

## REGISTRO DO FATO



Na última sexta-feira (19/10), O Rotaract Liberdade esteve na EMEF Chácara das Flores para uma tarde especial em homenagem ao Mês das Crianças! Projeção do filme Divertida Mente, com direito a pipoca, um lanche especial e muita alegria com as brincadeiras! O projeto foi realizado com a ajuda e parceria do Rotary Club de Santa Maria Vento Norte.



Participação da X Rotaractíadas "Jossimar Mano Colussi", 20/21 out, em Palmeira das Missões, e conquistamos os seguintes prêmios:

1º lugar Pife, 1º lugar Truco, 1º lugar Prova Surpresa, 1º lugar Prova das Caixas de Leites e o 3º lugar geral!

Na ocasião a companheira Kallynca Lima fez a pinagem do mais novo associado do nosso clube, Guilherme Batu Malheiros!

## PALAVRAS DE SABEDORIA DE PAUL HARRIS

### SOBRE O ROTARY

A cada ano, a cada dia, a cada hora, o Rotary deve manter o espírito da Renascença. Precisamos homens com uma visão microscópica para explorar moléculas, átomos e elétrons, mas também precisamos de homens com uma visão telescópica para explorar as estrelas.

(Meu Caminho para Rotary)

O grande rio é a soma total da contribuição de centenas, quiçá milhares de pequenos córregos e riachos que correm montanha abaixo, cantando no caminho, ansiosos para mergulhar no canal do grande rio. É como o crescimento do Rotary. Atingiu vulto tão grandioso por causa das contribuições altruístas de milhares de rotarianos de diversas terras.

(Meu Caminho para Rotary)

**O COMPANHEIRO**  
ROTARY CLUB  
SANTA MARIA DORES  
FUNDADO EM 4 SET 1986

**MEMBRO DO ROTARY**  
**INTERNATIONAL**  
REUNIÕES - 5ª Feira, 20h30min  
Rua Euclides da Cunha, nº 1781  
Casa da Amizade - Santa Maria RS

Secretaria: (55) 3026-8214  
Circulação interna.  
Tiragem 40 exemplares.  
Impresso em equipamento gráfico particular.

## SÁBADO A TARDE NO JARDIM GOIÁS!

Gercy J. Camelo

Aproveitamos a tarde deste sábado, nem quente e nem frio, sem chuvas, com poucas nuvens no céu, muito barulho de carros, uma bela vista do Parque Flamboyant, para refletirmos um pouco sobre o passado, o presente e o futuro. Sobre o passado, apenas uma passagem rápida, focando, principalmente, nos momentos de alegrias, de boas realizações e de vitórias. Não vamos

perder tempo recordando o que não contribuiu para o nosso sucesso, embora compreendamos que as derrotas também contribuem para o crescimento do ser humano. É caindo que se levanta, é perdendo que se reconhece a importância da vitória. A evocação de bons momentos

do passado pode ser uma fonte de prazer, mas, quando se torna um hábito, acabamos nos privando do presente, que deveria ser a fonte de nossas lembranças futuras. Ninguém duvida de que o passado tem influência no que somos, pois, juntamente com nossa herança genética, constituímos o produto de nosso caminhar pelo mundo.

As pessoas bem-sucedidas não pertencem a uma raça distinta: o que a diferencia é sua atitude. O importante é perguntar a si mesmo: o que elas fazem que eu não posso fazer? Foi sempre com este sentimento que procuramos viver o presente, como se fosse o último dia de nossas vidas. Vivemos o presente, com qualidade de vida e sucesso, não é contarmos com a sorte, é sermos determi-

nados, termos força de vontade, persistência e uma boa dose de ousadia. É preservarmos as amizades conquistadas, os bens adquiridos, cuidarmos bem da saúde e vivermos intensamente à família. Não devemos gastar o tempo que nos resta com rancores, pois manter abertas as feridas do passado impede que elas cicatrizem e não nos permitem

desfrutarmos do que acontece no presente. Além disso, o tempo tende a deformar os fatos acontecidos e, às vezes, um episódio insignificante do passado pode ganhar falsa importância no presente.

