

Olho vivo nas entrelinhas marqueteiras da Black Friday

Vamos entrar em uma das semanas mais quentes para o setor varejista digital e é preciso estar atento às táticas de divulgação e de estratégias de venda para não cair em nenhuma armadilha. Compre três e leve dois; ganhe 50% de desconto em um produto... Continuam as táticas centenárias de vender a ilusão da vantagem, mas agora nas roupagens digitais e interativas. E assim, o “pague gato e receba lebre” torna-se mais fácil de acontecer. Na Black Friday, quem quer sair ganhando vai ter que penar muito em pesquisas, comparações e olho aberto.

Há, de fato, um contraste no meio digital quando o assunto é credibilidade e segurança nas compras. Por um lado, existe uma preocupação em incentivar as compras no meio digital e criar uma cultura da confiança. Isso é reforçado com táticas como a da chinesa AliExpress, por exemplo, que investiu em uma loja física temporária no Paraná para criar um reforço positivo da sua marca. Mais ou menos algo como: a loja é digital, mas os produtos são reais.

Na contramão, empresas criam estratégias que colocam em xeque tal credibilidade, quer seja de forma proposital, quer seja por falta de planejamento. Prova da primeira forma é a lista anual que o Procon de São Paulo mantém de sites e empresas online indicadas para a lista suja por diversas irregularidades. No ano passado, o ranking reunia cerca de 420 sites que devem ser evitados por quem quer uma compra segura.

Entre esse jogo de força entre quem quer um resultado positivo do mercado no meio online e quem quer se aproveitar do momento para aplicar golpes, quem fica refém é a parte mais frágil: o consumidor. É aqui que a atenção deve ser redobrada,



sobretudo em momentos de visibilidade para ofertas. E durante a Black Friday, aumenta-se a fragilidade de quem tem uma demanda ou impulsividade para compras. A má-fé não se importa com sonhos ou com boas intenções do consumidor.

Um dos primeiros avisos é: aproveite todas as vantagens que os consumidores unidos já conquistaram para alertar outros consumidores. Nesse sentido, os sites de avaliação das empresas e de portais de vendas são inúmeros e servem de termômetro tanto para a idoneidade dos vendedores quanto para apontar as vantagens e desvantagens em ser cliente deles. Não significa que todos são golpistas, mas sempre existem ajustes. Se as empresas se preocupam em melhorar o atendimento e dar as caras para o cliente, nesses sites é possível encontrar também a prova da boa vontade delas.

Inflacionar o preço do produto para depois dizer que há um desconto é uma das práti-

cas mais antigas na cartilha de uso do preço como estratégia de venda. Com isso, resgatar os valores de venda anteriores em sites que podem ser navegados em páginas

**EMPRESAS
CRIAM
ESTRATÉGIAS
QUE
COLOCAM EM
XEQUE TAL
CREDIBILIDADE.**

antigas pode ser uma solução para saber se você está sendo enganado ou não. No final das contas, sempre tenha em mente que é praticamente impossível que algum vendedor abra mão do lucro para garantir a venda. Se a diferença é grande, a ilusão pode estar justamente na vantagem, que es-

conde estelionato e demais formas de golpe.

Variação entre números pequenos e grandes também é esconderijo de grandes decepções e ressentimentos nas compras de última hora em campanhas de promoções como a Black Friday, sobretudo quando o comprador é pressionado por um cronômetro indicando o fim da promoção, o que o força a escolher e a escorregar nas brechas das entrelinhas, sob a pressão do tempo. Os princípios de design e da gestalt como contraste e segregação são mecanismos para direcionar o olhar e deixar passar ao largo os dados que revelam os problemas.

Aspecto importante também é perceber ‘a cara’ de quem vende. Tem se tornado cada vez mais constante as mesmas empresas operarem com cores diferentes, modificando a ‘cara’ do site, por exemplo. O que parecem ser sites de grandes empresas do varejo nacional, na prática são vitrines administradas por outras empresas parcei-

ras, que adotam as mesmas lógicas e ainda se tornam vitrines para outras empresas atuarem sob o mesmo selo. Assim, não é difícil perceber um mesmo produto com vários preços dentro do mesmo site, mas com valores e prazo de entrega diferentes e com formas e juros distintos para pagamento.

