

Pessoas de VALORRH



O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



PROCESSO SELETIVO

Muita calma nessa hora

De um lado, o candidato. Um tanto quanto nervoso, ansioso para dar o melhor de si e superar os concorrentes, ele está diante de uma oportunidade de ouro para se recolocar no mercado de trabalho ou deslançar a carreira. De outro, o empregador precisa encontrar um profissional com as competências exigidas pela vaga e que compartilhe dos ideais e valores da empresa. Esse encontro pode terminar em despedida ou em celebração, tudo vai depender do processo seletivo.

Para saber qual é a percepção que ambas as partes têm sobre essa experiência, o *Pessoas de ValorRH* ouviu Danielle Arraes, diretora de Talent Acquisition da Johnson & Johnson, e Henrique Macedo, jovem e bem-sucedido executivo que, por diversas vezes, desempenhou o papel de candidato – atualmente, ele é gerente comercial da GE.

Apesar de estarem em lados diferentes da mesa e de as exigências das empresas variarem de acordo com o setor de atuação e a cultura organizacional, eles concordam que um paradigma precisa acabar: não é preciso ter todas as respostas para se sair bem no processo de seleção.

Macedo conta que já enfrentou entrevistas “pesadas”, com inúmeras perguntas, muitas delas complicadas e difíceis de responder, e sempre saiu com a certeza de não ter sido aprovado. Mas aconteceu justamente o contrário.

“Essa vivência me fez compreender que, nos momentos de dificuldades,



Macedo: sem respostas prontas

quando não temos a resposta para uma pergunta ou dá um ‘branco’, existe uma oportunidade efetiva de mostrar quem somos. O mais importante, claro, é o candidato mostrar que tem experiência. Entretanto, ao mesmo tempo, é preciso entender que o entrevistador não espera alguém com 100% das qualificações, mas, sim, que esteja aberto e preparado para alcançá-las no dia a dia”, assinala.

Danielle concorda: “Nossa expectativa é que exista a vontade de aprender. Em uma companhia como a J&J, há muita oportunidade de desenvolvimento. A empresa é dinâmica e, na medida em que o profissional mostra ter potencial, damos novos desafios para ele. Por isso, esperamos sempre que os candidatos queiram construir uma carreira, estejam abertos para crescer e não pensem somente em ocupar a posição aberta naquele momento”.



Danielle: vontade de aprender

Ela enfatiza que a honestidade é essencial. “Não se deve criar uma história ou inventar algo só para o recrutador passar para outra questão. É possível buscar alternativas de respostas”, orienta.

Isso significa que, se o profissional não vivenciou no trabalho aquilo que está sendo perguntado – o que acontece com frequência em processos de seleção de jovens em início de carreira –, ele pode buscar na memória como reagiu em situações análogas na vida pessoal, na vida acadêmica ou mesmo em um projeto de voluntariado. Assim, conseguirá mostrar que tem – ou não – aquela competência, apenas não teve a oportunidade de vivenciá-la na vida profissional.

FICA A DICA

Na J&J, quatro competências norteiam a busca por um profissional. São os chamados imperativos de liderança. Mesmo criados a partir da cultura da empresa, certamente valem para quem está em busca de uma nova oportunidade de trabalho em outros setores:

- 1- Capacidade de se conectar:** buscar tendências, entender cenários, e construir relacionamentos dentro da empresa.
- 2- Capacidade de moldar:** fazer mudanças relevantes e ter insights que contribuam no desenvolvimento de soluções para os diferentes públicos da companhia.
- 3- Capacidade de liderar:** tomar iniciativas e influenciar pessoas, demonstrando o senso de dono do negócio.
- 4- Competência de realizar:** executar o trabalho com agilidade e excelência.

MELHOR

Gestão de pessoas 4.0

Depois do vapor, da eletricidade e da automação mecânica, chegou a vez da conexão. Caminhamos para a quarta revolução industrial, também conhecida como indústria 4.0. O conceito define a indústria do futuro, em que fábricas “inteligentes” usam a informação e a tecnologia para digitalizar processos. Nesse ambiente, produtos na linha de montagem se comunicam via códigos com as máquinas e todos os processos são controlados pela tecnologia da informação (TI).

O tema é atual e intrigante. Especula-se que essa nova revolução implicará a perda de milhões de empregos, entretanto, estudos indicam que na área de TI serão criados novos postos de trabalho e que processos serão mais eficientes.

