

CURSOS & EVENTOS

TIM CONTRATA PCDS EM
FEIRA DE OPORTUNIDADES

A TIM está em busca de profissionais com deficiência. Até o dia 27 de setembro, a empresa participa, no Rio, da Feira de Oportunidades Especiais que acontece no Via Parque Shopping, na Barra da Tijuca, na Zona Oeste. O estande conta com a presença de um intérprete de libras para orientar os interessados em cadastrar os currículos. Atualmente, a TIM emprega mais de 10 mil pessoas diretamente em todo o País. Podem se candidatar pessoas com qualquer tipo de deficiência que tenham ensino médio completo. A TIM oferece remuneração compatível com o mercado, participação nos lucros e resultados, assistência médica e odontológica, vale-refeição ou alimentação, auxílio-creche, previdência privada, seguro de vida e programa de reconhecimento diferenciado, além de celular funcional com pacote de voz e dados. Os interessados podem fazer a inscrição no estande do evento ou pelo site da operadora. Não há vagas específicas para pessoas com deficiência, que podem concorrer em qualquer oportunidade, desde que tenha a capacitação e o perfil exigido. A feira acontece de segunda a sábado, das 10 às 22 horas e domingos e feriados, das 13 às 21 horas. O Via Parque Shopping fica na Avenida Ayrton Senna, nº 3.000, Barra da Tijuca. Os interessados podem obter mais informações por meio do site <www.oportunidadesespeciais.com.br>.

SENAC-RJ WORKSHOP
E-SOCIAL EM TRÊS RIOS

O Senac-RJ, com o apoio do Sicomércio Três Rios, abriu as inscrições para o workshop eSocial (Sped Folha), na cidade de Três Rios, nos dias 26 e 27 de setembro. O evento pretende orientar estudantes e profissionais das áreas de Recursos Humanos e Administração de Pessoal sobre os conceitos e a aplicabilidade do eSocial (Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas), por meio do qual os empregadores informam ao governo, de forma padronizada e simplificada, tudo relativo aos trabalhadores. O uso do programa passou a ser obrigatório a partir de janeiro deste ano. Ao longo de 8 horas serão discutidos temas como a importância do e-Social, seus benefícios, pontos operacionais na implantação e seus impactos e operação do sistema para o empregador doméstico. Os alunos aprenderão a desenvolver habilidades essenciais para evitar autuações e multas. Eles também serão orientados sobre cadastro, parâmetros, entendimentos do guia, ferramentas do e-Social e aplicação do processo de um plano de ação sobre as responsabilidades de todos os setores da empresa em conjunto com o RH. Ao final do curso, o profissional terá condições de atender à demanda do governo de implementação do sistema, que deverá ocorrer em cinco fases e será completamente implantado até janeiro de 2019, em empresas de todos os segmentos e portes. Há opções de dois horários, manhã e tarde. As matrículas serão realizadas diretamente na unidade, que fica na Rua Quinze de Novembro, nº 600, Centro de Três Rios. Mais informações podem ser obtidas pelo telefone (24)2252-1659.

AIG: EVENTO SOBRE
VISTO DE INVESTIDOR

A American Immigration Group Brasil (AIG) promove mais um evento gratuito sobre o visto de investidor EB-5 e o empreendimento Banyan Cay Resort & Golf, objeto que viabiliza a concessão do visto, localizada na Flórida. A palestra acontece no dia 25, terça-feira, às 8h30min, na sede da AIG Brasil, que fica na Rua do Passeio, nº 70, 1º andar, Cinelândia. O EB-5 é um programa de visto que foi criado pelo Congresso dos Estados Unidos, em 1993, com o objetivo de atrair investimentos no país de US\$ 500 mil por família estrangeira, para gerar postos de trabalho em locais de baixo índice de empregabilidade e aquecer a economia norte-americana. O Serviço de Cidadania e Imigração dos Estados Unidos (USCIS) é o órgão responsável pelo programa. Com o investimento realizado é dado o direito à família de fixar residência em qualquer lugar do país, com acesso às oportunidades de trabalho e estudo, sem nenhuma restrição. Para tal, é necessário que os filhos sejam solteiros e menores de 21 anos na data de início do processo de requisição do EB-5. A AIG Brasil possui uma equipe multidisciplinar apta para oferecer um atendimento personalizado aos brasileiros que desejam residir legalmente nos Estados Unidos pelo processo de imigração do visto EB-5, garantindo, com transparência, todo o suporte necessário aos clientes. O evento é gratuito e aberto ao público, mediante inscrição pelo e-mail <contato@eb5aig.com.br>.

