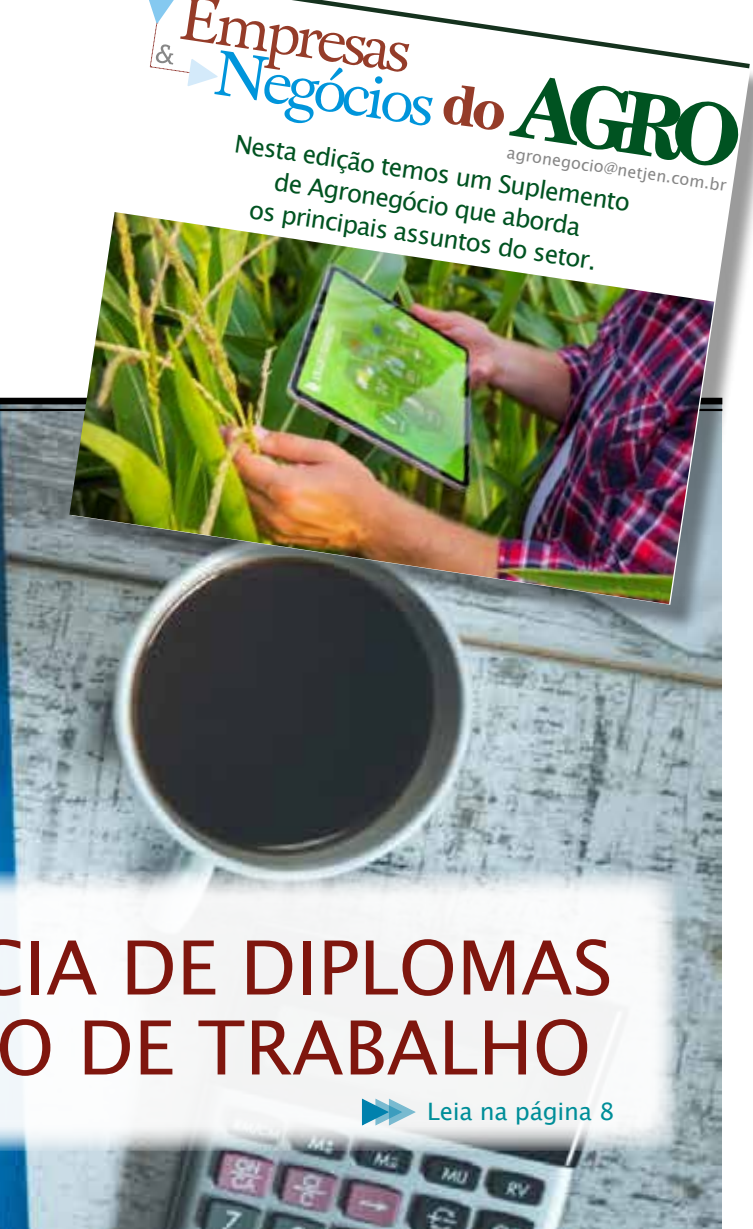




MOVIMENTO GLOBAL DESAFIA EXIGÊNCIA DE DIPLOMAS E IMPULSIONA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

▶▶▶ [Leia na página 8](#)

Como recrutar para posições não óbvias?

Toda contratação, seja ela nova ou uma reposição, parte de uma premissa muito importante: os entregáveis esperados do futuro profissional.

Porém, em recrutamentos para posições não óbvias, ou seja, não tão usuais do mercado, há um desafio maior em identificar o talento ideal para ocupar essa cadeira – cuja solução estará associada não apenas a um mapeamento e reflexão sobre o momento atual da empresa, como também uma lente muito mais aprofundada sobre como ela se vê no futuro, para que consigam identificar quem estará mais alinhado para construir essa trajetória junto.

O cenário enfrentado pelos profissionais do ramo está, de fato, complexo. Segundo uma pesquisa do LinkedIn, 72% dos RHs afirmam que contratar colaboradores ficou mais desafiador no último ano, tendo dificuldades em encontrar a qualidade adequada dentre um alto volume de candidaturas. Apesar de toda empresa lidar com dores parecidas e cíclicas, quando analisamos o recrutamento de posições não óbvias, é preciso sair ainda mais da caixa para obter a máxima assertividade nesta contratação.

O ponto de partida para qualquer recrutamento é entender o momento atual da empresa e onde ela deseja chegar. Que tipos de problema está enfrentando hoje? Quais habilidades (técnicas e comportamentais) o futuro profissional precisa ter para preencher essas lacunas? Quais desafios poderão ser encontrados e como pretendem superá-los? As respostas desses questionamentos fornecerão uma leitura muito mais aprofundada sobre a realidade e expectativas do negócio, materializando esses aspectos na posição não óbvia.

Quais responsabilidades essa cadeira deverá assumir? Que tipo de mecanismos este profissional precisará construir para atingir as expectativas corporativas? Tenha clareza do que espera com essa contratação



ADragon_CANVA

“Apesar de toda empresa lidar com dores parecidas e cíclicas, quando analisamos o recrutamento de posições não óbvias, é preciso sair ainda mais da caixa para obter a máxima assertividade nesta contratação.”

sob todas as perspectivas profissionais, buscando esse talento em ambientes que já demandaram – ou estão, atualmente, demandando – essas mesmas habilidades e comportamentos.

