

QUADRILHA ATACA 3 AGÊNCIAS BANCÁRIAS

MEC RECUA E VAI LIBERAR VERBA PARA INSTITUIÇÕES

TRETAS COM VIZINHOS MUDARAM NOSSO MAPA

A PARTIR DE R\$ 54,90 EM 70 OPÇÕES DE LOCAIS

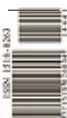


08
09
OUT

FIM DE
SEMANA

Correio

ANO XLIII
Nº 14441
HOJE
R\$ 2,00



ENTRE/AGENDA BAHIA

/www.correio24horas.com.br

**Priscila Natividade**

texto
priscila.oliveira@
redebahia.com.br

**Marina Silva**

foto
marina.silva@
redebahia.com.br

Seis meses afastado do trabalho por conta de um quadro de ansiedade. Ao retornar às atividades, o sócio da marca baiana Soul Dila, Eduardo Bahiana, estava decidido a criar uma área que olhasse de uma maneira mais atenta para o bem-estar e a saúde mental da equipe. O setor se debruçou de imediato em desconstruir o conceito tradicional de RH burocrático e de departamento pessoal.

O novo nome? Área de Energia Positiva. "Vivi isso de perto. Quando voltei, trouxe a ideia de criar uma área que olhasse para o lado humano das pessoas machucadas por uma pandemia. Já era hora de ter um setor aqui dentro cuidando das pessoas mais de perto", conta.

A Soul Dila tem, atualmente, 10 lojas e 71 colaboradores. Em menos de dois anos, o setor de Energia Positiva implementou a Soul Sexta, uma folga mensal na última sexta-feira do mês, além de aulas de ioga, meditação online, um canal anônimo de denúncia via QRcode e um programa de escuta para conhecer melhor aquele profissional além do ambiente de trabalho. O próximo passo é a construção coletiva do Livro de Pessoas da empresa, que deve ficar pronto até 2025. O RH de antes não existe mais.

"Se já olhamos um dia somente para o resultado operacional e financeiro que uma pessoa traz para a empresa, isso já não faz mais sentido. A pandemia mostrou que o ganho está atrelado a qualidade de vida de quem trabalha. É um efeito em cadeia", diz Eduardo.

Flexibilidade, novas formas de trabalhar e negócios em constante transformação mostram que não há mais espaço para o RH somente condicionado a um departamento que faz seleção, treinamento, cuida da remuneração e acompanha os registros do relógio de ponto. Mas afinal, qual o futuro do trabalho?

Uma pesquisa feita em plena pandemia pelo LinkedIn, a maior rede social profissional do mundo, apontou seis previsões baseadas nos impactos dessas mudanças e como isso vai interferir diretamente na forma de conquistar uma vaga de emprego daqui para frente (veja mais na página ao lado).

Nas previsões, o estudo destaca mais mobilidade interna nas empresas, assim como a ampliação do trabalho multifuncional. Outro foco está na diversidade como fator decisivo para o futuro do recrutamento. Ah, e a seleção virtual veio para ficar. O que nos leva a previsão seguinte, que aponta para o crescimento da oferta de vagas remotas.

Outra tendência está nas marcas mais dispostas em promover ações de empatia que possam engajar suas equipes. Por último, mas não menos importante, quem re-



Quando o trabalho traz felicidade

Antenadas, empresas atrelam ganhos à qualidade de vida dos funcionários; confira como novo olhar muda até forma de contratação

cruta vai precisar calibrar bem suas competências emocionais, tornando a seleção um processo menos técnico.

Um futuro, que, na verdade, adiantou muitas dessas previsões para o agora, conforme ressalta o presidente da seção baiana da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-BA), Vitor Igda. "Estamos vivendo em mercado de trabalho ansioso, líquido, efêmero, digital. A maior mudança de todas, no entanto, é a transformação do RH de recursos humanos para relações humanas", comenta.

JORNADA HÍBRIDA

Em empresas como a Braskem, considerada uma das melhores do mundo para se trabalhar, segundo ranking da Forbes, a pandemia potencializou uma gestão mais humanizada. A companhia tem hoje o Termômetro do Bem-Estar, ferramenta que mapeia as condições de saúde física e mental dos integrantes. Na unidade instalada no Polo Industrial, em Camaçari, trabalham 1,6 mil colaboradores e mais 5 mil terceirizados.

No último ano, uma pesquisa realizada internamente pela empresa mostrou que 81% dos entrevistados declararam que se sentiam mais produtivos trabalhando de casa. Para a gerente de Pessoas & Organização da Braskem na Bahia, Ana Luíza Salustino Maia, a jornada híbrida

ainda é um desafio. "Precisamos manter as equipes alinhadas, vinculadas à cultura e às pessoas, independentemente se estão presenciais ou remotas. É essencial o respeito e compreensão com a dinâmica individual, além estabelecer rituais que ajudem a trazer o sentimento de pertencimento da equipe".

