



refuturiza
EMPREGOS

RH ágil

o que é e o que você precisa
para ter um *hoje mesmo*

Índice

1. Introdução	3
2. O RH hoje	4
2.1. A Metodologia ágil	5
2.2. O que é um RH ágil	7
2.3. Por que ter um RH ágil	8
3. Como ter um RH ágil	10
3.1. Recrutamento e seleção	10
3.2. Cultura Organizacional: a importância de ter uma cultura forte e como garantir que as pessoas tenham aderência cultural com a empresa	18
3.3. Desenvolvimento de pessoas	21
3.4. Aprendizado contínuo	23
4. Conclusão	26



Clique no índice para ir direto ao tópico

1. Introdução

Você já ouviu falar em “RH 5.0”? Esta é a fase mais recente do RH, numa linha do tempo na qual esta área se consolidou como a espinha dorsal de qualquer negócio. Isso porque já ficou muito claro que **Pessoas + Tecnologia** são pilares estratégicos de sucesso.

Atravessamos os momentos mais severos da pandemia e a transformação digital foi vivida com bastante intensidade. Hoje, boa parte do trabalho das empresas envolve soluções digitais: este é um caminho sem volta. E, com o RH, não seria diferente.

Por isso trouxemos, neste E-book, informações fundamentais para quem já entendeu que, sem investir em pessoas, fica muito difícil voar mais alto – pra não dizer impossível!

Compartilharemos aqui conhecimentos e experiências que vão te ajudar a construir os alicerces da sua área de RH. Melhor dizendo, como preferimos falar por aqui: sua área de Pessoas e Cultura. E tudo isso tem somente um destino: **crescimento e resultados.**

Falaremos sobre como hoje os processos entrelaçam **automatização, dados e humanização**, por mais que à primeira leitura pareçam até termos incompatíveis.

Acreditamos que é juntos que chegamos mais longe e que a educação é a grande chave para ir além. Ninguém melhor que a Refuturiza para acreditar nisso, certo? Esperamos que nossa contribuição seja proveitosa para o seu crescimento.

Aproveite a leitura!



2. O RH hoje

Como falamos no início do texto, o RH percorreu uma trajetória movimentada. Se no início ele tinha mais cara de DP (Departamento Pessoal), dedicando-se a cuidar quase que exclusivamente de processos administrativos que envolviam empregador e empregado, hoje as coisas mudaram bastante.

Ao longo do tempo, leis trabalhistas foram criadas e os direitos dos trabalhadores se fortaleceram. A relação entre empregado e empregador foi se desenhando como uma **parceria**. Depois, chegou a era da digitalização e a **visão** se tornou mais **holística**.

Hoje, o posicionamento da então área de Recursos Humanos se transformou e faz muito mais sentido se referir ao setor como **Pessoas e Cultura**.

E é aqui que o conceito da Metodologia Ágil passa a fazer cada vez mais sentido. Vamos explicar sobre ela no próximo tópico!

2.1. A Metodologia Ágil

O conceito do “Ágil” surgiu, inicialmente, no meio tech. Os processos de desenvolvimento careciam de mais flexibilidade e velocidade, para responder às demandas de um mercado cada vez mais ansioso por dinamismo. Mas como garantir escala, qualidade e velocidade de processos de alto nível de complexidade?

Em 2001 surgiu o famoso *Manifesto Ágil de Desenvolvimento de Softwares*, consolidando a ideia de que:



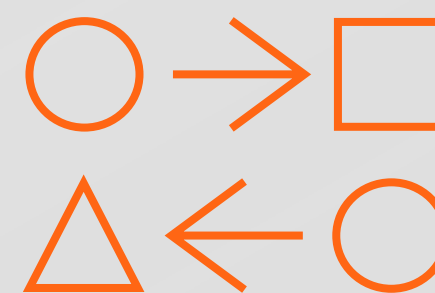
o cliente deve estar no centro;



as entregas devem ser contínuas e com valor agregado;



a comunicação entre as pessoas dos times precisa ser constante e transparente, representando um grande alicerce;



o processo deve ser pautado em etapas claras.