Pense, por exemplo, em empresas que tenham a transformação digital como algo latente em sua cultura. Quais negócios já priorizaram esse investimento há alguns anos? Quais, hoje, realizam essas transformações mais profundas, com uma melhor gestão de recursos? Quem assumiu a frente dessa tarefa e como comandaram tudo isso? Muito provavelmente, os responsáveis por essas estratégias também podem trazer resultados significativos para a sua empresa.

Normalmente, esses processos seletivos não óbvios são cocriados entre a empresa e o profissional. Afinal, não é algo que já se tenha uma ampla experiência e conhecimento, e as partes deverão aprender juntas quais passos dar para que compreendam como prosseguir para conquistar os objetivos esperados. Um projeto que brilhará

os olhos deste talento para que aceite a oportunidade e se empenhe a desbravar esses caminhos.

Recrutar para uma posição não óbvia não precisa ser uma dor de cabeça, uma vez que, com um bom planejamento, pode elevar as chances de contratação de um profissional excepcional que se engaje nesse propósito. Porém, de nada adiantará construir esse processo se os responsáveis por essa seleção não tiverem uma lente muito bem ajustada neste mesmo propósito.

Você, gestor ou líder, reflita: qual a sua visão sobre esse tema? Está de acordo e compreende a importância desse olhar abrangente para um recrutamento assertivo? Avalie quão calibrada está sua lente para o futuro, se não, dificilmente esse processo terá êxito para alavancar a empresa a um patamar diferenciado frente a seus concorrentes.

(Fonte: Thiago Xavier é Headhunter e sócio da Wide Executive Search, boutique de recrutamento de executivos).

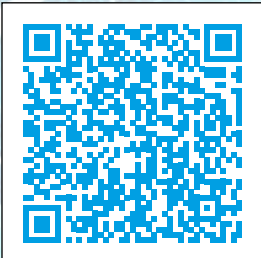
A nova liderança que o mercado exige: menos rigidez, mais equilíbrio humano

Uma nova visão de liderança está ganhando força nas empresas que buscam inovação, engajamento e resultados sustentáveis: trata-se da liderança integrada, que une características tradicionalmente associadas ao masculino — como assertividade e tomada de decisão rápida — com traços tidos como femininos — como empatia, colaboração e escuta ativa. ▶▶▶

Para informações sobre o

MERCADO
FINANCEIRO

faça a leitura do
QR Code com seu celular



Pejotização no STF: o que muda na vida de quem trabalha como PJ no Brasil?

Especialista aponta porque líderes que unem razão e emoção são a chave para times mais inovadores, engajados e preparados para mudanças. ▶▶▶

Terceirização segura: como empresas podem se proteger de passivos trabalhistas

"Um dos pilares da prevenção está na elaboração de contratos com cláusulas claras e protetivas". ▶▶▶

Nível alto de maturidade digital tem maior chance de retenção de clientes

O tempo de resposta virou moeda de ouro no mundo dos negócios online. ▶▶▶

Negócios em Pauta

designer491_CANVA



Imersão gratuita sobre fusões e aquisições de startups

Nos dias 20 e 21 de maio, a ACE Ventures realiza o Exit Academy, uma imersão online e gratuita voltada para founders, investidores e executivos interessados em entender o processo de fusões e aquisições (M&A) no ecossistema de startups. O evento é conduzido pela ACE Advisors, boutique de M&A da ACE Ventures, especializada em apoiar empreendedores na preparação e condução de processos de venda de empresas. “A decisão de vender uma empresa é uma das mais estratégicas da jornada empreendedora. Nosso objetivo com a Exit Academy é mostrar o caminho real, com aprendizados práticos que evitam erros comuns e ajudam founders a maximizar o valor do negócio”, afirma Otávio Pimentel, sócio e Head de M&A da ACE Advisors, que vai conduzir o evento. Entre os nomes confirmados estão Layon Lopes (Silva Lopes Advogados) e Érico Bruni (DOMO.VC) (<https://aceadvisors.com.br/exit-academy>). ▶▶▶ [Leia a coluna completa na página 3](#)

News@TI

AI/Seal Summit 2005



Seal Summit 2025

@Grandes líderes de varejo, indústria, logística e educação estarão reunidos na zona sul de São Paulo (SP) no dia 20 de maio, das 8h às 21h, para o Seal Summit 2025 – nova edição do principal evento de inovação e tecnologia promovido pela Seal Sistemas. Com o tema “Empoderando o futuro com tecnologia e inovação”, o encontro contará com especialistas de empresas renomadas como Carrefour, Instituto Mauá, LinkedIn, Mercedes-Benz, Tekbond, Vivo e Yamaha, entre outras. A programação do evento contará com 18 palestrantes e irá ocupar um dia inteiro repleto de insights, melhores práticas, histórias de sucesso, depoimentos e experiências. Os debates girarão em torno dos novos tempos marcados por adaptação digital por parte de consumidores, mudanças de jornadas e novas rotinas de trabalho, desafiando os modelos tradicionais do varejo e da indústria (tinyurl.com/bdenep4u). ▶▶▶ [Leia a coluna completa na página 2](#)

A Outra Sala

Planos de Carreira ou Mapas Coloniais? — Porque o futuro não cabe mais nas trilhas que desenharam para a gente.

Por Ana Luisa Winckler

▶▶▶ [Leia na página 4](#)

