

HR LENSES

Nº 11 | ABRIL 2021

OS PRINCIPAIS REFLEXOS DA PANDEMIA PARA O RH

Após um ano de isolamento social, avaliamos os principais impactos no mercado de trabalho.

OS DESAFIOS E A DESMISTIFICAÇÃO

DE COSTUMES E MODELOS DE
NEGÓCIOS

UPSKILLING E RESKILLING:

A IMPORTÂNCIA DE SE
REINVENTAR NA PANDEMIA

FLEXIBILIZAÇÃO NO TRABALHO

E OS IMPACTOS NA VIDA
PESSOAL E PROFISSIONAL

Miriam Branco,

Diretora Executiva de
Recursos Humanos do Einstein

Talenses Group



[Talenses]

People that matter

04 OS PRIMEIROS IMPACTOS NO RH

Saiba tudo sobre as mudanças nos processos, relacionamentos, costumes e modelos de negócios readequados à realidade da pandemia.

ASSIGNA

Especialistas em staff loan

16 FLEXIBILIZAÇÃO NO TRABALHO

O Talenses Group decidiu investir na modalidade de recrutamento por tempo determinado e terceirização. Saiba mais sobre nosso negócio de Staff Loan.

<mappit>

Connecting Talents

10 UPSKILLING E RESKILLING

Como as rápidas transformações do mercado de trabalho mudam constantemente o perfil do(a) profissional do futuro e a importância de se reinventar na pandemia.

Jovool

16 JOVOOL

Conheça a nova plataforma de recrutamento por vídeo do Talenses Group.

Talenses *executive*

13 DIVERSIDADE NA ALTA LIDERANÇA

Em entrevista com João Marcio Souza, compreenda como a crise humana intensificou as discussões sobre pautas sociais e humanitárias no C-Level.

Agradecimentos

Michelle Terni,
Co Founder & CEO da
Consultoria Filhos no
Currículo

Miriam Branco,
Diretora Executiva
de Recursos
Humanos do Einstein

Monyqye Konzen,
Auxiliar Administrativo
na Cooperativa Central
Aurora Alimentos

Sandra Barquilha,
Diretora de RH da 3M



EDITORIAL

Mais de um ano se passou desde a chegada da pandemia ao nosso país e, em termos de tempo-espaço, continuamos distantes de uma solução. Mas não parados.

Nossas vidas estão em constante adaptação. E, por consequência, os negócios e processos também. No mercado de trabalho, diversos pilares estão sendo construídos ou reformados para a engrenagem continuar rodando. De um lado, a efetiva atuação dos times de RH para amenizar os impactos. De outro, a flexibilização dos modelos de trabalho, com crescimento exponencial, destacando também os diferentes modelos de contratação, como as colocações terceirizadas e temporárias, que se mostraram uma resposta assertiva na contenção dos danos trazidos pelo contexto.

Aos colaboradores e candidatos(as), a necessidade de manter-se à frente e aberto a novas rotas, comportamentos que ganharam nomenclaturas atualizadas, upskilling e reskilling, mas com um elemento comum: não existe espaço e oportunidade para quem escolhe ficar parado.

Às empresas recai outra enorme responsabilidade: mais do que estar atentas e abertas às mudanças, é preciso, mais do que nunca, encabeçar conversas e estudos que fomentem pautas sociais, econômicas e ambientais, que têm impacto direto na vida das pessoas dentro e fora dos escritórios.

Não sabemos o que virá amanhã e como exatamente seremos impactados. Mas sabendo como atuar diante do que temos hoje, já estamos munidos para nos fortalecer e evoluir.

Boa leitura!