Com isso, a metodologia garante a continuidade e qualidade das entregas, e a transparência dos processos.

Tudo isso é traduzido nos 4 valores fundamentais, contidos no Manifesto Ágil:

Manifesto Ágil

Indivíduos e interações

mais que processos e ferramentas

Software em funcionamento

mais que documentação abrangente

01

02

03

04

Responder a mudanças

mais que seguir um plano

Colaboração com o cliente

mais que negociação de contratos

2.2. O que é um RH ágil

Podemos traduzir o RH Ágil em conceitos como: pessoas, estratégia, flexibilidade, adaptabilidade, inteligência, dinamismo e cultura.

Na mesma mão da Metodologia Ágil, o RH Ágil proporciona que a área de **Pessoas e Cultura** atue como a **espinha dorsal do negócio**. Uma vez que é esta a área que cuida de pessoas, o ativo mais precioso das empresas, naturalmente ela é estratégica.

E como ela pode fazer isso?



Com processos mais ágeis, menos engessados;



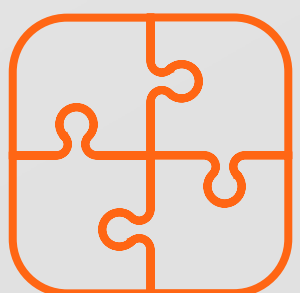
Com visão analítica, proporcionando inteligência para tomada de decisões das lideranças;



Comunicação constante e processos transparentes;



Com o desenvolvimento contínuo de pessoas e times;



Fortalecendo e mantendo a cultura da empresa;



Trazendo dados e soluções digitais;



Conduzindo mudanças e novos processos em todas as esferas

Assim como na Metodologia Ágil, o RH também tem seu Manifesto:

MENOS

Hierarquia

Sigilo

Prescrição

Gestão e retenção

Recompensas
extrínsecas

Obrigações

MAIS

Redes Colaborativas

Transparência

Adaptabilidade

Inspiração e
engajamento

Motivação intrínseca

Ambição

2.3 Por que ter um RH ágil

O grande objetivo das empresas é atingir seus resultados, obviamente. Mas o “como” é que faz toda a diferença. E é aí que estão os atributos que o RH dispõe.

A área de **Pessoas e Cultura** nos moldes do **RH Ágil**, além de **estar pronta para oferecer** respostas rápidas e inteligentes, ainda atua como a **grande guardiã e disseminadora da cultura da empresa**. Isso se traduz em engajamento, desenvolvimento e performance.

Para isso, os processos se baseiam em práticas que privilegiam:

- equipes colaborativas, motivadas e engajadas
- abertura à mudanças
- investimento no desenvolvimento de pessoas

- clima organizacional e ambiente que proporcione prazer em trabalhar
- segurança psicológica e escuta ativa
- engajamento e diminuição da Rotatividade de colaboradores, **o Turnover**

Sobre o Turnover, a indesejada “dança das cadeiras”

A Rotatividade de Colaboradores (ou Turnover) é um índice que conta como vai a retenção dos talentos da sua empresa. É importante destacar que **altos índices de rotatividade custam caro**, além de indicarem que algo não vai bem dentro da organização.

Os prejuízos se refletem em **gasto de dinheiro, tempo, energia, além de desgastar a equipe e impactar diretamente os resultados**. Veja alguns deles:

- Custos com multas e rescisões;
- Custos com recrutamento (salário de recrutadores, tempo gasto com o processo, pagamento de plataformas e ferramentas)
- Treinamento da nova pessoa que vai ocupar a posição (ressaltando que o retorno sobre este novo investimento só acontece após o terceiro mês de integração)
- Você pode estar perdendo excelentes colaboradores para a concorrência.

Segundo uma pesquisa da consultoria de RH Robert Half, realizada em 13 países e com 1775 diretores de RH, o Brasil ocupa a primeira posição em índices de Turnover, tendo aumentado 82% desde 2010.