Não se trata de penalizar o comércio e a economia pelas práticas abusivas ou ainda pelas táticas pouco transparentes com os consumidores. O consumo é sempre positivo quando é feito com atenção e com calma: essa é a ferramenta mais efetiva contra qualquer golpe. Aliado a isso, recomenda-se evitar o impulso e usar os recursos de denúncias e de consultas de fraudes e golpes. E então, basta gastar cliques do mouse percorrendo as ofertas.

* Alessandro Ribeiro é professor nos cursos de Jornalismo e Publicidade e Propaganda do Centro Universitário Internacional Uninter.



CNI e Senai listam 30 profissões promissoras para a indústria 4.0

A transformação digital em busca de competitividade levará setores tradicionais da indústria a criar vagas de nível médio e superior em ao menos 30 profissões listadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). A projeção inclui oito setores da indústria e contou com a participação de 20 especialistas, envolvendo representantes de empresas, de sindicatos de trabalhadores e de universidades, além de analistas do próprio Senai.

Chamada indústria 4.0, a nova fase já produz transformações em setores como o automotivo, de alimentos e bebidas e de petróleo e gás, integrando o mundo físico e o virtual por meio de tecnologias digitais, como internet das coisas, big data e inteligência artificial.

O setor automotivo está entre os que mais demandará profissionais para vagas ligadas à transformação digital, que trará tecnologias como a robótica colaborativa para a rotina da produção. Segundo o estudo do Senai, entre 31% e 50% das empresas do segmento vão criar vagas de mecânico de veículos híbridos, mecânico especialista em telemetria, programador de unidades de controles eletrônicos e técnico em informática veicular.

Na indústria de alimentos e bebidas, está prevista a criação de oportunidades para técnicos em impressão de alimentos, especialista em aplicações de tecnologias de informação e comunicação para rastreabilidade de alimentos e especialista em aplicações de embalagens para alimentos.

Já na construção civil, são cinco as profissões listadas: integrador de sistema de automação predial, técnico de construção seca, técnico em automação predial, gestor de logística de canteiro de obras e instalador de sistemas de automação predial.

PROFISSÕES ESTARÃO LIGADAS AO SETOR AUTOMOTIVO, INDÚSTRIA DE ALIMENTOS E BEBIDAS E CONSTRUÇÃO CIVIL.



Tesla ultrapassa GM como montadora mais valiosa dos EUA

A Tesla foi avaliada em quase 58 bilhões de dólares, em comparação aos 52,5 bilhões de dólares da General Motors.

As ações da Tesla dispararam 17 por cento após a divulgação de seus resultados no terceiro trimestre do ano. A companhia obteve o lucro líquido inesperado de 143 milhões de dólares.

O resultado positivo faz parte de novos posicionamentos da montadora comandada por Elon Musk.

Recentemente, a empresa recebeu uma licença para iniciar sua produção de carros elétricos na China – o maior mercado de veículos elétricos no mundo.

Localizada em Xangai, a fábrica terá capacidade de produzir cerca de mil veículos por semana.

A Tesla deseja entrar no competitivo mercado asiático com preços mais atrativos, sem taxas de importação. Elon Musk, CEO da companhia, vê futuro na China até para suas outras empresas, tendo revelado que também pretende levar a The Boring Company para o país.

E as novidades da empresa não pararam por aí. Em novembro, a Tesla deve

lançar a sua primeira picape elétrica, idealizada por Musk há mais de cinco anos.

Já em 2020, a empresa planeja colocar em prática o lançamento de sua frota de táxis de Teslas autônomos – e comprou uma startup para isso.

E você, concorda que a Tesla vale mais do que a General Motors?