Luiz Valente,
CEO do Talenses Group

Os primeiros impactos no RH

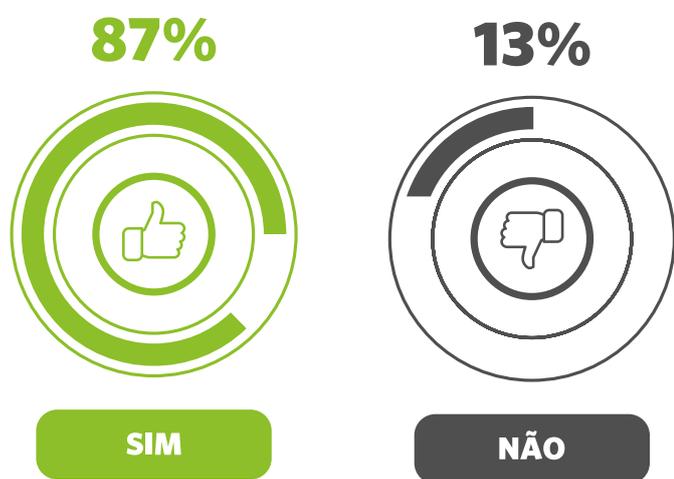
*e a consequente
desmistificação de
costumes e modelos
de negócios*



Difícil falar sobre a pandemia do Covid-19 e não pensar sobre as adaptações vividas nos modelos e rotinas de trabalho. E, claro, nos impactos nos processos de recursos humanos. Desde a entrega de ferramentas de trabalhos a todos os colaboradores até o suporte mental, emocional e, por vezes, físico, muito foi feito pelas empresas para adequar suas operações à realidade da pandemia.

Ajustes que, apesar dos inúmeros desafios, foram feitos com velocidade e maestria. “A maioria das empresas respondeu rapidamente às novas necessidades e vem ajustando o seu modus operandi, sua estratégia corporativa e até encontrando novas oportunidades de negócios”, pontua Alexandre Benedetti, Partner and Executive Director da Talenses. O Itaú, por exemplo, colocou seus 90 mil colaboradores em casa em menos de duas semanas, enquanto o Einstein, em apenas um dia, aumentou o número de profissionais em home office de 363 para 1.917.

Você acredita que com o cenário COVID-19 houve uma quebra de paradigma em relação ao uso da tecnologia.



Passado o susto inicial, foi chegada a hora de digitalizar processos que até então eram totalmente presenciais, como contratações e desligamentos. “Fechamos 1.431 vagas em 14 dias, em um processo totalmente digital”, conta Miriam Branco, diretora executiva de Recursos Humanos do Einstein, hospital em São Paulo onde o primeiro caso da doença foi confirmado, em fevereiro de 2020.

Como você acredita que ficarão os processos internos e metodologias de forma geral nas empresas pós-cenário COVID-19?



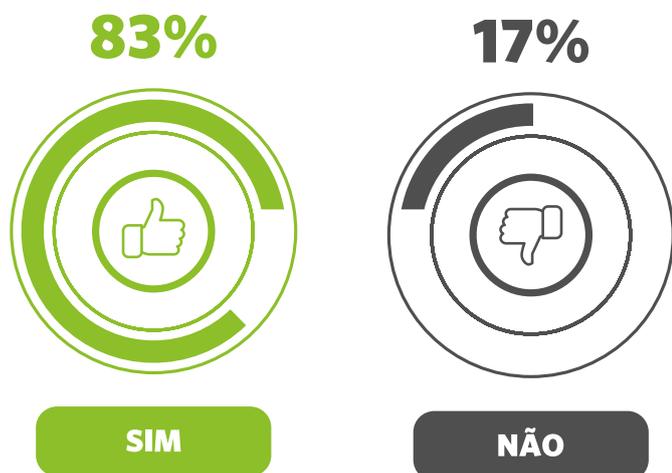
Para além dos custos e da corrida contra o tempo, um outro fator se mostrou determinante: como manter o volume e a qualidade das entregas à distância?



“Diante da necessidade da reclusão, coloca-se em pauta a perda do comando e do controle, muito presentes ainda no modelo mental das lideranças” pontua Miriam.