Agora que já apontamos os motivos para adotar e manter o conceito de RH Ágil em Pessoas e Cultura, vamos mostrar o que é preciso fazer para implementar estas práticas agora mesmo:



3. Como ter um RH ágil

Chegamos ao ponto crucial deste ebook: até agora contamos sobre o que é e a importância de se implementar os conceitos do RH Ágil para Pessoas e Cultura. Agora é a vez de explicar como colocar em prática, levando em conta os principais pilares para a área:

3.1. Recrutamento e Seleção

É aqui que tudo começa. O processo de recrutamento e seleção é o primeiro e um dos maiores passos para se ter uma **equipe feliz e produtiva**.

É este o momento de criar uma descrição de vaga (ou “*job description*”) que traduza com clareza o que se espera dos talentos e faça com que ele se encante pelo que a empresa é. E, para isso, é importante que se trabalhe o que chamamos de **Employer Branding**, ou **Marca Empregadora**. Falaremos desta estratégia mais adiante.

Para ter um **processo seletivo bem sucedido**, é fundamental:

→ ter uma boa base de talentos;

- conseguir empreender uma boa atração de candidatos para a vaga;
- conduzir o processo de forma humanizada, evitando os famosos vieses;
- e, para fechar com chave de ouro, uma boa comunicação e feedback a todas as pessoas que se candidataram, em todas as etapas.

É um processo trabalhoso, mas que merece todo o cuidado, pois **ninguém quer arcar com os custos de dinheiro, tempo e energia contratando pessoas que não correspondem à expectativa da vaga!**

No próximo tópico, falaremos sobre como as soluções digitais podem trazer mais assertividade, velocidade e economia nos processos seletivos.

Soluções Digitais para o Processo de Recrutamento e Seleção

Pensando em trazer velocidade, diminuir custos e contratar com assertividade, hoje em dia se popularizaram as ferramentas de **ATS**.

A sigla **ATS** significa *Applicant Tracking System*: em português, Sistema de Rastreamento de Candidatos. Esta ferramenta é capaz de cuidar da **gestão de todos os passos do processo seletivo, possibilitando personalizar e automatizar cada etapa.**

Além disso, consegue ajudar na triagem de currículos por meio de inteligência artificial, **mostrando em segundos quem são as pessoas com maior aderência cultural, habilidades técnicas e as características comportamentais** mais adequadas para cada vaga.

Processo seletivo na nossa ferramenta:

Exemplos do processo seletivo do ATS da Refuturiza, na visão do administrador.

The dashboard displays three main sections: 'Banco de Talentos' (1033 Total), 'Triagem' (12 Total), and 'Análise de personalidade' (7 Total). The 'Banco de Talentos' section shows a list of candidates with their match percentages: Gabriel Amaral (75%), Lais Borges Da Silva (73%), and Ricardo Silva De Oliveira (73%). The 'Triagem' section shows Gabriel (76%), Leonardo Henrique ... (74%), and Gustavo Arão. The 'Análise de personalidade' section shows Gabriel Freitas (73%), Hemi Duarte Michele... (68%), and Matheus Serafim.

The detailed view for candidate Gabriel shows the following information: 'Candidatura feita em 21/08/2022 às 10:53', 'Idade 25 anos', and 'Localidade Valença, RJ'. The 'Dados complementares' section includes: Match Total (76%), Técnica (100%), Comportamental (50%), and Fit cultural (79%). The 'Sobre' section states: 'Gabriel tem pelo menos 0 anos de experiência e tem habilidade em Já trabalhou nas empresas UFFTech, Kenzie Academy Brasil.' Action buttons include 'Fechar', 'Enviar e-mail', 'Reprovar Pessoa Candidata', 'Remover do processo', and 'Avançar etapa'.

The dashboard shows a notification: 'Que boa notícia. Temos uma pessoa nova no time!!'. The message reads: 'Quer aproveitar e já cadastrar a pessoa candidata como colaboradora da empresa? Já tenho algumas informações e te direciono para completar o resto. Vamos começar?'. The notification has two buttons: 'Depois eu faço' and 'Vamos lá!'. The background shows the 'Entrevista' (0 Total) and 'Contratado' (1 Total) sections.

