil moderno, o que torna imperativo uma reforma trabalhista, tema da terceira e última reportagem da série Reformas que o Brasil precisa, que a **Agência CNI de Notícias** veiculou nas últimas três semanas.

“Temos uma legislação trabalhista tamanho único, que dá igual tratamento ao que é diferente. A mesma regra vale para todas as empresas, da pequena à grande; os setores, da indústria ao comércio; para qualquer momento da economia, na bonança ou na crise; e para todos os trabalhadores, ainda que sejam hipossuficientes, ou que tenham poder de gestão, alta especialização e grau de instrução”, diz Alexandre Furlan, presidente do Conselho de Relações do Trabalho da Confederação Nacional da Indústria (CNI). O avanço na modernização das leis do trabalho se torna mais urgente, afirma, porque é premissa básica para a melhora do ambiente de negócios e da competitividade da economia brasileira.

RÍGIDA E BUROCRÁTICA – Quando a CLT foi publicada, o Brasil tinha 80% de sua população vivendo no campo e a industrialização ainda era incipiente. Na época, a legislação se adequava à realidade econômica do país e às relações do trabalho. Nas últimas décadas, no entanto, o avanço tecnológico, com o advento da telefonia celular e da internet, fomentou novas formas de trabalho, com horários e rotinas flexíveis. Em vez do cartão de ponto e o trabalho presencial, o home office e o emprego a distância. Tudo isso convivendo com formas mais tradicionais de trabalho.

O problema, apontam empresários e especialistas, é que a adoção dessas novas formas de trabalho esbarra na insegurança das empresas em adotá-las, mesmo que seja para atender necessidades e interesses do próprio empregado. “A gente fica sempre com o pé atrás e evita promover mudanças que, geralmente, são positivas para o colaborador”, conta Thiago Fiorin Gomes, sócio e diretor de operações de Lojas KD. Especializada em comércio eletrônico de móveis, a empresa com sede em Curitiba tem 150 empregados, muitos dos quais poderiam estar trabalhando de casa dentro de um modelo de produtividade.

Gomes relata que a empresa tentou abrir negociações com o sindicato para flexibilizar a jornada e o local de trabalho, mas sem sucesso. “Não é uma questão de impor mais horas de trabalho, mas dar flexibilidade àqueles dispostos a escolher o horário em que são mais produtivos”, argumenta. Ele afirma que essa falta de liberdade para empresas e empregados definirem rotinas de trabalho, especialmente no “mundo digital”, é uma desvantagem competitiva para o Brasil. “Seria errado dizer que essas empresas não prosperariam, mas certamente enfrentam uma barreira a mais no Brasil”, desabafa.

Diretor de Recursos Humanos da WEG, Hilton Faria relata situação semelhante. Multinacional brasileira com unidades em 14 países e 8,3 mil empregados fora do Brasil, lá fora a empresa tem acordos com sindicatos que preveem jornadas flexíveis e home office. No Brasil, no entanto, isso é um problema. “Muitas das atividades poderiam ser

feitas em casa. Não precisa estar no ambiente da empresa, enfrentar trânsito. Mas a Justiça pode entender que o trabalhador em home office está 24 horas por dia à disposição, e aí incidem horas extras e horas noturnas. Como os riscos são grandes, não adotamos”, conta.

LIVRE NEGOCIAÇÃO – Presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e professor titular da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), Nelson Mannrich aponta os riscos para empresas que adotem normas mais flexíveis e que não estejam explicitamente regulamentadas pela CLT. “Ficou a ideologia da época de um Estado paternalista, que trata o trabalhador como um incapaz, sem autossuficiência. Hoje o mal que temos é que os sindicatos preferem recorrer ao Judiciário, em vez de negociar. Mas os conflitos se resolvem pela negociação”, argumenta.


Números do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) dão conta do grau de judicialização das relações do trabalho no Brasil. Em 2014 (número mais recente), tramitavam na Justiça do Trabalho mais de 8,4 milhões processos trabalhistas (veja quadro acima), o equivalente a uma ação para cada seis trabalhadores com carteira assinada. Uma das soluções, numa eventual reforma trabalhista, seria assegurar a validade das negociações coletivas, feitas com empresas e sindicatos dos trabalhadores, para valorizar as decisões pactuadas por ambas as partes. “No Brasil, empresas e trabalhadores não têm segurança de que o negociado não será invalidado pela Justiça do Trabalho, mesmo sendo previsto na Constituição. Mudar isso seria a grande reforma trabalhista”, ressalta.