É quando o modelo de engajamento da força de trabalho passa a ser o grande diferencial estratégico”, completa ela. O maior aliado para isso? A tecnologia, claro. Treinamentos e trocas entre as equipes viraram prioridade e foram reformatados para plataformas e transmissões ao vivo, estimulando a busca por aprendizado e os encontros online como uma maneira de lidar com o isolamento social.

Você se sente preparado(a) para o futuro do trabalho?



Mas, afinal, o que nos espera no futuro quando pensamos nos costumes e dinâmicas de trabalho?

“Visto que a crise ainda não acabou, ainda não temos o modelo ideal. É preciso encontrar um equilíbrio entre diversos aspectos de produtividade versus interação humana. Ponderando, claro, a realidade de cada empresa”, defende Alexandre

que enxerga a maior parte das mudanças de forma positiva. De acordo com a nossa pesquisa O Futuro do Trabalho Pós-Covid -19, realizada em abril de 2020, 95% dos respondentes acreditam que, em linhas gerais, as mudanças trazidas pela pandemia no cenário corporativo se manterão a médio e longo prazo. E quem estava literalmente em um dos fronts da crise concorda. “Algumas mudanças, como o trabalho remoto, utilização de IA, processos seletivos digitais e a utilização de tecnologia para aproximar as equipes trouxeram experiências positivas e que mostram não fazer sentido retornar ao patamar anterior”, afirma Miriam. Mais do que estar atento às mudanças, é preciso sempre estar com os radares ligados para identificar ajustes que favorecem às empresas, ainda que a implementação deles tenha se dado em resposta a situações adversas e finitas como a da pandemia.

Acesse:  [Pesquisa: “O Futuro do Trabalho Pós-COVID”](#)

Participação Especial

Miriam Branco,

Diretora Executiva de Recursos Humanos do Einstein



UPSKILLING E RESKILLING:

*A importância de se
reinventar na pandemia
para não ficar para trás*



Não dá para negar: a pandemia da Covid-19, além de exigir mudanças rápidas e assertivas, ajudou a traçar o perfil dos profissionais do futuro: ágeis, flexíveis e resilientes, dentro e fora dos escritórios. Se por um lado as empresas precisaram se atualizar em tempo recorde, o mesmo tem acontecido com os colaboradores, em uma equação ainda em constante mudança. “No geral, as empresas aceleraram os processos de transformação e encontraram um caminho. Mas, como essa pandemia ainda não teve fim e continua sem previsão de ter, a adaptação tem sido uma constante para todos os envolvidos”, afirma Rodrigo Vianna, CEO da Mappit.

Neste contexto, decolaram os termos upskilling e reskilling, que reforçam a busca pelo desenvolvimento e aprendizado, seja dentro das habilidades da área de atuação ou em competências transversais que viabilizem uma recolocação ou desenvolvimento profissional. Saiba mais sobre cada uma das terminologias e seus impactos neste momento de flutuação do mercado de trabalho:

UPSKILLING

Em meio a tantas incertezas, um fato se mantém sem prazo de validade: não existe mais espaço para profissionais acomodados. O termo refere-se justamente a essa procura por aperfeiçoar os skills já dominantes, se tornando ainda mais expert naquilo que faz. E, apesar de ter entrado em pauta com mais intensidade agora, é um comportamento há tempos esperado.

“Hoje, a tecnologia acelera os processos de aprendizado na mesma velocidade em que torna os conhecimentos obsoletos”,

explica Rodrigo.

Você acredita que o nível de cobrança aumentou com o home office integral?



34%
Baby Boomers

Nascidos entre 1946
e 1964



45%
Geração X

Nascidos entre 1965
e 1978



44%
Geração Y

Nascidos entre 1979
e 1990



61%
Geração Z

Nascidos entre 1991
até os dias atuais

Acesse:



Pesquisa: “Os Efeitos Do Home Office Integral Na Produtividade Durante O Cenário COVID 19”



A busca constante por aprendizado e atualização das competências se tornou inegociável para a construção de uma carreira sólida e proeminente, e é de responsabilidade do(a) profissional. “O papel da empresa limita-se a, sempre que possível, disponibilizar parcerias e conteúdos aos colaboradores”, completa Rodrigo. E tem sido assim em empresas que tiveram crescimentos exponenciais durante a crise.