Fundado em 1934

Diretor Responsável: Eduardo Carvalhaes Nobre
(Registro DR-MT/SRTE/MG - Nº 11.411)

Propriedade de O Debate Ltda - CNPJ: 19.403.088/0001-10
Redação - Av. Amazonas, 2234 - Santo Agostinho - 30180-003
Belo Horizonte/MG - (31) 3337-8008

Edição 2706 - Novembro de 2019

Paulo Pinheiro Chagas (1934-1953)
Oswaldo Nobre (1953-2007)
Diretoria Executiva
Luisa Maria Maia Nobre - Redação
Eduardo Carvalhaes Nobre - Mídias Digitais

Site: www.odebate.com.br
Gerente: Sandra Regina Valentim Maia
Projeto Gráfico: Carlos Alexandre Domingues
Órgão de Utilidade Pública pela Lei 1.950,
da Câmara Municipal de Belo Horizonte

Os artigos e colunas assinados não expressam necessariamente a opinião do jornal.

Plano de carreira é coisa do passado

A CARREIRA DEIXA DE SER RESPONSABILIDADE DA EMPRESA E PASSA A CABER AO INDIVÍDUO.

Plano de carreira já é coisa do passado. Hoje, as empresas têm falado sobre trilha de carreira, que esclarece não só requisitos de formação formal, mas também comportamentos e atitudes que um profissional deverá demonstrar para ocupar cargos mais elevados. Nesse contexto, a carreira deixa de ser responsabilidade da empresa, e passa a caber ao indivíduo.

Em um mundo VUCA - do inglês volatíle (volátil), uncertain (incerto), complex (complexo) e ambíguo -, as garantias de desenvolvimento de carreira pautada em organogramas já não são mais factíveis. Garantir que cargos estarão disponíveis para um profissional em determinado lapso de tempo é infundado quando os negócios são dinâmicos.

As empresas, por sua vez, têm se preparado para oferecer um ambiente de desenvolvimento, no qual as pessoas descubram seu propósito, possam exercer sua criatividade e desenvolvimento pessoal e onde conheçam o caminho que deverão percorrer para o desenvolvimento de suas carreiras na organização.

As áreas corporativas de desenvolvimento organizacional têm se preocupado em oferecer suporte a essa jornada, promovendo comunicação clara e transparente a respeito de oportunidades e requisitos, apostando no desenvolvimento individual. E também com treinamentos formais, por meio de ações como coaching, mentoring e empowerment, que estão fo-

casadas no aprendizado do próprio indivíduo, além de suas aspirações, capacidades, valores e planos de futuro.

Fazer parte de uma organização é muito mais do que exercer uma função técnica para a qual o indivíduo se preparou por meio de formações específicas. Significa realmente comungar dos mesmos valores corporativos, encontrar sentido no que a organização se propõe a oferecer para a sociedade, sentir-se bem com a cultura e o clima organizacional.

Quando existir propósito em estar, é hora de entender como funciona a organização, quais são os cargos disponíveis e quais são os requisitos técnicos e comportamentais

que exigem. Para isso, é importante criar relacionamentos internos, participar de projetos e ações corporativas, perguntar sobre desenvolvimento e trilha de carreira, falar abertamente sobre ambições e ajustar-se às necessidades do negócio.

É muito comum que as pessoas se frustrem quando acham que foram injustiçadas, e isso realmente pode acontecer, mas antes desse sentimento é primordial entender os motivos pelos quais não foi escolhido para determinada promoção, por exemplo, e entender o feedback como aprendizagem. Assim como em qualquer relacionamento, a relação de um indivíduo com a empre-

sa também depende de muito diálogo e resiliência.

Nesse novo cenário, os profissionais de recursos humanos são responsáveis em conectar as pessoas ao negócio, e, no mundo VUCA, garantir que isso ocorra com o máximo de transparência e agilidade é primordial. Para isso, o desenvolvimento da liderança é o principal desafio. Por meio dos líderes as pessoas entendem, ou não, qual é o foco do negócio, as oportunidades de carreira e os atributos profissionais valorizados pela organização.

Em suma, a tarefa é compartilhada, ou seja, empresa e colaboradores precisam manter diálogo constante sobre as necessidades organizacionais.