E o futuro? Como devemos encarar? Com fé, com esperanças e otimismo. Estamos enve-

lhecendo, não adianta nos preocupar, é assim mesmo, é um processo natural, do qual, não temos nenhum controle. O melhor futuro que devemos aspirar, é envelhecermos com sabedoria o tempo, incerto, que ainda nos resta. Preocupemos pois, com um dia de cada vez, foquemos nas coisas boas e nunca sintamos descartáveis. Não podemos esquecer que a vida é o bem maior, e esta ainda temos. Não queiramos fazer o que não é possível, façamos apenas o que pode ser feito. Daqui para frente, vamos viver com dignidade e nobreza, vamos tentar controlar nossas emoções destrutivas e os impulsos mais sombrios. Sejamos boas referências para os outros, especialmente para os jovens, que ainda buscam se firmarem na vida. É muito melhor lidar de forma inteligente com o mundo do que lutarmos contra ele.



## CÓDIGO NORMATIVO DE ROTARY—INTERACT CLUBE

**2.120.1. Código de Conduta para Trabalho com Jovens** - O Rotary International se empenha em desenvolver e cultivar um ambiente seguro para todos os participantes de atividades rotárias. É da responsabilidade dos rotarianos, cônjuges e parceiros de rotarianos, e outros voluntários do Rotary salvaguardar ao máximo o bem-estar das crianças e dos jovens com os quais entram em contato, protegendo-os de qualquer abuso ou assédio físico, sexual e emocional. (Decisão 72 do Conselho Diretor, novembro de 2006.)

**2.120.2. Não obediência às leis de proteção aos jovens** - O Conselho Diretor do RI pode suspender ou desativar um clube que não tratar devidamente de quaisquer alegações ligadas à infração de lei de proteção aos jovens feitas contra um associado, em conexão com programas rotários pró-juventude, conforme disposto na Subseção 3.030.5. do Regimento Interno do RI.

**2.120.3. Prevenção de abuso e assédio sexual** Todos os rotarianos, clubes e distritos devem obedecer ao Código de Conduta para Trabalhos com Jovens e às diretrizes do RI para prevenção de abuso e assédio estabelecidas pelo secretário-geral do RI.

**2.120.4. Viagens e pernoites de jovens** - Rotary Clubs e distritos rotários que queiram contribuir ao aprimoramento dos jovens visitantes desenvolvendo atividades que envolvam viagens para fora de suas comunidades, ou pernoites, devem estabelecer e seguir procedimentos escritos para a proteção dos jovens. Com exceção de viagens e excursões operadas pelos distritos anfitriões, ou em seu nome, viagens durante um Intercâmbio de Jovens estão sujeitas às normas estipuladas no Subseção 41.070.12.

**Responsabilidade**—O governador é responsável pela supervisão e controle dos programas e atividades organizadas no distrito que envolvem menores de idade viajando fora de sua comunidade local ou fazendo pernoites.

### Declaração de Normas do Interact:

1. O programa Interact foi desenvolvido e estabelecido pelo Rotary International. A autoridade pela elaboração e execução dos dispositivos estatutários, requisitos de organização, normas de procedimento, bem como a responsabilidade pela preservação do nome e logotipo do Interact, estão sob a guarda do Rotary International.

2. O Interact Club é uma organização patrocinada por um Rotary Club, constituída por jovens de 12 a 18 anos de idade com o propósito de proporcionar-lhes a oportunidade de trabalhar juntos em uma confraternização mundial dedicada à prestação de serviços e compreensão internacional, e ao desenvolvimento de habilidades de liderança

**Os Rotary Clubs patrocinadores:** são responsáveis por organizar o Interact Club e posteriormente dar orientação e conselhos a seus associados. Eles têm pleno controle sobre as atividades, normas e programas de seus respectivos Interact Clubs. Todas as atividades, projetos e programas do Interact Club devem ser conduzidos de acordo com as normas do Rotary International.

**Regimento Interno**—Todo Interact Club deve adotar um Regimento Interno de acordo com os Estatutos Prescritos para o Interact Club e com as normas estabelecidas pelo Rotary International. Esse Regimento Interno está sujeito à aprovação do Rotary Club patrocinador.

**Consentimento dos responsáveis**—Todas as atividades on-line, como o site do clube e páginas de mídias sociais, deverão ser administradas em conformidade com a legislação e regulamentos aplicáveis; o Rotary Club patrocinador deve obter o consentimento por escrito dos pais ou responsáveis legais dos interactianos antes de sua participação em atividades no Interact, conforme necessário

## ENGAJAMENTO: o grande desafio das organizações

Engajar é um dos grandes desafios das organizações no que se refere à gestão de pessoas e à obtenção de resultados superiores. Existe um mundo novo, trazendo obstáculos também nunca vistos. Uma rotina exaustiva, formada por novas tendências, cenários em transformação constante, novas demandas chegando a uma velocidade jamais vista. Toda essa complexidade faz parte do dia a dia das organizações e das pessoas.

