

OPINIÃO

Mudança na velocidade da luz: qual a transformação esperada do RH?

Robson Campos (\*)

A velocidade das mudanças em nossa sociedade se intensificou de maneira surpreendente.

Em poucos séculos, evoluímos da indústria 1.0 para a indústria 5.0, e alcançamos inúmeros avanços tecnológicos. E o mais impressionante é que, conforme fomos avançando pela transição entre as fases, o período entre elas ficou mais e mais curto. Para se ter uma ideia, a transição da indústria 4.0 para 5.0 levou apenas 15 anos!

Esse aumento na velocidade das mudanças se deve, em grande parte, ao fato de estarmos vivenciando inovações incrementais, o que proporciona maior segurança na adoção. Consequentemente, observamos alterações profundas em nosso dia a dia, em um curto intervalo de tempo.

Nesse cenário dinâmico e desafiador, é imprescindível que nós, profissionais de RH, acompanhem as novas tecnologias e suas implicações para a sociedade. Caso contrário, nossa capacidade de competir no mercado será prejudicada, ou seja, o risco não é a tecnologia, mas sim a nossa obsolescência profissional. E para que possamos utilizar as tecnologias de modo efetivo, é fundamental entendermos de pessoas — o que se prova outro grande desafio hoje, já que o futuro do trabalho se desenha como um futuro complexo.

Vivenciamos um tempo de equipes multigeracionais, um tema cada vez mais comum no cotidiano das organizações, os RHs enfrentam o grande desafio da convivência de quatro gerações no mercado de trabalho - Baby Boomers, Gerações X, Y e Z - que possuem comportamentos e prioridades bem diferentes, o que deveria ser um grande trunfo, mas pode acabar se tornando uma grande dificuldade de gestão para os líderes. E essa convergência está apenas começan-

do. Somado a isso, o futuro do trabalho também será pautado por novos modelos de carreira e novos objetivos profissionais, impulsionados por essa diversidade geracional.

Outra tendência que se espera do mercado de trabalho para os próximos anos é a relação mais próxima entre humanos e tecnologia, principalmente pelo boom recente causado pela IA Generativa, e a valorização crescente de human skills entre os profissionais. Nesse contexto, um RH contemporâneo tende a ser considerado como cada vez mais estratégico para o crescimento das companhias, atuando ativamente junto aos CEOs das empresas.

Diante desse cenário fica a pergunta: como o RH pode apoiar a tomada de decisão nas organizações? Aqui destaco que a resposta está certamente em potencializar as habilidades humanas, que são não novas, mas sim velhas conhecidas. A primeira delas é a empatia, ou seja, é preciso que os RHs compreendam pontos de vista diferentes e busquem encontrar maneiras de trabalhar juntos e juntas de forma construtiva. A segunda habilidade é o conhecimento, a importância de se trocar experiências e de promover a cultura do aprendizado contínuo. A terceira habilidade é o respeito. É fundamental que profissionais de gestão de pessoas combatam atitudes preconceituosas e promovam a diversidade (geracional, cultural, étnica, racial, entre outros) como um ativo na organização.

Muitas dessas mudanças já começamos a vivenciar na prática, por isso é fundamental que os profissionais de RH também se transformem. Aqueles que abraçarem essa transformação saberão se posicionar melhor no mercado, utilizando a tecnologia de forma estratégica e inovadora em seu dia a dia.

(\*) Diretor de produtos para RH da TOTVS.

Pig butchering: um novo golpe

Chamado pelos americanos de Pig Butchering, que pode ser traduzido como Abate do Porco, o golpe levou a Meta a remover de suas redes sociais cerca de 2 milhões de contas suspeitas de estarem relacionadas a esse golpe, a maior parte delas pertencendo, principalmente, a usuários de Mianmar, Laos, Camboja, Emirados Árabes Unidos e Filipinas.

Vivaldo José Breternitz (\*)

O nome do golpe refere-se ao ato de levar um porco - a vítima - ao abate após um período em que ela é "engordada" pelo golpista. Nesse período, o criminoso aproxima-se da vítima através de uma rede social, de forma a ganhar sua confiança.