III SEMINÁRIO
BRASIL X NORUEGA

A FGV-Direito-Rio, em parceria com a Associação Brasileira dos Armadores Noruegueses (Abran) e o Consulado Geral da Noruega, promovem o III Seminário Brasil x Noruega - A recuperação das atividades de óleo e gás no Brasil, apresentando novas tendências tecnológicas e os reflexos na regulação do setor marítimo e offshore. O evento é gratuito e acontecerá no dia 25 de setembro, entre 8h30min e 12 horas, em Botafogo, reunindo especialistas dos dois países para discutir temas como "A importância de desenvolver uma política energética coordenada e integrada e o impacto no setor marítimo e offshore"; "O impacto das novas tecnologias da indústria de transporte marítimo e offshore, como os navios autônomos, na visão da Autoridade Marítima Norueguesa"; e "As perspectivas de crescimento da indústria marítima e offshore, as novas tecnologias e os reflexos na regulação do mercado pela Antaq". Segundo o diretor executivo da Abran, Ricardo César Fernandes, o encontro discutirá o cenário de recuperação das atividades de óleo e gás no Brasil, as novas tendências tecnológicas e os impactos na regulação do setor marítimo e offshore. "Após as reformas recentes no ambiente regulatório da indústria, bem-sucedidos leilões da ANP, ajustes da Petrobras e recuperação do preço do barril do petróleo, o mercado se prepara para um novo ciclo de crescimento que trará oportunidades, mas também desafios para as empresas e os órgãos reguladores", afirma. A FGV fica na Praia de Botafogo, nº 190, 12º andar.

EXPEDIENTE

- **Editor:** Ricardo Pietro
- **Repórteres:** Bruno Estrella, Fernanda Machado e Lígia Gobbi
- **Projeto Gráfico/Editoração:** Teresa Perrotta Carrione
Galdencio N Sanches
- **Telefones:** (21) 3233-6361/6339/6336
- **Departamento de Promoção e Marketing:**
Ulisses Oliveira (ulissesrce@gmail.com)
- **Telefones:** (21) 3233-6307 ou (21) 96485-0880 (WhatsApp)

CANAL DIRETO COM O LEITOR

Leitores podem participar do jornal Empregos & Estágios dando sugestões, fazendo críticas ou tirando dúvidas. Para isso, basta enviar e-mail para <atendimento.jee@gmail.com>

O JORNAL EMPREGOS & ESTÁGIOS É UMA PUBLICAÇÃO DA EDITORA DE PUBLICAÇÕES SEGMENTADAS
CNPJ: 04.216.806/0001-72

Endereço: Rua do Senado, nº 229, Centro
CEP: 20.231-020 | Tel.: 21 - 2232-4046

Aumenta a preocupação das
empresas com bem-estar de seus
funcionários no ambiente de trabalho

Em meio a questões como automação, busca por novas habilidades e força de trabalho com dificuldades de adaptação a um mercado cada vez mais exigente, as empresas também enfrentam, atualmente, a necessidade de reposicionamento, no sentido de compreender seu papel nas sociedades em que estão inseridas.

Em seu relatório "Tendências Globais de Capital Humano de 2018 - A ascensão da empresa social", a Deloitte (empresa de auditoria, consultoria empresarial, assessoria financeira, gestão de riscos e consultoria tributária para clientes públicos e privados dos mais diversos setores) examina as crescentes expectativas que este cenário traz e o ritmo acelerado com que a tecnologia está moldando as prioridades de capital humano das organizações.

Ao ouvir mais de 11 mil líderes de RH e de negócios, o relatório Global Human

- 87% DOS EXECUTIVOS QUE PARTICIPARAM DO ESTUDO ACREDITAM QUE A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA TRARÁ MAIS IGUALDADE E INFLUENCIARÁ O FUTURO MAIS DO QUE OS GOVERNOS

Capital Trends deste ano consolida-se como a maior pesquisa do gênero. Nela, os entrevistados apontam para a necessidade de um C-suite (altos executivos) capaz de desenvolver uma abordagem multidisciplinar para lidar com questões complexas - 85% consideraram esse fator importante ou muito importante. Porém, apesar do resultado, 73% dizem que seus executivos ainda precisam aprimorar esta colaboração e sinergia entre eles.