Enquanto é papel da organização oferecer transparência a respeito dos atributos que mais valoriza e a jornada que pode levar um profissional a ser promovido, também é papel do colaborador esclarecer suas ambições, estar envolvido com o negócio, demonstrar que seu propósito pessoal está alinhado aos propósitos da organização.

O plano de carreira é coisa do passado, porque o que importa é o desenvolvimento da carreira - uma responsabilidade do indivíduo e que pode ser adaptado pelas organizações.

* Fabio Bier é gerente de RH da Husqvarna para América Latina



Produção de veículos cresce 16,6% em outubro, divulga Anfavea

NOS PRIMEIROS DEZ MESES DO ANO, FORAM PRODUZIDOS 2,55 MILHÕES DE VEÍCULOS, UM AUMENTO DE 3,6% EM RELAÇÃO AO MESMO PERÍODO DO ANO PASSADO.



A produção de veículos cresceu 16,6% em outubro, com a fabricação de 288,5 mil unidades. Segundo o balanço divulgado pela Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Anfavea), o número representa uma elevação de 9,6% em comparação a outubro de 2018.

Nos primeiros dez meses do ano, foram produzidos 2,55 milhões de veículos, um aumento de 3,6% em relação aos 2,46 milhões fabricados de janeiro a outubro do ano passado.

As vendas tiveram alta de 7,9% em outubro na comparação com setembro deste ano, mas retração de 0,5% na comparação com o mesmo mês de 2018, quando foram comercializados 254,7 mil veículos. Em outubro deste ano, foram vendidos 253,4 mil carros. No acumulado dos dez meses do ano, os emplacamentos de novas unidades totalizaram 2,28 milhões, uma alta de 8,7% em relação ao mesmo período do ano passado.

As exportações registram queda de 34,7% no acumulado de janeiro a outubro, com a comercialização de 367,5 mil unidades no mercado externo. No mesmo período do ano passado, as vendas para o exterior totalizaram 563 mil veículos. Em outubro a retração ficou em 22,6% em comparação com o mesmo mês do ano passado, com a exportação de 30 mil veículos.

O nível de emprego teve retração de 2,8% em outubro deste ano com relação ao mesmo período do ano passado, com 127,724 mil pessoas trabalhando no setor.



A empresa pode proibir o uso do celular no ambiente de trabalho?

Com a globalização e especialmente a influência do meio eletrônico no ambiente de trabalho, a utilização da telefonia celular surge como uma forma de complementar e respaldar as atividades realizadas no meio corporativo. Entretanto, o uso deste dispositivo móvel deve ser muito ponderado, tendo em vista que ele pode trazer benefícios para empresa diante do seu dinamismo e praticidade, assim como prejuízos diante da utilização incorreta, que resulta em dispersão, no atraso da finalização de atividades e até em acidentes de trabalho.

Dessa forma, o empregador deve se ater em verificar a necessidade da utilização do dispositivo móvel e, principalmente, quando possível, em disponibilizar um aparelho que seja da empresa, evitando assim a utilização em atividades paralelas particulares que não são atreladas aos assuntos da empresa. Nota-se que a razoabilidade e o bom senso devem ser sempre alcançados. Na verdade, a maioria das dúvidas sobre o aparelho particular móvel possui relação com uma pergunta: a empresa pode proibir o uso do celular ou do smartphone no ambiente de trabalho?

Não existe no ordenamento jurídico uma lei específica para tal proibição no dia a dia da empresa. Contudo, os empregadores possuem assegura-

O ASSUNTO GERA POLÊMICA, TENDO EM VISTA A CRESCENTE DEMANDA DE UTILIZAÇÃO DE APARELHOS CELULARES.



rado, no artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o direito de estipular normas internas que especifiquem o que é conveniente ao ambiente corporativo.

Conforme diz o artigo citado, “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam

aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

Traduzindo: o empregador pode, sim, regulamentar ou proibir o uso do celular no horário de trabalho!

A criação de normas internas asseguradas na legislação trabalhista visa a produtividade e também fomenta o bom senso de comportamento profissional, que algumas vezes não se manifesta no ambiente de trabalho por parte dos empregados, criando-se assim

a conscientização do uso desde a gestão até a produção.