1 REGRA NOVA A CADA 4 DIAS

87 NORMAS FORAM EDITADAS COM
IMPACTO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO EM 2015

=

**BUROCRACIA E
INSEGURANÇA JURÍDICA**



A CADA ANO, DEZENAS DE NOVAS REGRAS SE SOMAM À CLT, NA FORMA DE LEIS, PORTARIAS, RESOLUÇÕES E NORMAS PARA O MUNDO DO TRABALHO. COMO ACOMPANHAR?

É bom que se diga que, por livre negociação, não se está suprimindo direitos trabalhistas assegurados pela Constituição de 1988, como 13º salário, FGTS, férias, INSS e hora extra. Na verdade, busca-se valorizar o diálogo para que empresas e empregados estabeleçam condições de trabalho, para um determinado período e circunstância, equilibrando os anseios e a proteção dos trabalhadores e as condições de produção à realidade econômica a que está submetida a empresa. Com liberdade para negociar, assim, estabelece-se um ambiente mais propício à geração de empregos.

SEGURANÇA JURÍDICA – As leis do trabalho costumam seguir dois modelos no mundo. De um lado, os países que inserem nas leis as normas mais gerais e as proteções básicas ao trabalhador, deixando para a negociação entre as partes os detalhes das relações de trabalho. Do outro, os países que buscam prever na lei todos os detalhes dos contratos de trabalho, sem considerar as mais diversas realidades dos setores produtivos ou mesmo dos trabalhadores. No Brasil, optou-se pelo segundo modelo, com a CLT, por exemplo, se estendendo por mais de 900 artigos.

Somam-se a isso, entre outros, portarias e instruções normativas

do Ministério do Trabalho, súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), totalizando mais de 2,4 mil regras para as relações trabalhistas. Só em 2015, por exemplo, foram editadas mais de 87 novas regras para o mundo do trabalho, o equivalente a uma nova norma a quase quatro dias (veja quadro). “Além da legislação, há um emaranhado de normas infra-legais, de entendimentos, de excessivo detalhismo. Há enorme espaço para a subjetividade, o que propicia o conflito”, relata José Carlos Martins, presidente da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC).

Ele considera fundamental que, num processo de modernização das leis do trabalho, o Brasil regulamente a terceirização adequadamente, de forma que cada empresa possa escolher que etapas de seu processo produtivo delegará para empresas parceiras. Claro, com pleno respeito aos direitos do trabalhador. “Numa obra, cada etapa é executada por um tipo de profissional. As empresas são altamente especializadas”, relata. Ele cita, ainda, o risco de o Brasil perder atividades no setor que podem ser feitas remotamente, inclusive de outros países. “Porque tenho que ter todos os projetistas dentro da minha sala e não trabalhando de casa? Qualquer dia desses vamos perder muitos desses trabalhos porque é mais fácil de outro país”.

PROPOSTAS DA CNI

Para a CNI, o descompasso entre legislação e realidade se tornou um obstáculo à evolução do diálogo e da negociação entre empresas e trabalhadores, marca da moderna relação do trabalho e que precisa ser valorizado no Brasil. Assim, dar segurança à negociação coletiva e reconhecer que empresas e empregados têm plenas condições de ajustar as condições de trabalho à realidade local e do país, conciliando seus interesses, é um dos principais pontos a ser considerado numa eventual reforma trabalhista. Confira as principais propostas da entidade para a modernização das leis trabalhistas:

1. Valorização da negociação coletiva

Embora prevista Constituição, o reconhecimento de acordos

e convenções coletivos não tem sido praxe no Brasil. Por isso, é preciso assegurar que as condições legitimamente negociadas com sindicatos – tais como jornada, local de trabalho, salários – tenham plena validade e não sejam anulados pela Justiça do Trabalho. É pela via da negociação que empresas e empregados conseguem ajustar rotinas e condições de trabalho à realidade em que estão inseridos, conciliando interesses das partes e propiciando melhores condições para crescimento e geração de mais empregos.