Se antes não havia flexibilidade na maioria das empresas, nem se pensava nas ofertas de vagas remotas ou no processo de recrutamento 100% online, a nova cultura vem mostrando que não importa mais onde o profissional está e, sim, o que ele é capaz de entregar. Todos esses são temas da nova área de recursos humanos, como ressalta o sócio da recrutadora Page-Group, Sergio Margosian.

"O processo de entrevistas, de treinamento, o home office, a nova cultura com relação ao trabalho híbrido, a comunicação por vídeo. Não importa mais onde eu estou, só o que realmente vou entregar, independente de estar ou não no escritório".

Na prática, o RH 4.0 é a revolução tecnológica da área de recursos humanos e de todos os seus subsistemas, conforme explica o especialista: "um dos principais pilares é o ganho de eficiência. As empresas brasileiras vêm conquistando maturidade e se adaptando para atuar



APONTE A CÂMERA
PARA O QR CODE E
INSCREVA-SE



A marca baiana Soul Dila criou um setor só para cuidar do bem-estar físico e mental das equipes: a área de Energia Positiva

nesse modelo, como fazer sua gestão e criar uma cultura".

No caso da unidade baiana da Continental Pneus, em Camaçari, as mudanças levaram à valorização de novas competências. De acordo com a gerente de RH, Patrícia Guerreiro, a empresa criou um programa com foco em diversidade que incentiva a troca de experiências entre os colaboradores. Na fábrica trabalham 2,3 mil pessoas.

A mentoria que segue o caminho reverso permite que os colaboradores mais novos, em idade e experiência, orientem os líderes de equipe, contribuindo para que eles absorvam o olhar de inovação da geração que já nasceu digital. "Temos o desafio de conciliar a mentalidade de cinco gerações diferentes. Esse processo tem trazido resultados sensacionais com troca efetiva para os dois lados".

AUTONOMIA

E como essa revolução afeta o trabalhador? Quem responde é o doutor em Psicologia Organizacional e vice-presidente da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Hugo Sandall, que também é criador do Performapa, um modelo de autogestão do desempenho profissional. Se por um lado, os programas de capacitação se tornaram mais acessíveis, por outro, o trauma da pandemia es-

●● **A maior mudança de todas, no entanto, é a transformação do RH de recursos humanos para relações humanas**
Vitor Igdaal
presidente da ABRH-BA

●● **Não importa mais onde eu estou, só o que realmente vou entregar, independente de estar ou não no escritório**
Sergio Margosian
sócio da PageGroup

●● **Há uma tendência por oportunidades com mais sentido e de organizações que os convidam a realizar um propósito mais inspirador**
Hugo Sandall
doutor em Psicologia Organizacional

●● **O colaborador precisa continuar refletindo sobre a sua relação com o lugar onde trabalha**
Karina Matheus
coordenadora de People da GeekHunter

timulou as pessoas a refletirem sobre o seu propósito no trabalho e na carreira.

"Há uma tendência por oportunidades com mais sentido e de organizações que os convidam a realizar um propósito mais inspirador", reflete. Nesse contexto, se destacam os profissionais com competências de autoconhecimento e autogestão. "Tal transformação em curta distância, integra equipes e, sobretudo, redesenha o trabalho com base na autonomia dos trabalhadores", opina.

No final do último mês, a multinacional norte-americana de produtos de higiene pessoal, Kimberly-Clark, lançou no Brasil o programa Working Mom's para absorver profissionais mulheres que haviam se afastado do mercado de trabalho por conta da maternidade.

"A busca pela paridade de gênero é necessária para a sociedade como um todo e estratégica para o nosso negócio. Também existe um compromisso muito forte com o apoio à maternidade, já que das mais de 1,4 mil mulheres do nosso time geral de colaboradores no Brasil, cerca de 750 são mães", afirma o diretor de RH da Kimberly-Clark, Felipe Balbino.

Na unidade em Camaçari são fabricados absorventes Intimus, fraldas Huggies e papéis higiênicos Neve. "Esse cenário impulsionou a evolução da nossa agenda de cuidado. Os resultados sempre serão positivamente impactados por pessoas que estão felizes no trabalho".

Enquanto há empresas falando sobre felicidade, modificando a sua perspectiva e empenhadas na automatização, existem muitos RHs que não praticam o básico. Seja na falta de feedbacks ou empresas que não olham para a saúde do colaborador, a coordenadora de People na plataforma de recrutamento tech GeekHunter, Karina Matheus, defende que ainda há muito o que avançar.

"Quanto mais pensamos nas relações humanas, mais vamos entender como construir políticas pautadas em ética, respeito, que promovam efetivamente mudanças necessárias, afinal ainda estamos num universo onde existem assédios e outras coisas dentro das organizações".

Se mais pessoas conseguirem entender que tipo de relação que querem manter com as empresas, mais o mundo do trabalho vai mudar. "No entanto, não podemos nos iludir, pois o espaço para repensar o trabalho, não atinge a todos. Há muito a fazer pela frente. O colaborador precisa continuar refletindo sobre a sua relação com o lugar onde trabalha".