É o caso da fabricante 3M que, entre outros itens, produz máscaras descartáveis. “Acreditamos muito no conceito de share and learn e, por isso, temos uma plataforma interna chamada Develop You, com diversos treinamentos e workshops”, conta Sandra Barquilha, diretora de RH da empresa. “Na pandemia, tivemos uma adesão muito maior”, completa ela, que acredita que, ao passo em que a busca e a necessidade por conhecimento se fizeram presentes, a resistência com relação ao digital foi vencida.

RESKILLING

Em meio a tantas mudanças, nem só de atualizações se constrói o mercado. Em nossa pesquisa O Futuro do Trabalho Pós-Covid, 75% dos entrevistados afirmaram acreditar que novas profissões surgirão por conta da pandemia, dado que se soma a um estudo realizado pela Dell Technologies, em parceria com o IFTF, que revela que 85% das profissões que existirão em 2030 ainda não foram criadas. Ou seja: existe oportunidade para se reinventar e é sobre esse ponto que o reskilling trata, focando no aprendizado de novas habilidades para uma mudança de rota profissional.

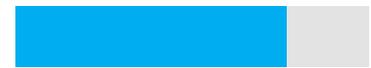
Diante da dinamicidade do mercado, a pergunta que fica é: como estar apto para o que virá? Em primeiro plano estão os soft skills, habilidades como flexibilidade, resiliência e agilidade que são transversais a todo e qualquer papel exercido. “Passamos a enxergar aspectos comportamentais como essenciais e, como empresa, diversificamos

nossos conteúdos e programas para oferecer suporte às questões mentais, psicológicas e de bem-estar que se mostraram imprescindíveis ao âmbito profissional durante a uma crise como essa”, revela Sandra.

As principais competências comportamentais mais demandadas antes do cenário COVID-19.



72%



Proatividade



59%



Relacionamento Interpessoal



37%



Resiliência

Acesse:



Pesquisa: “O Futuro do Trabalho Pós-COVID”



Depois do cenário de pandemia, as respostas mudaram.



51%



Flexibilidade



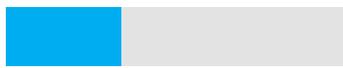
42%



Resiliência



37%



Proatividade

Acesse:



Pesquisa: "O Futuro do Trabalho Pós-COVID"

Para além deste ponto está a observação do mercado e, por consequência, das áreas de atuação, que também passam por processos contínuos de reciclagem de demandas, escopos e necessidade, conforme comenta Rodrigo.

"No Brasil, por exemplo, temos um gap gigante de profissionais de tecnologia, que são profissionais que tiveram que se desenvolver muito rapidamente e em um curto período de tempo. Onde existe espaço, existe oportunidade".

Participação Especial

Sandra Barquilha,

Diretora de RH da 3M

Diversidade na alta liderança

*Como a crise humana
intensificou as
discussões sobre
diversidade na alta
liderança.*



R: As novas necessidades e os novos formatos de trabalho revelaram também a urgência de certas pautas sociais e humanitárias para as mesas das lideranças. Raça, etnia, diferenças socioeconômicas, entre outros tópicos, passam a protagonizar as conversas em torno do tema pandemia ao evidenciar os impactos de todos eles em uma crise de tamanha grandeza. E mais: trazem à tona o papel das empresas na contenção dos danos causados por uma crise humana e sanitária ainda inédita para muitas das gerações atuais. Foi sobre esse tema que conversamos com João Marcio Souza, CEO da Talenses Executive, especialista no recrutamento de executivos para Top Management, C-Level e Conselhos, que ratifica a importância do bem comum como premissa fundamental de todas as organizações.

P: Como a crise humana pauta e intensifica as discussões na alta liderança? E por quais motivos?