Quem acompanha de perto a pauta das lideranças já percebeu que a cobrança é cada vez maior. E de todos os lados. Os profissionais são chamados a abraçar e a implementar as mudanças e ao lado dos colaboradores mais maduros há uma nova tribo, mais jovem, totalmente adaptada e motivada com o novo. Entrelaçadas no desenvolvimento das atividades e na busca do cumprimento das metas, essas pessoas dividem responsabilidades, angústias e desafios.

Mas e as empresas? Podemos afirmar com segurança que estão acompanhando essa sede por inovação e mudanças constantes dessa nova geração? Elas estão cientes do dinamismo que a diversidade de gêneros, perfis, nacionalidades e gerações trazem para o negócio?

Os temas produtividade e motivação estão na pauta das organizações. Mas também vejo que cada vez mais os jovens e os profissionais talentosos têm muito mais opções de carreira, seja em termos de formação ou em opções de trabalhar ou não para uma empresa. Eles buscam espaço para inovar e implementar novas ideias. Se isso não está na pauta das organizações, muitos optam pelo empreendedorismo alinhado a algo que atenda o propósito de vida.

Aí que surge o tema engajamento sob a ótica mais ampla. Não se trata só de reter de forma estratégica os talentos e profissionais de alto potencial e desempenho. É preciso entender o cenário atual e as expectativas dos colaboradores, além de criar uma conexão com aspectos mais intangíveis da organização, como cultura organizacional, qualidade de vida, local físico, sistemas de reconhecimento remunerados ou não, alinhamento com os valores e possibilidades de carreira. Esses fatores e outros formam a lista de desafios de todos e não só da área de RH e devem ser tratados como prioridade estratégica.

Existem variadas definições sobre engajamento, mas uma das minhas preferidas é a ligação afetiva, de valores e de objetivos do negócio, congruentes entre o funcionário e a organização. Engajar é promover a sustentabilidade dos resultados e isso se consegue em função do alto índice de energia, comprometimento, resiliência, entusiasmo e busca por desafios. Adicionalmente, grau de autonomia, oportunidade de aprender e ser reconhecido por meio

de feedback construtivo. O conjunto destes elementos leva o profissional a sentir-se realizado e, consequentemente, feliz.

Manter o alto nível de engajamento tanto no momento de crise econômica quanto em um mercado aquecido é um fator crítico para o sucesso dos negócios. Isso é uma vantagem competitiva que somada à estratégia, inovação, capacidade de comprometimento, motivação e o tão sonhado engajamento não vão acontecer por acaso. São atributos que precisam ser lapidados, implementados a partir de um discurso fortalecido por atitudes. É trabalhoso, exige ética, transparência e trabalho árduo. Mas o resultado pode ser a criação de um cenário fortalecido, único e intransferível.

É preciso esclarecer em tempo também que o engajamento não depende só da empresa e da liderança. Características de personalidade como otimismo, automotivação, autoestima elevada, sentido de pertencer e influenciar colegas, ser alguém que está de bem com a vida e que se entusiasma com as buscas e conquistas também fazem muita diferença na construção de um time que tenha alto grau de engajamento.

Infelizmente, nem todo mundo tem esse espírito e as pessoas sem paixão estão inseridas em todos os universos; estão nas famílias, nas rodas de amigos e também nas empresas. São os chamados desengajados". Eles são quase sempre negativos em relação ao futuro, têm uma baixa conexão emocional com a empresa, não arriscam novas atitudes, não gostam de mudanças. Mesmo assim, boa parte desses profissionais são produtivos e podem assumir novo comportamento, com uma reversão positiva deste quadro.

Já os "ativamente desengajados" não se sentem parte da organização, promovem a insatisfação e o desprezo pela organização. Contaminam o ambiente com sua negatividade. Estes profissionais devem ser convidados a se retirarem, pois têm como maior objetivo desagregar.

Promover o engajamento é trabalhoso sim, mas faz toda diferença. Empresas que conquistam este patamar desfrutam de um ambiente altamente produtivo, com líderes que inspiram e formam boa aliança com seus respectivos subordinados. Os resultados são mais elevados e a capacidade de atravessar os dias turbulentos também.

Uma organização alinhada nesses horizontes atrai talentos. Mais importante ainda: os desenvolvem e, comprometidos com o sucesso, eles ficam por muito mais tempo.

Karin Parodi, CEO da Career Center. Publicado na Harvard Business Review, Brasil, em 2015.