Quando a confiança é estabelecida, o golpista convida a vítima a investir em um esquema de enriquecimento rápido, geralmente baseado em criptomoedas, quando então ocorre o "abate", ou seja, a transferência de recursos financeiros da vítima para o criminoso, que desaparece em seguida.

Como nos golpes onde o criminoso procura construir um relacionamento amoroso com a vítima, o estágio inicial é frequentemente sofisticado, com a amizade sendo construída lentamente até que a confiança seja conquistada. Os golpistas geralmente levam o relacionamento para aplicativos com menos moderação, como o Telegram, deixando de usar Facebook, WhatsApp ou Instagram, que em tese tem ferramentas que podem detectar golpes com alguma antecipação.

O FBI disse que nos últimos anos tem havido um aumento acentuado de golpes desse tipo; apenas em setembro, americanos perderam US\$ 4 bilhões para esses golpistas - um valor recorde.

Segundo a Bloomberg, um estudo publicado este ano mostrou que desde 2020 esses golpistas roubaram mais de US\$ 75 bilhões das vítimas ao redor do mundo.

Casos como esses mostram como as redes sociais são extremamente perigosas, e que relacionamentos estabelecidos através delas devem ser conduzidos com extrema cautela, lembrando sempre que se algo parece muito bom para ser verdade, quase nunca é.

(\*) Doutor em Ciências pela Universidade de São Paulo, é professor, consultor e diretor do Fórum Brasileiro de Internet das Coisas - vjnitiz@gmail.com.



Hayana\_Fernanda\_de\_Peixeis\_CANVA

As conexões na recolocação profissional

Estar fora do mercado de trabalho é um desafio, mas também uma oportunidade de repensar estratégias e objetivos. Nesse momento de transição, o diferencial vai além das habilidades técnicas. A capacidade de construir conexões, demonstrar competências interpessoais — as chamadas soft skills — e ter um foco claro sobre o que se deseja para a carreira, são essenciais para uma recolocação mais rápida.

Um estudo recente publicado pela Bloomberg, em parceria com a Reed Recruitment, revelou que 90% dos empregadores consideram as soft skills fundamentais na hora de contratar. A capacidade de trabalhar em equipe, a resiliência e o aprendizado contínuo são critérios decisivos para o sucesso. Além disso, 78% dos empregadores reconhecem que competências interpessoais são mais difíceis de encontrar do que habilidades técnicas, o que reforça a importância de desenvolvê-las para se destacar.

Além das soft skills, outro fator crucial é a clareza sobre os objetivos profissionais. Se você almeja uma posição de liderança, deseja mudar de área, quer empreender ou precisa se reorganizar após uma saída abrupta, é importante pensar estrategicamente sobre onde quer estar. Ter um foco claro transforma momentos de incerteza em oportunidades.

Vale considerar também o calendário do mercado de trabalho. No Brasil, meses como novembro e dezembro apresentam menor movimentação de contratações, com empresas fechando orçamentos e se preparando para as férias. A expectativa é que o ano só "comece" após o Carnaval,



Salang888\_CANVA

com janeiro sendo marcado por pausas nas atividades. Porém, essa realidade pode ser vantajosa para quem busca recolocação, pois há menos concorrência de candidatos e você pode se posicionar para aproveitar as vagas que surgem com o início do ano.

A pesquisa da Bloomberg destaca que a busca por soft skills se intensificou no pós-pandemia, onde a colaboração remota e a adaptabilidade se tornaram indispensáveis. Competências técnicas podem ser ensinadas, mas habilidades como comunicação eficaz, empatia e liderança exigem tempo e dedicação para serem aprimoradas. Essas características são essenciais não só para se recolocar, mas para alcançar os objetivos profissionais.

Iniciativas como o Grape Valley, uma comunidade de startups focada em inovação e networking, baseada em Jundiaí, são exemplos de como ambientes colaborativos ajudam a construir conexões e a encontrar inspiração para atingir objetivos. Participar de eventos e interagir com profissionais de

diversas áreas pode ser o ponto de partida para transformar seus planos em realidade.

Se você está em busca de recolocação, invista no desenvolvimento das soft skills, na construção de uma rede de contatos sólida e, acima de tudo, defina o foco da sua trajetória. Saber onde você quer chegar facilita a tomada de decisões e maximiza o impacto das suas ações.