Na amostra nacional da pesquisa, com 337 participantes, o levantamento da Deloitte (no Brasil, onde atua desde 1911, é uma das líderes de mercado, com seus 5.500 profissionais e com suas operações em todo o território nacional, a partir de 12 escritórios) demonstra que 92% dos executivos apontam a atenção com o bem-estar como uma questão importante para suas atividades profissionais no futuro; 57% dos respondentes também acreditam que seu negócio pode gerar um impacto positivo a coletividade.

"Uma empresa social tem a missão de combinar crescimento de receita com o respeito e apoio a todos os seus públicos de interesse. Trata-se de uma organização que tem a responsabilidade de ser exemplar, tanto dentro quanto fora de seu ambiente, servindo como modelo e promovendo um alto grau de colaboração em todos os níveis da organização. O resultado aferido no Brasil, que destaca a preocupação com o bem-estar como principal ponto ressaltado pelos executivos, indica que estamos nos preparando bem para o futuro", aponta Roberta Yoshida, sócia líder da Consultoria em Gestão de Capital Humano da Deloitte Brasil.

Ao mesmo tempo em que impulsionam grandes oportunidades, as mudanças tecnológicas também trazem impactos surpreendentes na sociedade. No Brasil, 87% dos executivos do C-Level dizem que a revolução tecnológica trará mais igualdade, estabilidade e a possibilidade de influenciar o futuro - mais até do que o governo.

"As pessoas esperam que os



Divulgação

Para Roberta Yoshida, IA será amplamente utilizada em breve

líderes preenchem a lacuna existente entre a expectativa gerada por estas transformações e a realidade em que de fato se encontram as empresas. Contudo, nossa pesquisa mostra que estas lideran-

do mundo indicam que suas empresas não fizeram nada para ajudar este público a encontrar novas carreiras. Outros 15% dizem que os trabalhadores mais maduros são vistos como um impedimento ao desenvolvimento de talentos, indicando que o amadurecimento da força de trabalho continua a ser um recurso inexplorado de experiência e conhecimento para o benefício corporativo.

Este cenário faz com que a força de trabalho autônoma ganhe relevância dentro das organizações socialmente conscientes. No ano passado, as empresas atentaram-se para como as mudanças induzidas pela automação afetariam os indivíduos. A pesquisa da Deloitte mostra que 4 entre 10 empresas acreditam que a automação terá um grande impacto nos empregos - 61% estão agora redesenhando os trabalhos em torno da Inteligência Artificial (IA) e da robótica. Além disso, 72% dos líderes de RH e de negócios classificaram o tópico IA como importante ou muito importante.

Ainda nos resultados da amostra do Brasil, 40% dos respondentes classificaram a remuneração como um tema muito importante para suas empresas. Contudo, apenas 6% apontaram estar adequadamente prontos para apli-

- O 48% DOS PARTICIPANTES ACREDITAM QUE A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL SERÁ AMPLAMENTE UTILIZADA EM SUAS EMPRESAS NOS PRÓXIMOS TRÊS A CINCO ANOS

car mudanças em seus programas de recompensas.

"No Brasil, vimos que 72% dos executivos consideram que os planos de carreira em suas empresas não são pautados pela hierarquia organizacional, enquanto apenas 20% afirmam que suas empresas desenvolvem pessoas por meio de experiências de aprendizado e 18% dizem oferecer aos seus empregados a possibilidade de se desenvolverem e traçarem novos caminhos para suas carreiras", afirma Roberta Yoshida.

Na amostra global, a pesquisa revela que o aumento da transparência e da conscientização política são vetores importantes no papel das empresas como um fator de mudança. As organizações acreditam que cada vez mais devam desenvolver o bem social, tanto para clientes, comunidades e sociedade, quanto para seus profissionais.

LONGEVIDADE E
AUTOMAÇÃO DA FORÇA DE
TRABALHO

A maior expectativa de vida do trabalhador também levanta questões como a duração da carreira e impactos econômicos advindos de remuneração e seguridade. Mesmo diante das vantagens competitivas que os talentos mais experientes oferecem, 49% dos respondentes de todo o

"Hoje, no mercado brasileiro, 48% dos executivos acreditam que a Inteligência Artificial será amplamente utilizada em suas empresas nos próximos 3 a 5 anos, porém ainda é necessário que estes líderes comecem a se preparar para lidar com esta tendência para poderem continuar competitivos no mercado - apenas 33% dos executivos que conversamos sentem-se preparados para lidar com a Inteligência Artificial", complementa Roberta Yoshida.