Exemplos da jornada de candidatura: são estes os passos que nossos talentos percorrem na ferramenta.

refuturiza EMPREGOS

Crie sua conta Entrar

Procurando pelo trabalho ideal?

Vem com a gente conquistar os seus sonhos. Você pode!

Que vaga está procurando? **Buscar**


Estado

Cidade

Especialidade

Tipo Contrato

Apenas vagas remotas



refuturiza EMPREGOS



Tudo pronto, BRUNO! Vamos seguir com a sua candidatura para a vaga de Advogado Empresarial Jr. !

BRUNO, você vai receber um e-mail com todos os detalhes da vaga. O próximo passo é uma entrevista comigo! Você pode fazer agora ou fazer em um momento mais tranquilo.

Fazer depois com calma Fazer a entrevista agora

refuturiza EMPREGOS

Olá, BRUNO

BRUNO SCOTT

Quero ficar visível para empresas

Idade: 38

Localidade: Belo Horizonte - MG

Visualizar Currículo

Minhas candidaturas

Candidaturas Ativas - (3)

Meu Perfil Dados Pessoais Habilidades Técnicas Exp. Profissional Formação

Meu Currículo 100%

Importar PDF LinkedIn

CPF: CPF

Filhos: Não informado

Cor/Raça: Não informado

Tipo de contrato: Efetivo

Gênero: Masculino

Estado civil: Solteiro(a)

Data de Nascimento: 07/12/1983


Idade: 38

Softskills

Você ainda não tem perfil comportamental, clique no botão abaixo e faça o seu teste.

Realizar teste DISC

Endereço: Belo Horizonte - MG



Contudo, é importante ressaltar que **uma boa ferramenta de ATS deve dar poder, velocidade e dados aos recrutadores** ou responsáveis pela condução do processo. As ferramentas digitais existem para fornecer tudo o que é preciso para que as pessoas possam tomar as melhores decisões, no menor tempo possível.

refuturiza
EMPREGOS

A Refuturiza ajuda seu **negócio a crescer**, atraindo e desenvolvendo talentos com inteligência e **valorizando a história de cada pessoa**

Vamos calcular sua economia?
Quantidade de colaboradores na empresa
30
Porcentagem de crescimento desejada no ano
5

Seu gasto sem a Refuturiza é **R\$ 38.720,10**
Com a Refuturiza, você economiza **R\$ 29.132,10**
E você ainda economiza **150** horas de entrevistas com candidatos

refuturiza
EMPREGOS

RH ágil
o que é e o que
você precisa para
ter um *hoje*

Nossa calculadora te mostra o quanto você economiza com contratações, desenvolvimento de pessoas e tempo em processos seletivos.



Marca Empregadora (Employer Branding)

Uma das grandes dores das empresas é perder bons talentos. Depois de destinar tempo e dinheiro a processos seletivos, treinamento, contratação... ninguém quer desperdiçar todo esse investimento, certo?

Uma importante estratégia de atração e retenção de pessoas é chamada de **Marca Empregadora**, ou *Employer Branding*.

É por meio dela que as empresas podem mostrar sua reputação, seu ambiente de trabalho e como a empresa investe no desenvolvimento de seus colaboradores. Isso faz com que as pessoas **percebam o valor da empresa**, o que ela proporciona e, por consequência, faz com que elas se sintam **atraídas** para trabalhar lá.

Também fazem parte da estratégia de Marca Empregadora:

Proposta de Valor aos Colaboradores (EVP - *Employee Value Proposition*): em resumo, é tudo aquilo que a empresa oferece de valor aos seus colaboradores. Isso pode ser comunicado por meio de um documento, manifesto, ou mesmo em conteúdos de redes sociais. Há empresas (como a Starbucks) que têm perfis exclusivamente voltados para se comunicar com seus colaboradores ou talentos em potencial.

Experiência dos Colaboradores (*Employee Experience*): hoje em dia é comum ouvirmos falar de CS ou CX (Sucesso do Cliente ou Experiência do Cliente). A área de Pessoas e Cultura também tem uma estratégia nesse sentido. Ela é materializada colocando o colaborador como centro de todas as decisões e estratégias do RH, pensando em promover ações que visem o bem estar e qualidade de vida dos colaboradores. Esse conceito também aparece no processo de recrutamento, que é o primeiro contato

efetivo do talento com a empresa (lembre-se de que a primeira impressão é a que fica!).