O AGENDA BAHIA 2022 É UMA REALIZAÇÃO DO CORREIO, COM PATROCÍNIO DA ACELEN E UNIPAR, PARCERIA DA BRASKEM E REDE+, APOIO INSTITUCIONAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SALVADOR, FIEB, SEBRAE, REDE BAHIA E GFM 90.1, E APOIO DA SUZANO, WILSON SONS, UNIFACS, HELA, SOCIALIZA E YAZO.

MODERNIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS AINDA É OBSTÁCULO

Flexibilidade, uberização, home office, trabalho híbrido, bem-estar mental e físico do trabalhador. As mudanças trazidas por novas tecnologias e a pandemia não só transformaram como ainda provocam mutações efetivas na lógica do mundo do trabalho. São novas relações que demandam na mesma proporção uma legislação adequada à essas modificações, como defende o juiz de trabalho e professor de Direito da Unifacs, Rodolfo Pamplona.

"É urgente pensar em uma legislação que proteja o mundo do trabalho, independentemente da existência de vínculo empregatício. Cada um destes temas vem sendo objeto de profundos estudos. É hora do Congresso Nacional abrir-se efetivamente para o debate com toda a sociedade civil e as comunidades acadêmica e científica, para que, em um esforço sistematizado e plural, se possa construir uma normatização mais moderna e abrangente".

Ainda que em 2017 o Brasil tenha passado por uma reforma trabalhista que regulamentou, por exemplo, o teletrabalho, Pamplona reforça que as modificações não foram suficientes. "A reforma teve um cunho de retrocesso em conquistas para o trabalhador. Apenas fez alterações na disciplina legal sob o discurso de aumento de postos de trabalho. Tanto isso é verdade que os números oficiais demonstram que não houve o crescimento prometido", opina.

Para o doutor em Psicologia Organizacional e vice-presidente da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Hugo Sandall, de fato, a regulamentação precisa acompanhar os novos tempos. "Entretanto, é importante que a legislação assegure a proteção do trabalhador no sentido de garantir direitos essenciais e prevenir a precarização".



SEIS PREVISÕES PARA O MERCADO DE TRABALHO

EQUIPES MULTIFUNCIONAIS

A PRIMEIRA PREVISÃO É DE QUE HAVERÁ MENOS CONTRATAÇÕES E MAIS MOBILIDADE INTERNA, OU SEJA, ANTES DE BUSCAR ESSE PROFISSIONAL FORA, AS EMPRESAS IRÃO INVESTIR NOS FUNCIONÁRIOS QUE PODERÃO SER ALOCADOS PARA OUTRAS FUNÇÕES, ASSIM COMO AMPLIAR O TRABALHO MULTIFUNCIONAL.

FOCO NA DIVERSIDADE

A SEGUNDA PREVISÃO É QUE OS RECRUTADORES MANTERÃO AS EMPRESAS COM FOCO NA DIVERSIDADE, JÁ QUE 84% DOS PROFISSIONAIS DE TALENTOS AFIRMAM QUE A DIVERSIDADE SERÁ UM FATOR DECISIVO PARA O FUTURO DO RECRUTAMENTO.

RECRUTAMENTO VIRTUAL

A TERCEIRA PREVISÃO É QUE O RECRUTAMENTO VIRTUAL CHEGOU PARA FICAR. SETE EM CADA DEZ RECRUTADORES (70%) ACREDITAM QUE É O NOVO PADRÃO.

AUMENTO DA OFERTA DE VAGAS REMOTAS

A QUARTA PREVISÃO DIZ RESPEITO A OFERTA DE VAGAS REMOTAS QUE CRESCERAM 20%, O QUE DÁ A EMPRESA MAIS DIVERSIDADE GEOGRÁFICA NA HORA DE CONTRATAR.

MARCAS EMPÁTICAS

QUINTA PREVISÃO É A DE QUE A MARCA EMPREGADORA VAI AGIR COM MAIS EMPATIA. QUANDO AS EMPRESAS SE POSICIONAM SOBRE ASSUNTOS ATUAIS, O ENGAJAMENTO DOS CANDIDATOS AUMENTA. O ENGAJAMENTO DE EMPRESAS QUE SE POSICIONARAM EM RELAÇÃO À COVID FOI 24% MAIOR. NO TEMA DIVERSIDADE, 84%.

COMPETÊNCIAS DE QUEM FAZ A SELEÇÃO

A ÚLTIMA PREVISÃO DESTACA AS COMPETÊNCIAS EM ALTA PARA ESSE RECRUTADOR. EM UMA LISTA DE 13 COMPETÊNCIAS INTERPESSOAIS, 53% DOS PROFISSIONAIS DE TALENTOS AFIRMAM QUE A ADAPTABILIDADE SERÁ A COMPETÊNCIA MAIS IMPORTANTE, SEGUIDA POR RESILIÊNCIA, COMUNICAÇÃO ORAL E CRIATIVIDADE.

Fonte: LinkedIn