

Pessoas de VALORRH

O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



GESTÃO

RH e tecnologia: ainda falta integração

É antiga a discussão sobre a necessidade de o RH se familiarizar e utilizar da forma mais otimizada possível as tecnologias disponíveis nos processos de gestão de pessoas. E, à medida que as ferramentas evoluem, o debate ganha novos contornos. Para entender melhor a quantas anda essa relação em plena 4ª Revolução Industrial, o *Pessoas de ValoRH* conversou com Cezar Tegon, que, em 1999, fundou a Elancers, empresa de Recrutamento e Seleção (R&S) 100% on-line, e, desde 2016, investe na startup Vagas Online, de recolocação profissional pela internet. Nesta entrevista, ele avalia como o RH tem interagido com as novas tecnologias e o que precisa ser feito para avançar.

Pessoas de ValoRH – Como você entende a relação do RH com as tecnologias?

Cezar Tegon – Há 10, 15 anos, existia uma grande distância entre o discurso do RH e a realidade. Falava-se em ser estratégico, criar disruptura de processos, inovar e começar a utilizar mais tecnologia, mas a prática era bem diferente: principalmente no Brasil, o RH ainda engatinhava em termos de tecnologia, porque, mergulhado em resolver as questões burocráticas, não conseguia olhar para outros processos que não fossem jurídicos. Hoje, o maior problema está em não adotar um sistema integrado para informatizar de verdade todas as suas atividades. O RH foca a atenção no tema da moda, hoje a Inteligência Artificial (IA), e usa várias soluções desconectadas para resolver problemas pontuais. Fala em usar robô no processo de R&S, mas ainda recebe currículos por correio e e-mail, e os processos de seleção são feitos sem um workflow inteligente, com registro das diversas etapas, histórico da participação dos candidatos, etc.

PV – Em 2009, o filme Amor sem Escalas trouxe uma discussão polêmica sobre o uso de tecnologia pelo RH para gerir pessoas em situações críticas como a demissão. Essa visão ficou ultrapassada?

CT – De lá para cá, a visão das empresas sobre a importância das pessoas mudou bastante até por uma exigência dos jovens que ingressaram no mercado e têm uma visão diferente sobre a combinação de trabalho, vida pessoal e qualidade de vida. Hoje, as organizações se preocupam mais com as pessoas e como elas enxergam a sua marca. Pegando o exemplo clássico da demissão, mesmo em períodos de crises, as empresas têm se mostrado preocupadas com as pessoas nesse momento traumático, o que é um avanço.

PV – Até que ponto a tecnologia substitui a sensibilidade humana na gestão de pessoas?

CT – Não substitui. A máquina faz atividades rotineiras melhor e de

maneira mais rápida, mas o feeling será sempre humano. Fazendo um comparativo, em um carro de Fórmula 1, mesmo com tecnologia para troca de marcha no tempo certo, controle de tração, etc., o piloto continua sendo o diferencial, porque tem o feeling da condução, a sensibilidade de achar o momento certo para ousar ou de ser mais precavido em situações que fogem da rotina.

PV – A Vagas Online tem um robô que inscreve automaticamente os candidatos em oportunidades com o seu perfil. Como os “olhos” da máquina substituem a capacidade humana de escolher as vagas mais adequadas?

CT – O robô faz com mais velocidade e eficácia o que um candidato muito atento e bem organizado levaria horas para fazer: vasculhar as oportunidades de emprego que têm a ver com seu perfil e se inscrever em todas elas. Também monta o Data Analytics do candidato para comparar com os requisitos da vaga e com os outros candidatos. Além disso, através do telefone ou WhatsApp, ele pode receber dicas de especialistas para aumentar suas chances de conseguir emprego, o que é mais um exemplo de



Divulgação

Tegon: é preciso ter workflow inteligente que há coisas que as máquinas não podem fazer por nós.

PV – Como tem sido a aceitação?

CT – Confesso que os candidatos ainda ficam desconfiados de um robô trabalhar por eles, mas os que tomam coragem e começam a usar ficam positivamente surpresos. Entre os profissionais de RH, no começo a aceitação foi complicada, porque eles temiam ter candidatos fora do perfil, o que depois viram não ocorrer. Na verdade, o robô garante que o RH use seu tempo para se dedicar à atividade mais nobre, que é a escolha do melhor candidato.

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

Concorra a bolsas integrais

Para ampliar o portfólio de cursos oferecidos aos profissionais de RH, a ABRH-Brasil e a Casa Educação querem saber a opinião dos interessados. Para tanto, foi criada uma pesquisa on-line.

Os participantes do levantamento concorrem automaticamente a uma bolsa de estudos integral em um dos três cursos atualmente oferecidos pela parceria entre as duas instituições: Formação em Business Partner, Avaliação de Desempenho ou Cargos e Salários – Como Atrair e Retêr Talentos.

Serão aceitas respostas enviadas até 12 de abril e o sorteio das três bolsas integrais acontecerá no dia seguinte.

Para participar, acesse goo.gl/KkrdAF



CARREIRA

Trouw Nutrition tem nova diretora de RH Latam

Cristiane de Oliveira Silva é a nova contratada para liderar a equipe Latam de RH da Trouw Nutrition, empresa especializada em nutrição animal.