R: No que tange às empresas, essa crise afetou-as frontalmente, quer sob o ponto de vista macro como microeconômico. As incertezas resultantes das incontáveis batalhas sendo travadas contra o vírus fizeram com que as empresas passassem a ter de atuar em um ambiente relacional diverso do até então conhecido, interna e externamente. A maioria das organizações que tinha no contato físico a forma predominante de se relacionar, por exemplo, viu-se diante de uma nova realidade imposta.

As relações à distância vêm requerendo novas formas de adaptação e de 'condicionamento psíquico'. O princípio tradicionalmente aceito de que 'nada substitui o contato pessoal' vem sendo colocado à prova, com rigor, e a incerteza daí resultante provoca uma natural angústia

P: De acordo com a pesquisa A Composição de Conselhos Diversos, realizada pela Talenses Executive em fevereiro deste ano, 43% dos entrevistados(as) acreditam que a maior parte da pressão para a discussão de temas vem de uma sociedade engajada de forma geral. Você concorda?

R: Sim. O engajamento social é resultante da evolução natural e esperada da diversidade existente. O bem comum tem de ser a premissa fundamental, sem discriminações ou preconceitos. Valorizar o ser humano, a vida, é preceito de qualquer sociedade civilizada e o engajamento tende a acontecer como demonstração de civilidade e de sensibilidade humana. E essas conversas, claro, são levadas para dentro das empresas.

P: Quais mudanças podemos esperar a partir desses debates trazidos pela pandemia, a curto, médio e longo prazo?

R: Entre as mudanças citadas, várias já se fazem presentes, em formas e estágios diversos. A mudança mais marcante, sem dúvida, tem sido o trabalho e as reuniões 'on-line', onde videoconferências ou 'lives' predominam. Esse tipo de mudança no mundo empresarial, ao que tudo indica, veio para ficar. Estes movimentos só não haviam se afirmado antes por falta de um estímulo determinante maior, como o que foi propiciado pelo surgimento da pandemia. Reportando-nos às videoconferências internacionais do período pré-pandemia, por exemplo, elas ocorriam, curiosamente, de forma natural, quase corriqueira, sem qualquer incidência de gastos com viagens ao exterior. Portanto, se transplantarmos aquela realidade de antes, para o atual ambiente doméstico de país, é só uma questão de hábito. Alguns setores da economia já se ressentiram dessa mudança em escala, como o "turismo de negócios", por exemplo, com significativos reflexos nas companhias aéreas comerciais e na rede hoteleira.



Mas, como em tudo na longa história do mundo, o “pêndulo, mais uma vez, tenderá ao equilíbrio”, e novos modelos de negócio surgirão, sugerindo adaptações aos modelos já existentes, ou a inevitável substituição por outros e novos modelos. A importante questão da sobrevivência dos negócios recairá, como sempre, na ‘capacidade de adaptação às mudanças’, plagiando o princípio Darwiniano.

P: Hoje, quando falamos em diversidade, qual o papel de uma empresa na contratação e capacitação de colaboradores? Como ela pode atuar ativamente na atenuação das desigualdades? E quais os principais desafios?

R: A diversidade requer abertura por parte da empresa em relação aos pretendentes a cargos, que devem receber atenção e tratamento equânimes, enquanto candidatos com necessidades especiais devem merecer adequações essenciais.

As políticas empresariais são determinantes para a resolução dessas questões, sendo as políticas de contratação e as filosofias de desenvolvimento organizacionais as protagonistas neste sentido e devem ser preponderantemente estratégicas.

Os treinamentos também entram em cena para atender às necessidades específicas da organização quanto a processos e produtos, além de atuarem na atenuação de deficiências do sistema educacional público-privado e as necessidades futuras de aperfeiçoamento individual ou do grupo.

É importante ressaltar que não basta as organizações colocarem em seu quadro de funcionários, perfis mais diversos sem dar a devida atenção necessária ao processo de inclusão. Para isso, gestores precisam estar preparados e estratégias de comunicação interna precisam ser desenhadas e executadas para que os demais colaboradores estejam de braços e mentes abertas. Só assim haverá um acolhimento

genuíno que se requer em um ambiente com mais diversidade e inclusão.