Uma vez abordado o tema das normas internas da empresa, que podem ser inclusas em cláusula no contrato de trabalho, o empregado que descumprir as regras poderá sofrer advertências, de modo que possa até ser dispensado por justa causa em razão de indisciplina. Caso a empresa imponha como regra que é proibido usar o aparelho móvel particular no ambiente

corporativo, deve o empregado respeitar esta norma sob pena de infração.

Ainda para a penalização de justa causa, o empregado deve ter sido anteriormente advertido sobre a infração cometida, de preferência por escrito. A justa causa é a última penalização após outras reiterações e com a devida suspensão. Não pode o empregador de maneira direta, e sem advertência e suspensão, punir o empregado já em um primeiro momento com a pena mais dura. A penalidade deve ser gradativa.

Também é importante esclarecer que apesar do empregador poder restringir o uso do celular, ele não pode proibir o uso no horário de descanso por exemplo, o chamado horário “intra-jornada”. O uso é livre no famoso horário de almoço.

O assunto em questão gera polêmica, tendo em vista a crescente demanda de utilização de aparelhos celulares e também de aplicativos sociais de interação, onde certamente o empregado deve ater-se que o ambiente de trabalho deve ser levado com respeito e probidade. É por conta disso que deve ser evitada a utilização do aparelho para fins pessoais. Caso o empregador permita a sua utilização, é fundamental sempre ter em mente a palavra “moderação”

* Ruslan Stuchi - especialista em Direito do Trabalho

Entenda as diferenças entre temporários e terceirizados

ESPECIALISTA DA LUANDRE DETALHA O QUE FOI ATUALIZADO COM O NOVO DECRETO E O QUE MUDA PARA CONTRATANTES E CONTRATADOS.

A reforma trabalhista, feita pelo governo de Michel Temer em 2017, já havia alterado para 180 dias o prazo para o trabalho temporário, prorrogados por até mais 90 dias, mas ainda deixava alguns espaços para dúvidas entre o que pode ser considerado trabalho temporário e outras modalidades de contrato.

Uma das confusões mais comuns dizia respeito à administração de pessoal, uma vez que algumas empresas entendiam o temporário como terceirizado. Segundo Daniela Laurentino, Gerente Jurídica da Luandre, uma das maiores consultorias de RH do Brasil, especializada na contratação de efetivos e temporários para empresas de diversos segmentos, agora ficou mais claro que a gestão dos temporários é por conta da empresa contratante, especializada no seu segmento.

Na Luandre, por exemplo, consultoria com clientes dos mais diversos setores, como alimentos, bens de consumo, logística, saúde, a especialidade é o recrutamento e seleção para os mais diversos cargos das empresas dessas diversas categorias, que poderão realizar a gestão com toda sua expertise. “É diferente da contratação de uma empresa parceira que vai fornecer colaboradores

treinados e administrados por ela, por um período determinado”, explica Daniela.

A atualização, assinada no mês passado por Jair Bolsonaro também conceitua melhor o que o trabalho temporário, de acordo com a gerente jurídica da Luandre: “o contrato temporário atende a duas situações bem específicas: aumento de demanda ou substituição temporária de um funcionário”.

Ela acrescenta que o contrato temporário prevê vínculo empregatício e benefícios semelhantes ao contrato CLT, como férias, 13º salário e fundo de garantia, de acordo com o período trabalhado.

Contratações de temporários próximas ao Natal crescem

As festas de fim de ano e datas como a Black Friday são excelentes para movimentar a economia e estimular a contratação de temporários segundo a Luandre, que espera um crescimento total de 32% de oportunidades vagas temporárias, neste período, sendo novembro um ótimo momento para procurar vagas no varejo.

Barbara Alves, gerente de RH da consultoria, ressalta que “mesmo que a oportunidade seja temporária é importante que o candidato demonstre todo seu interesse, uma vez que há grandes chances de ser efetivado: historicamente a Luandre tem uma taxa de efetivação de 40%”.