Em seu novo desafio, ela será diretamente responsável pelo Brasil, México e Guatemala e vai se reportar a Wichard Bieze, diretor global de RH, e a Stefan Mihailov, diretor-presidente América Latina.

Graduada em Psicologia com MBA em Gestão e Desenvolvimento de Pessoas pela FGV, a executiva atuou por 16 anos na DSM Nutritional Products, onde chegou à posição de senior HR manager – Latin America.



Divulgação

E-BOOK

Novo guia da reforma trabalhista

O Brasil começa a viver uma revolução nas relações de trabalho com a entrada em vigor, no ano passado, da Lei de Modernização Trabalhista. Depois de passar por 850 emendas – segundo maior número em um projeto de lei no Congresso Nacional –, a nova legislação alterou 180 itens da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que, no próximo 1º de maio, completará 75 anos. As mudanças, claro, geraram muitas dúvidas.

Pensando nisso, a ABRH-Brasil uniu-se à consultoria Nexialistas para preparar um guia prático on-line que promova a melhor compreensão das novas regras. Trata-se de um e-book no qual é possível saber o que mudou e comparar como eram e como ficaram

temas relevantes do mundo do trabalho, entre eles, jornada, prevalência das negociações coletivas, trabalho a distância, férias, imposto sindical, encerramento de contratos de trabalho e outros assuntos de interesse de profissionais de todas as áreas.

Para fazer o download, é só acessar goo.gl/gs1PJu



SECCIONAIS EM AÇÃO

GOIANARH 2018 acontece em abril

O principal evento da ABRH-GO chega à 16ª edição, que será realizada nos dias 13 e 14 de abril, no Teatro do Sesi, em Goiânia. O GOIANARH 2018 – Congresso Goiano de Gestão de Pessoas vai acontecer sob o tema central *Fazer Melhor Desenvolvendo Pessoas*, com o objetivo de levar os congressistas a uma reflexão sobre o papel da gestão de pessoas nas organizações e apresentar metodologias de sucesso para o alinhamento dos colaboradores à visão estratégica do negócio.

Único congresso do estado de Goiás voltado exclusivamente para o assunto, o GOIANARH deve receber um público de 400 pessoas, formado em 65% por gestores de RH, 25% por gestores de área e 10% por empresários, segundo dados da edição de 2017.

"Estamos com uma alta expectativa tanto na quantidade de pessoas quanto na satisfação dos nossos congressistas. Em 2017, fomos sinalizados para a necessidade de mudança para um espaço maior a fim de abrigar o congresso e a feira de negócios", comemora Dadson Borges de Moraes, presidente da ABRH-GO.

A ABRH-Brasil participará da programação com sua vice-presidente Daviane Chemin abordando felicidade no trabalho, além de Jorgete Leite Lemos, diretora de Diversidade, e Ricardo Mota, superintendente da associação, que vão falar, respectivamente, da queda do preconceito no mundo do trabalho e da diversidade como caminho para a inovação. Já Sandra Gioffi, diretora do CONARH



Fredy Uehara

– Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas, promovido pela entidade, fará a palestra *Fazer melhor – Programas de desenvolvimento que fazem muito com pouco*.

Entre as atividades, um painel vai discutir como é possível liberar o potencial das pessoas em um mundo VUCA (Volatilidade, Incerteza, Complexidade e Ambiguidade, em tradução livre do inglês). Luciano Meira, diretor de metodologia do Ipoq – Instituto de Pós-Graduação e Graduação; Hélder Kamei, presidente da Associação de Psicologia Positiva da América Latina; e Dorothy Irigaray, coach sênior, são os debatedores.



Mais informações: www.abrhgo.com.br

Fórum gaúcho

Reforma Trabalhista na Prática é o tema do XIII Fórum de Relações Trabalhistas, que a ABRH-RS vai realizar no dia 12 de abril, das 13h45 às 18h, no centro de eventos da AMRIGS (Associação Médica do Rio Grande do Sul).

Com o encontro, a associação buscará examinar e debater todas as questões relacionadas à Lei 13.467/17, da reforma trabalhista, a fim de identificar melhor os impactos legais da nova legislação na construção de um Brasil mais competitivo e produtivo.

Além de abordar decisões judiciais pós-reforma trabalhista para mostrar como a nova lei está influenciando a Justiça do Trabalho e tratar das exigências contratuais e documentais decorrentes da nova CLT, será apresentado o case A reforma trabalhista na prática empresarial, da Randon.

Mais informações: www.abrhrrs.org.br
Tel. (51) 3254-8254
eventos@abrhrrs.org.br



Fotos Públicas/Valdieri Galon-SMCS



Publicação da ABRH-Brasil / Associação Brasileira de Recursos Humanos
Presidente: Elaine Saad • Vice-presidente: Daviane 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: abrh@abrhbrasil.org.br • Fale com a Presidente: elaine.saad@abrhbrasil.org.br • www.abrhbrasil.org.br
Editora: Thais Gebrim • Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch

f ABRHBrasil t @ABRHBrasil in abrhbrasil @ abrhbrasil

Apoio:

ATENTO

Parceria:

ESTADÃO