P: 83% dos nossos entrevistados(as) acreditam que o Brasil ainda possui pouca diversidade em conselhos consultivos e administrativos. Você acredita que as conversas levantadas pela pandemia tendem a melhorar esse cenário? Por quê?

R: Coloquemos essa sensível questão em perspectiva adequada em dois eixos distintos, mas complementares: o papel de iniciativas no âmbito público e o contexto do setor privado.

O sistema educacional de qualquer país desempenha papel estratégico na correção de tais distorções. Vejamos o exemplo de países mais desenvolvidos do que o nosso, em termos de IDH. Os países escandinavos experimentaram mudanças em seus sistemas de financiamentos educacionais com excelentes resultados! Tais países, corroborando com o que foi dito, também tiveram a preocupação de atuar sobre outros fatores que influenciam na vida das suas populações.

Portanto, um caminho pode ser por meio de medidas prioritárias de correção das graves distorções educacionais do nosso país, como o exemplo dos financiamentos escandinavos à educação de seus cidadãos. Porém, estamos falando de questões estruturais que levarão anos para construir uma mudança de fato significativa e permanente, e acredito ser uma visão irrisória a crença de que apenas uma reconstrução em nosso sistema educacional possa ser a solução para essa questão em nosso país.

Enquanto iniciativas do poder público caminham a passos lentos no Brasil, um outro aspecto importante, mas que independe do fator educacional e do contexto de pandemia, são as iniciativas privadas que podem e devem ser parte do achatamento destes gaps dentro do mercado de trabalho exercendo, assim, seu papel social de forma ampla e enriquecedora.



Dentro do contexto de diversidade de gênero, segundo a pesquisa Panorama Mulher, realizada pela Talenses em parceria com o Insper, em empresas que possuem compromisso formal de empoderamento e/ou igualdade de gênero, a probabilidade de uma mulher assumir cargo no Conselho é de 20%, contra 12% em empresas que não tem esse compromisso formal. Um exemplo de tais iniciativas é o movimento 30% Club, parceiro da Talenses Executive, uma iniciativa global sem fins lucrativos, que tem por objetivo aumentar o número de mulheres nos conselhos de administração das empresas do índice IBrX100 da B3. Este é apenas um dos exemplos dos grupos existentes no Brasil e no mundo que contribuem para a evolução do assunto que engatinha timidamente no país, mas que pode e deve ser um exemplo para tais medidas dentro do contexto privado.

O que vejo acontecendo recentemente nos últimos meses decorrentes da pandemia são diversas quebras de paradigmas. Desde os novos modelos de trabalho, novos modelos de contratação até novas avaliações de performance e produtividade. Há um repensar em rede de boa parte do que se via as empresas fazendo até então. O COVID-19 está provocando um olhar mais empático para as questões essencialmente humanas e espero ver os resultados dessa transformação em breve, direta e indiretamente no equilíbrio de perfis não apenas em cargos de conselho, mas em toda e qualquer equipe.

Acesse a pesquisa:



Pesquisa: "A Composição de Conselhos Diversos"

Participação Especial

João Marcio Souza

*Founder & Managing Partner Talenses Group
& CEO Talenses Executive*

A woman with curly hair, wearing a red top, is holding a baby. She is looking down at a smartphone in her hand. The scene is dimly lit, with a warm, orange glow. The background is slightly out of focus, showing what appears to be a bed or a chair.

Flexibilização no trabalho

das jornadas flexíveis aos novos modelos de contratação: como as novas formas de trabalho têm impactado a vida pessoal dos profissionais



A maior crise sanitária do século trouxe impactos de diferentes tamanhos para a sociedade, a economia e, claro, o mercado de trabalho, que lançou mão de flexibilizações diversas para manter a produtividade e a execução de seus serviços. As empresas reestruturaram suas operações, adotaram novas estratégias e se viram obrigadas a revisitar cada detalhe do modus operandi para se adaptar à pandemia.