Marketing de Recrutamento

Depois de fazer a descrição da vaga, desenhar o fluxo do processo seletivo e publicar a vaga, o que os recrutadores mais querem?

Se você respondeu “**volume de candidaturas**”, acertou! Para começar bem a seleção de novos talentos, é preciso que um bom número de pessoas conheça e se interesse pela oportunidade.

O Marketing de Recrutamento é uma estratégia inspirada no próprio Marketing. Ele trabalha a ideia de funil; cada uma de suas etapas corresponde a um momento da jornada dos candidatos.

FUNIL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

ATRAÇÃO

CONVERSÃO

ENTREVISTA

CONTRATAÇÃO

01

ATRAÇÃO: nesta etapa, é preciso nutrir o funil com um bom volume de candidatos. Para isso, aplica-se a mesma lógica da atração de Leads: anúncios, redes sociais, comunidades, um bom material (conteúdo, artes)... vale entender qual é o perfil dos talentos que se deseja e direcionar a comunicação para os canais que mais fizerem sentido. Valem ações online (digitais) e offline, dependendo da região (panfletos, cartazes, etc).

02

CONVERSÃO: aqui, já temos um bom volume de candidatos. Mas é importante que eles sejam qualificados! De nada adianta ter um bom volume, mas de pessoas que não têm aderência com a vaga, certo? Aqui acontece essa triagem.

03

ENTREVISTA: nesta etapa, os recrutadores já escolheram as pessoas com as habilidades técnicas e comportamentais que mais têm a ver com a oportunidade. Agora é partir para as entrevistas.

04

CONTRATAÇÃO: a pessoa com os maiores índices de aderência foi encontrada! Agora é seguir para o Onboarding.

O processo seletivo responde a duas demandas ao mesmo tempo: encontrar a pessoa certa para a vaga e, também, nutrir o banco de talentos da empresa.

Lembre-se de que a maior parte das pessoas que se interessaram pela sua oportunidade não vai entrar. Por isso, é importante manter um relacionamento com elas, para que as próximas oportunidades já contem com um bom volume ao iniciar a seleção.

Assim, é aqui que as estratégias de Marca Empregadora (*Employer Branding*) e Proposta de Valor aos Colaboradores (*Employee Value Proposition - EVP*) se materializam.

3.2. Cultura Organizacional: a importância de ter uma cultura forte e como garantir que as pessoas tenham aderência cultural com a empresa

Costumamos dizer que a Cultura de uma empresa vai muito além daquele quadro de Missão, Visão e Valores pendurado na parede. Ou mesmo, em tempos de **startups**, da piscina de bolinha e geladeira com cerveja na empresa.

Aqui vamos dar uma breve introdução sobre a importância da Cultura Organizacional e porque mantê-la fortalecida está diretamente ligada à retenção, engajamento e, conseqüentemente, aos resultados:

Cultura Organizacional

“A CULTURA COME A ESTRATÉGIA NO CAFÉ DA MANHÃ”

A famosa frase de Peter Drucker, um dos maiores pensadores da Cultura Organizacional, traduz perfeitamente o significado da Cultura de uma empresa. Você pode desenhar suas estratégias com maestria; contudo, **se a cultura da empresa não é forte, dificilmente os resultados desejados vão se materializar.**

O que a antropologia tem a dizer sobre Cultura?

Tomando emprestado o sentido antropológico de cultura, podemos, a grosso modo e sem nos comprometer com a complexidade da disciplina, entendê-la assim:

“A cultura é um **sistema de conhecimentos**. É um sistema simbólico que estrutura a criação acumulativa da humanidade. É por meio dos conhecimentos estruturados

e [re]produzidos pelas culturas que seus membros produzem suas formas de comunicar, de criar instrumentos regulatórios, sua organização econômica, social e política, seus valores, religiões e tecnologias.”

Neste sentido, a **Cultura Corporativa** também traz valores, símbolos, regras, formas de relacionar e comunicar.