2. Redução do intervalo intrajornada

A CLT prevê a redução do repouso e refeição para períodos inferiores a uma hora e empresas e empregados têm buscado ajustar o intervalo por meio de negociação, até para atender o interesse de trabalhadores. Mas a Súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm invalidado acordos e convenções com essa cláusula mesmo quando legitimamente pactuada. A CNI defende que empresas e sindicatos de trabalhadores têm plenas condições de avaliar se a redução atende ao interesse comum das partes.

3. Formas alternativas de ponto eletrônico

A norma em vigor admite apenas o Registrador Eletrônico de Ponto (REP), instalado nas dependências das empresas. Para a CNI, é preciso desburocratizar esse processo, usufruindo da tecnologia para permitir que o registro seja feito remotamente (por assinatura digital), por exemplo, para adequá-lo às novas realidades do mundo do trabalho, como o trabalho à distância e o home office.

BATE-PAPO—Na quinta-feira (10), aconteceu um bate-papo sobre a reforma trabalhista, às 11h. Os convidados foram o professor da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) Hélio Zylberstajn e a gerente-executiva de Relações de Trabalho da CNI, Sylvia Lorena. A mediação foi do jornalista Iuri Dantas, editor do portal Jota.info. O debate foi transmitido pelo Portal da Indústria, ao vivo, e também via Periscope - ferramenta de vídeo do Twitter.

Confira a série na **Agência CNI de Notícias**.

Fonte: Imprensa CNI



“Bullyng no ambiente escolar” ganha espaço para discursão entre os professores e gestores do SESI Roraima

O Centro de Educação João de Mendonça Furtado – CET realizou na manhã do dia 05 de março uma palestra sobre bullyng, em seu auditório, com o objetivo de capacitar os docentes e a equipe pedagógica para a implementação de ações de prevenção e solução do problema, assim como a orientação de pais e familiares para identificar vítimas e agressores.

Estiveram presentes 50 participantes, que assistiram à palestra ministrada pelo Assessor Jurídico do SESI-RR, Maclison Chagas. Os assuntos abordados foram os artigos previstos na lei, dando ênfase para a compreensão sobre o que realmente é considerado Bullying, como acontece esse ato e o que a lei diz sobre o Combate à Intimidação Sistemática, outra nomenclatura utilizada para esta forma de violência, em todo o território nacional.



O Assessor Jurídico, Maclison Chagas, ministrando a palestra

Segundo a Vice-diretora do CET, Gardênia Cavalcante, essa não é a primeira vez que o assunto está na pauta das reuniões da escola. “Estamos sempre buscando esclarecimentos sobre essas questões no âmbito escolar, pois é importante que temas sociais como esse sejam discutidos. Momentos de informação, compartilhamento e troca de experiências permitem esclarecimentos de dúvidas e contribuem para a sensibilização da equipe docente no

combate a este tipo de agressão e, consequentemente se constrói uma comunidade escolar de base fortalecida”, finalizou.

A expectativa com a programação é que, utilizando a escola como um canal de conhecimento que transforma a sociedade, essa ação desperte agentes multiplicadores que disseminem o entendimento sobre o assunto e ajudem na sensibilização com os pais.

Oficina de Boas Práticas de Fabricação – BPF é realizada para setor produtivo de alimentos

A capacitação profissional faz parte de qualquer atividade econômica, e as empresas do ramo alimentício estão cada vez mais proporcionando a seus colaboradores cursos que contribuem para uma melhor manipulação dos alimentos, como o de Boas Práticas de Fabricação – BPF, ofertado pelo Senai/RR. Assim, desde o último dia 22 aconteceu o treinamento de colaboradores da empresa Thyty Indústria e Serviços Ltda, com objetivo de capacitar profissionais para manipular e transportar alimentos com segurança, conforme normas da Anvisa.

A Oficina conta com a presença de 60 participantes, divididos em três turmas, que atuam diretamente no setor alimentício da empresa, como fabricação e transporte. Os participantes estão sendo orientados sobre os cuidados durante a obtenção, arma-



Alunos durante oficina

zenamento e manipulação da matéria-prima até o consumo de forma segura e com qualidade. Eles compreendem que durante o preparo dos alimentos é necessário respeitar as técnicas de higienização e as normas que integram o Regulamento Técnico de Boas Práticas para Serviços de Alimentação que evita interferências na saúde do consumidor.