Argumentos não faltam para avançar ou reprimir a quarta revolução. O assunto se tornará cada vez mais frequente nas corporações do mundo inteiro. Novas competências técnicas e, quem sabe, comportamentais terão de ser adquiridas nesse contexto. Novos empregos surgirão e outros vão desaparecer. Como os gestores de pessoas devem agir diante dos desafios dessa quarta revolução? Novas práticas terão de ser estabelecidas? Quais serão os subsistemas de RH que se fortalecerão e aqueles que serão enfraquecidos nessa nova realidade? Essas são algumas das questões discutidas na matéria de capa da revista *Melhor – Gestão de Pessoas*.



E, no mês em que se comemora o Dia Internacional da Mulher, a edição também traz uma reportagem especial: a redução da diferença de gêneros no mercado de trabalho poderia ajudar a diminuir os efeitos da crise econômica no Brasil. Isso mesmo! De acordo com dados da consultoria McKinsey, a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro injetaria US\$ 850 bilhões na economia ao longo dos próximos dez anos, um alívio para um país que anunciou recentemente a previsão de um déficit fiscal de R\$ 30,5 bilhões em 2016.

Assinatura:

Tel. (11) 3039-5666
www.revistamelhor.com.br
assinatura@editorasegmento.com.br

PESQUISA

ONU vai avaliar igualdade de gênero no Brasil

A ONU Mulheres lançou na internet a pesquisa *Precisamos Falar com os Homens*. O estudo busca entender como os homens podem participar do diálogo pela igualdade de gênero e identificar como as mulheres percebem o papel dos homens na sua vida e na sociedade hoje, apontando as principais tensões culturais que geram sofrimento e desigualdade.

A pesquisa é a segunda etapa de um processo que começou com entrevistas com especialistas e pessoas comuns no Recife, Rio de Janeiro e em São Paulo, em busca de histórias inspiradoras. A pesquisa e as entrevistas resultarão em um documentário sobre o tema, que será divulgado mundialmente ainda neste ano.

O trabalho é parte da campanha *ElesPorElas* (HeForShe), lançada pela ONU Mulheres em 2014. A iniciativa convoca os homens a refletir e a participar ativamente da defesa dos direitos das mulheres, enfrentando estereótipos machistas que perpetuam a desigualdade de gênero.

Mais de 680 mil homens de todo o mundo já assinaram o compromisso no site da campanha. No Brasil, são 21,4 mil. Temas como violência e mercado de trabalho são apontados pelos brasileiros como prioritários na igualdade de gênero.

Na comunidade de RH, a ABRH-SP assinou um memorando de entendimento com a ONU Mulheres que prevê, entre outras ações, fazer a divulgação do HeForShe.



2016-2018 INFLUENCIAÇÃO

Conarh

Gestão que inspira pessoas que conquistam...

NOVA ATRAÇÃO CONFIRMADA

Os Caçadores de Bons Exemplos

O casal Lara e Eduardo saiu em busca de bons exemplos pelo Brasil afora. Foram mais de 225.000 km rodados e 1.150 projetos de solidariedade.

O resultado da experiência você confere no **CONARH 2016**

INSCREVA-SE
www.conarh.com.br | (11) 3138-3420
congressista2016@conarh.com.br

15 a 18 de AGOSTO

Transamerica Expo Center São Paulo - SP

PROMOÇÃO E REALIZAÇÃO: ABRH-BRASIL Associação Brasileira de Recursos Humanos

COPROMOÇÃO INSTITUCIONAL: ABRH-SP Associação Brasileira de Recursos Humanos



Publicação da ABRH-Brasil / Associação Brasileira de Recursos Humanos
Presidente: Elaine Saad • Vice-presidente: Dauiane Chemin
Rua General Jardim, 770 • 7º andar, cj 7D • CEP 01223-010 - São Paulo/SP • Tel. (11) 3124.8850 / Fax: (11) 3124.8867
E-mail: abr@abrbrasil.org.br • Fale com a Presidente: elaine.saad@abrbrasil.org.br • www.abrbrasil.org.br
Editora: Thais Gebrim • Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch

f ABRHNacional t @ABRHBrasil in abrh-nacional @ abrhbrasil

Patrocinador de Gestão



Parceria