Como impacto inicial, porém não menos desafiador, veio a adoção do trabalho 100% remoto. De um lado, a correria contra o tempo para fornecer as ferramentas necessárias para que cada funcionário conseguisse executar seu trabalho; de outro, a substituição das relações presenciais pelo formato digital em todas as conversas. Coberta de estigmas até então, a prática do home office foi a alavanca de diversas outras mudanças, como o horário flexível e a otimização de recursos, e se mostrou um dos grandes trunfos do isolamento social. “Agora, os funcionários têm mais flexibilidade para programar o trabalho quando se sentem motivados, o que fez com que muitas empresas vissem um aumento na produtividade geral”, explica Fernando Pedro, Diretor Geral da Assigna – consultoria de recrutamento de profissionais terceiros e temporários para projetos específicos do Talenses Group.

Não bastassem as consequências econômicas a nível global e o desgaste mental e psicológico resultantes do isolamento, o contexto tem um impacto ainda maior para colaboradores com filhos, que tiveram que encontrar formas de adaptar o espaço físico, além da rotina, para dar conta das demandas pessoais e profissionais, impulsionando ainda um outro debate importante: o da falta de isonomia que sustenta, em diversos patamares, a ideia de que a mãe cuida e o pai ajuda.

“Quando o assunto é filhos e carreira, é preciso mudar o mindset de que esta é uma pauta exclusiva da mulher e atrair toda a comunidade necessária para a criação de um filho para dialogar e ser ouvida, incluindo os homens”,

comenta Michelle Terni, CEO da consultoria Filhos no Currículo. “De acordo com o estudo Filhos no Home Office, idealizado pela Filhos no Currículo em parceria com o Movimento Mulher 360, 47% dos pais e mães de crianças de até 3 anos tiveram a performance afetada durante a pandemia comparados com um impacto de 36,5% na base total de profissionais com filhos. Além disso, conciliar filhos e carreira aparece como o principal desafio para 70% dos entrevistados”, explica ela.

Entretanto, a pandemia impacta pais e mães em níveis diferentes: enquanto quase 50% dos pais acham fácil ou muito fácil conciliar filhos e carreira durante a pandemia, apenas 33% das mães relatam o mesmo.

“Como resultado, vemos uma evasão do mercado de trabalho das profissionais que são mães como consequência natural da sobrecarga. Segundo dados de pesquisa recente realizada pela consultoria Mckinsey & Lean In, 2 milhões de mulheres estão considerando tirar uma licença ou sair de seus trabalhos por conta dos impactos da pandemia”, acrescenta Michelle.



E é aí que a empresa tem a oportunidade de ajudar na resolução do problema, ao abrir espaço para a flexibilização de horários e a ação de lideranças humanas. Auxiliar administrativo na Cooperativa Central Aurora Alimentos, Monyqye Konzen conta que, trabalhando na mesma empresa e nos mesmos horários, ela e o marido se viram de mãos atadas quando decretou-se o fechamento das escolas e creches em Santa Catarina, onde moram. Com três opções de jornadas já existentes, a empresa, a partir da conversa dos gestores de cada um deles, criou dois novos horários para que ela e o marido conseguissem se dividir no cuidado com o filho, de 1 ano e 9 meses atualmente. “De março a agosto eu trabalhei das 04h às 13h, enquanto ele entrava às 13h e ia até às 22h”, relata ela, que em agosto descobriu uma nova gestação e foi afastada de seu posto, assim como todas as outras gestantes. Mesmo com o fim do auxílio do governo, em dezembro de 2020, ela segue em casa, recebendo normalmente o seu salário e todos os benefícios, pagos integralmente pela empresa.

Como consequência e, em muitos casos, solução do cenário criado aparece o staff loan, modelo de contratação de terceiros e temporários cujo aumento em 2020 atingiu a casa dos 20% em relação ao ano anterior.