Segundo a instrutora, Maria Aparecida Abreu, as orientações passadas durante a oficina capacitam os profissionais que já trabalham na área ou aqueles que nunca tiveram contato com esse tipo de trabalho. “O cumprimento dos requisitos garante a obtenção de produtos confiáveis, seguros e eficazes, além de diminuir os riscos que não podem ser detectados nos alimentos prontos”, colocou a instrutora.

SENAI oferece cursos gratuitos a distância

O Departamento Regional do Senai/RR integra o Programa SENAI de Educação à Distância (EaD). Ao todo, são 13 cursos gratuitos disponíveis e abertos ao público. Para fazer a inscrição, basta acessar o site: www.rr.senai.br

Estão disponíveis cursos como Desenho arquitetônico, Fundamentos de logística, Metrologia, Segurança no trabalho, entre outros. Ao fazer a matrícula do curso, o aluno tem 20 dias para concluí-lo. Ao final do curso o concluinte recebe um certificado de 14 horas.

Segundo a gerente de educação profissional do Senai, todo profissional precisa de conhecimento de outras áreas para se tornar mais competitivo. “Estamos oferecendo cursos que desenvolvem capacidades para a iniciação no mundo do trabalho ou, no caso de quem já está trabalhando, para a atualização das competências profissionais, pois o mercado exige isso”, afirma Jamili Vasconcelos.

Uma pessoa pode fazer quantos cursos desejar, desde que seja um de cada vez. Ao final de cada curso o aluno passará por uma prova. Caso seja reprovado ou não conclua em 20 dias, o curso é trancado por dois meses. A modalidade de iniciação profissional é realizada totalmente online: dessa forma os alunos têm acesso às informações apenas pelo computador.

O Senai/RR se prepara para lançar dois Cursos Técnicos a distância ainda nesse primeiro semestre, sendo 80% a distância e 20% presencial, com o mesmo conteúdo programático das aulas presenciais. Os cursos de Técnico em Segurança no Trabalho e Técnico em Manutenção e Suporte em Informática serão oferecidos com preços acessíveis e tutoria e monitoramento para realização de trabalhos e provas.

Mais informações pelo site institucional, ou pelo email ead@rr.senai.br e também pelo telefone 2121-5050.

Capacitação Empresarial para Pequenos Negócios

No próximo dia 06 de abril, o Instituto Euvaldo Lodi – IEL/RR irá realizar o início do curso de Marketing e Vendas no contexto de Planejamento Estratégico de 90 horas.

O curso do programa de Capacitação Empresarial para Pequenos Negócios tem o foco em empresas de pequeno porte, sucessores de empresas, dirigentes e gestores empresariais em todo o país. O objetivo é proporcionar oportunidades de fortalecimento de seus negócios por meio de cursos que desenvolvem competências nas temáticas de Mercado, Pessoas e Processos.

O projeto é uma parceria entre IEL/NC e SEBRAE/NC por meio do Convênio Nacional nº 042/2014.

O curso de Marketing e Vendas no contexto de Planejamento Estratégico irá ocorrer no período de 06 de abril a 09 de junho, nas quartas, quintas e sextas-feiras, das 18h30 às 22h30; as aulas serão expositivas e participativas, com debates, palestras, dinâmicas de grupo, estudos de caso e trabalho de campo.

Para os interessados em participar, as inscrições podem ser realizadas até o dia 03 de abril, em horário comercial, na sala do IEL Roraima, localizado no prédio do SESI-RR, na Avenida Brigadeiro Eduardo Gomes, nº 3710 – Bairro: Aeroporto.

CAPACITAÇÃO EMPRESARIAL
pequenos negócios

Marketing e Vendas no Contexto de Planejamento Estratégico

Carga Horária: 90 horas

Período: 06/04/16 à 09/06/16
Investimento: R\$400,00 à vista ou 2x cartão
Dias e Horários: Quarta, Quinta e Sexta, 18h30 às 22h30

Aulas expositivas e participativas, debates, palestras, dinâmicas de grupo, estudo de caso e trabalho de campo.

PÚBLICO-ALVO:
Empresários, dirigentes empresariais (sócios, sucessores ou colaboradores)

Mais informações: www.ielr.org.br ou Tel.: (95) 98112-2075 (VIVO)

APOIO: SEBRAE
REALIZAÇÃO: IEL
Iniciativa da CNI - Confederação Nacional da Indústria