METODOLOGIA
E AMOSTRA

Para a realização da pesquisa, foram ouvidos mais de 11 mil profissionais de diferentes níveis hierárquicos, (337 no Brasil), contemplando organizações de pequeno, médio e grande portes, em 30 países, distribuídos por Oceania, Oriente Médio, África Central, Europa, Américas e Ásia. No Brasil, a pesquisa ouviu representantes de diferentes setores da indústria, entre eles, os de manufatura (18%), bens de consumo (14%), serviços (13%), energia e recursos naturais (11%) e tecnologia (11%). O levantamento de 2018 obteve um número recorde de respostas, confirmando-se como a mais abrangente pesquisa sobre Capital Humano do Brasil com esse perfil.

Fique Atento

Marketplace
de Coaching

Quem já refletiu sobre contratar um coach para discutir estratégias de carreira, aperfeiçoar os relacionamentos e melhorar competências e habilidades percebeu que a tarefa de encontrar o profissional ideal não é simples. Avaliar o especialista e ter a segurança de que contratá-lo é um bom negócio pode ser trabalhoso e desestimulante. Foi passando por essa experiência que o empreendedor Ivan Feliciano teve a ideia de criar a Ilevus (www.ilevus.com), marketplace que reúne em uma mesma plataforma coaches de diversos nichos com informações que ajudam a fazer a melhor escolha. No site, o acesso é gratuito para os profissionais, com a bio, contatos e avaliações de outros clientes. "Garantimos a segurança ao exigir todos os documentos que comprovem a autoridade do coach, mas ter feedbacks e comentários de quem utilizou o serviço fortalece a imagem e reputação", observa Feliciano. É possível, ainda, marcar os horários diretamente na página, o que ajuda a economizar tempo. Para os especialistas é uma vitrine do trabalho, onde eles podem destacar suas formações e áreas de especialidade, além de criar páginas de serviço gratuitamente. A Ilevus disponibiliza, ainda, o pacote Premium que, por uma assinatura de R\$ 50 mensais, oferece uma plataforma para sessões virtuais e as ferramentas mais comuns aplicadas no coaching, como a roda da vida, SWOT, a lista de desejos e a grande jornada, entre outras. O histórico de atendimento fica registrado, com a relação de métodos aplicados e resultados, o que reduz a burocracia para o coach. Estão incluídos, também, outros recursos, como o acesso a meios de pagamento, o parcelamento em até 10 vezes sem juros para os clientes e um sistema em que se recebe uma bonificação por indicações. "Investimos fortemente em marketing digital para tirar essa preocupação do coach", afirma Ivan.

O perfil do
estagiário

Há mais de 50 anos, as empresas formam futuras equipes a partir de estagiários bem preparados. Se esse formato de recrutamento for avaliado com atenção, será verificado que se trata de forte caminho de entrosamento entre profissionais já experientes e jovens talentosos com vontade de aprender. É comum que muitos profissionais tenham passado pelo estágio, o que facilita aos estagiários encontrar melhor receptividade nas empresas em seu programa de aprendizado prático. Isso porque compreendem quais os dilemas, dificuldades e possibilidades que permeiam esse período de aprendizado. Entretanto, não é suficiente para fazer funcionar a relação dos orientadores-desenvolvedores com os estagiários. As melhores práticas levam as empresas a observar quesitos obrigatórios que ensejam à obtenção de bons resultados. Nesses quesitos se encontram os aspectos operacionais, legais, técnicos e sociais do estágio, porém passam pelos objetivos a alcançar com o programa de estágio e pela definição dos perfis dos que atuarão nele. Formar futuros quadros de profissionais a partir de um programa de estágio exige, antes, adequação dos perfis dos estagiários buscados com o perfil do que seja valor para a empresa. Para isso, é necessário que as partes (estagiário e empresa) tenham interesses comuns e que construam o fortalecimento da relação. É essencial, então, que o ponto de partida para modelar boas equipes, por meio de programas de estágio, seja a empresa avaliar, com especial atenção, o mais adequado perfil de jovens que serão preparados para o futuro dos seus negócios.