“Em um período de turbulências e incertezas, esse formato permite o aumento da capacidade de produção em projetos específicos e minimiza os impactos em áreas estratégicas das companhias em que os projetos não podem parar”, explica Fernando.

Por se tratar de uma modalidade flexível e uma opção de contratação formal, prevista em lei, o staff loan torna-se um recurso eficiente, dinâmico e seguro para empresas e trabalhadores, seja por atender demandas emergenciais ou por facilitar a cobertura de pessoal direto eventualmente afastado. “Aos profissionais, as vagas temporárias dão a oportunidade de conhecer novas metodologias de trabalho, tecnologias e culturas, tornando o currículo mais rico e atraente para futuras contratações e flexibilizando a intersecção entre as dinâmicas profissionais e pessoais”, completa ele. Apesar do modelo Staff Loan já existir há alguns anos, a pandemia desconstruiu mitos e fez com que flexibilização se consolida-se como um poder de escolha não só para empresas, mas também para profissionais.

Participações Especiais

Michelle Terni,

Co Founder & CEO da Consultoria Filhos no Currículo

Monyqye Konzen,

Auxiliar Administrativo na Cooperativa Central Aurora Alimentos

JOVOOL

*Recrutamento digital que
valoriza experiência e alta
performance*



Em um ano movido por mudanças e quase inteiramente digital, o Talenses Group lançou mais uma novidade que está transformando a forma de se recrutar online: a Jovool, uma plataforma de recrutamento digital. Com ela provamos que é possível fazer um processo seletivo de alta performance mesmo com a distância física.

Se você e a sua empresa em algum momento já se depararam com desafios como: o desperdício de tempo em screening e agendas de candidatos(as), a falta de organização do processo de recrutamento e do banco de dados ou a ausência de humanização no contato com os(as) candidatos(as), veja como é simples otimizar seus processos seletivos em 4 passos:

Missão

Crie seu processo de recrutamento 100% digital e com foco na experiência do candidato

Crescimento

Reduza em até 70% o tempo gasto com ligações e entrevistas de screening

Investimento

Valorize sua marca empregadora com vídeos institucionais e personalizados

Assertividade

Reduza o tempo de contratação com processos mais rápidos, eficientes e humanizados

Entenda abaixo as principais funcionalidades que vão transformar o seu processo:



Entrevistas por vídeo live e on demand



Organização das etapas do processo seletivo por meio da metodologia Kanban



Análise de perfil com assessment BigFive



Sistema de ranqueamento de candidatos e gestão de indicadores



Compartilhamento de vídeos com gestores ou mais participantes do processo



Impulsione sua marca empregadora compartilhando vídeos institucionais e mensagens personalizadas, ou abra oportunidades de forma confidencial.

Tudo isso é oferecido por meio de planos com pacotes de usuários, sem burocracia.

Queremos reduzir o custo do processo e valorizar a experiência do(a) candidato(a).

Conheça mais e solicite um teste na plataforma acessando:



www.jovool.com.br



O Talenses Group é uma holding brasileira com soluções completas de recrutamento e seleção para empresas de diversos setores e portes que buscam atuação consultiva e especializada, independentemente do nível hierárquico.

Com escritórios em São Paulo e no Rio de Janeiro, nossa estrutura nos permite atender organizações das principais capitais do Brasil e da América Latina, realizando o recrutamento em três frentes principais no modelo de contratação permanente: talentos em início de carreira, profissionais de média e alta gerência e posições de Top Management, C-Level e Conselho. No modelo de staff loan realizamos o recrutamento de experts que farão parte do nosso quadro de profissionais e trabalharão como terceiros ou temporários em projetos específicos dentro das organizações.



Talenses Group

São Paulo - SP

+55 11 4933-5200

Av. Eng. Luís Carlos Berrini, 1511

11º andar | Brooklin

contato@talensesgroup.com

Rio de Janeiro

+55 21 3995 2528

Av. Visconde de Pirajá, 495

6º andar, sala 110 | Ipanema

contato@talensesgroup.com



Talenses Group

www.talensesgroup.com