“A cultura corporativa influencia diretamente a maneira como os funcionários se relacionam uns com os outros, com o trabalho e com o mundo em comparação a outras organizações. Por causa disso, ela tem um impacto absurdo nas relações profissionais, no engajamento e nos negócios de uma empresa, desde a contratação de novos membros de equipe até a forma como se relacionam.”

Aderência Cultural

A aderência cultural (ou *fit cultural*) é a avaliação do quanto seus colaboradores ou talentos em potencial estão em **sintonia com os valores** e símbolos da Cultura da empresa.

A falta de aderência com a cultura da organização provoca diversos problemas, que quase na totalidade dos casos resulta em **demissão**.

“Contrata-se pelo currículo, demite-se pelo comportamento” é um jargão muito conhecido na área de Pessoas e Cultura. De nada adianta que o talento tenha excelentes habilidades técnicas se ele não se identifica com a Cultura Organizacional.

Sem aderência cultural, certamente as empresas enfrentarão problemas como:

- desmotivação (da pessoa e do time)
- falta de integração entre colegas
- queda de desempenho e produtividade

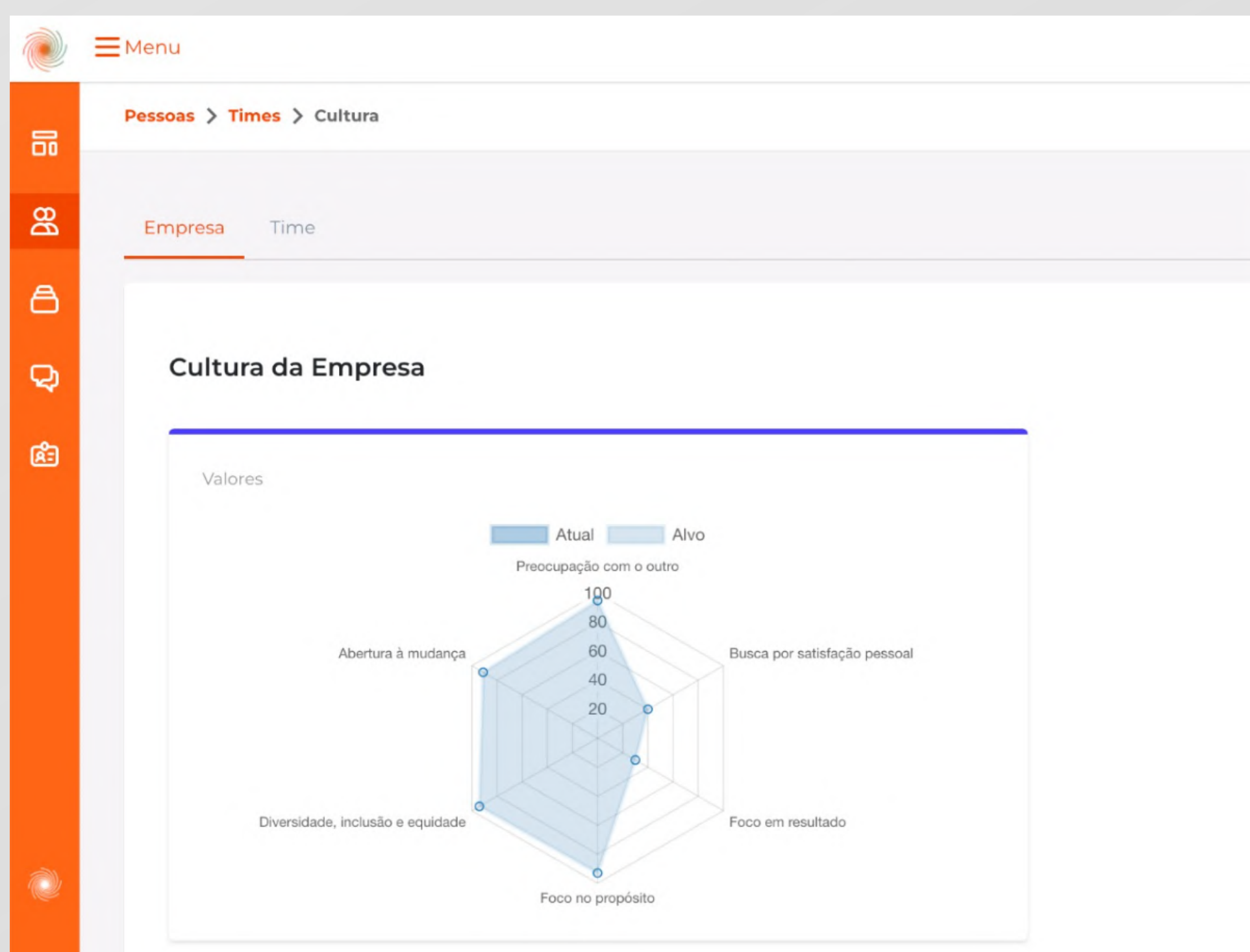
- comprometimento do clima organizacional
- falta de engajamento
- conflitos, fofocas e comportamentos indesejados
- alta rotatividade de colaboradores
- impactos diretos nos recursos e resultados da empresa.