Porém, mais importante que qualquer habilidade ou técnica, são as pessoas que cruzam nosso caminho ao longo da jornada. Elas, com suas histórias e ensinamentos, nos moldam de formas que nenhum curso acadêmico poderia. Cada interação, cada troca de experiências nos traz aprendizados que levamos para a vida toda. Isso não diminui a importância do ensino formal — ele é essencial para estruturar o conhecimento e abrir portas, mas é nas conexões humanas que realmente crescemos.

(Fonte: Jones Henrique Martins é especialista em Finanças Públicas e Cidades Inteligentes).

H&CO cria programa de governança corporativa focada no Nordeste

A H&CO Brasil juntamente com o Nelson Wilians Advogados acabam de criar o programa de governança corporativa com foco em atender as organizações da região Nordeste. O diagnóstico será ofertado gratuitamente para as primeiras 15 empresas.

A criação do programa surgiu a partir do interesse das duas empresas em suprir a carência de governança corporativa que impacta, principalmente, a região Nordeste. Deste modo, a parceria prevê oferecer, para os novos e atuais clientes

do SAP Business One, sistema de gestão para empresas em crescimento da multinacional alemã, um diagnóstico amplo, com a realização de análises do ponto de vista fiscal, previdenciário e reputacional, a fim de prestar o melhor direcionamento.

News @TI

Timelens e Tendências Consultoria firmam parceria @ A consultoria de dados e insights Timelens anuncia parceria com a Tendências Consultoria, atualmente a mais completa e renomada consultoria econômica do Brasil, que oferece estudos, análises e projeções personalizadas para fundamentar a tomada de decisões estratégicas. A união das duas empresas tem o objetivo de compreender as variáveis que impactam o consumo, unindo análises econômicas e comportamentais. Para uma avaliação mais profunda e completa voltada para clientes diversos, a parceria vai conectar a expertise das duas organizações, com fatores relacionados à economia, como crescimento econômico, preços e renda disponível, e os drivers, que são os fatores que influenciam as decisões, tais como percepções e interesses que conectam consumidores a marcas (https://www.timelens.com.br/) (https://tendencias.com.br/).

Roku chega a CCXP 2024 pelo terceiro ano consecutivo @ O maior evento de cultura pop do mundo dá as boas-vindas, pelo terceiro ano consecutivo, à plataforma de streaming para TV número 1 dos Estados Unidos e do México\*. De 4 a 8 de dezembro, a Roku estará na CCXP com um estande inspirado na Roku City, o icônico screensaver presente apenas nos dispositivos de streaming da marca e nas Roku TVs. No espaço, de 180 metros quadrados, localizado na Avenida 3, corredor central do festival, os visitantes do evento poderão aproveitar o melhor do streaming.

Empresas & Negócios José Hamilton Mancuso (1936/2017)

Laurinda Machado Lobato (1941-2021) Responsável: Lilian Mancuso

Editorias Economia/Política: J. L. Lobato (lobato@netjen.com.br); Ciência/Tecnologia: Ricardo Souza (ricardosouza@netjen.com.br); Livros: Ralph Peter (ralphpeter@agenteliterarioralph.com.br); Comercial: comercial@netjen.com.br; Publicidade Legal: lilian@netjen.com.br

Webmaster/TI: Fabio Nader; Edição Eletrônica: Ricardo Souza. Revisão: Maria Cecília Camargo; Serviço Informativo: Agências Brasil, Senado, Câmara, EBC, ANSA. Artigos e colunas são de inteira responsabilidade de seus autores, que não recebem remuneração direta do jornal.

Jornal Empresas & Negócios Ltda Administração, Publicidade e Redação: Rua Joel Jorge de Melo, 468, cj. 71 - Vila Mariana - São Paulo - SP - CEP: 04128-080 Telefone: (11) 3106-4171 - E-mail: (netjen@netjen.com.br) Site: (www.netjen.com.br). CNPJ: 05.687.343/0001-90 JUCESP, Nire 35218211731 (6/6/2003) Matriculado no 3º Registro Civil de Pessoa Jurídica sob nº 103.

Colaboradores: Claudia Lazzarotto, Eduardo Moisés, Geraldo Nunes e Heródoto Barbeiro. ISSN 2595-8410