Soluções Digitais para avaliar o nível de Aderência Cultural

Há diversas ferramentas que ajudam a entender o nível de aderência cultural dos talentos. Isso pode ser feito por meio de entrevistas e testes.

A boa notícia é que já temos **ferramentas digitais que mostram**, com alta assertividade e velocidade, **o quanto a empresa e a pessoa “combinam”**. As ferramentas proporcionam que se configure os valores nos quais se baseiam a Cultura Organizacional, servindo como parâmetro para a avaliação da aderência do colaborador ou talento, por meio de Inteligência Artificial.

Isso pode ser feito desde o processo seletivo até o dia a dia da Gestão de pessoas.



3.3. Desenvolvimento de Pessoas

Desenvolver os colaboradores é uma premissa da área de Pessoas e Cultura. É um trabalho contínuo, que objetiva o aperfeiçoamento do **CHA (Competências, Habilidades e Atitudes)** das pessoas da empresa.

Esta jornada de aprendizagem e crescimento é importante para que os colaboradores não somente possam potencializar sua atuação e entregar melhores resultados. Ela vai além: demonstra a preocupação da empresa em investir nas pessoas, acreditando no potencial do **capital humano como seu maior ativo**.

Há diversas ferramentas que podem ser utilizadas para o trabalho de desenvolvimento de pessoas: treinamentos, PDIs, avaliações de desempenho, feedback, além de cursos, qualificações, projetos, coaching e leituras.

Desenvolver pessoas como forma de atingir resultados

Se a identificação das habilidades técnicas e comportamentais (ou *hardskills* e *softskills*) é um dos pilares do processo seletivo, o trabalho de desenvolvimento das mesmas é fundamental ao longo da jornada do colaborador.

Investir no constante desenvolvimento dos colaboradores possibilita chegar mais rápido e com melhor performance aos resultados, atingindo metas e fomentando planos de crescimento.

Veja alguns motivos pelos quais investir no desenvolvimento de pessoas é primordial:

- alta performance: pessoas e times com maior potencial de contribuir para o negócio;
- melhores índices engajamento e retenção;

- impacta positivamente a motivação e o clima organizacional;
- proporciona uma boa visão do time e suas habilidades, possibilitando direcionamento mais eficaz de tarefas;
- possibilita identificar e desenvolver novas lideranças;
- proporciona mais embasamento para possíveis promoções.

Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

O Desenvolvimento de Pessoas é uma estratégia que conta com diversas ferramentas, como já mencionamos.

Uma das mais importantes é o **Plano de Desenvolvimento Individual**, ou o **PDI**, como é popularmente chamado. O próprio nome já diz tudo: o PDI contempla todas as ações e passos para que o colaborador possa atingir o **máximo do seu potencial**.

A partir do mapeamento das suas habilidades técnicas e comportamentais, seus pontos fortes e aqueles que precisam ser melhorados, a pessoa responsável por elaborar o PDI começa a traçar as estratégias para atingir os objetivos estabelecidos.

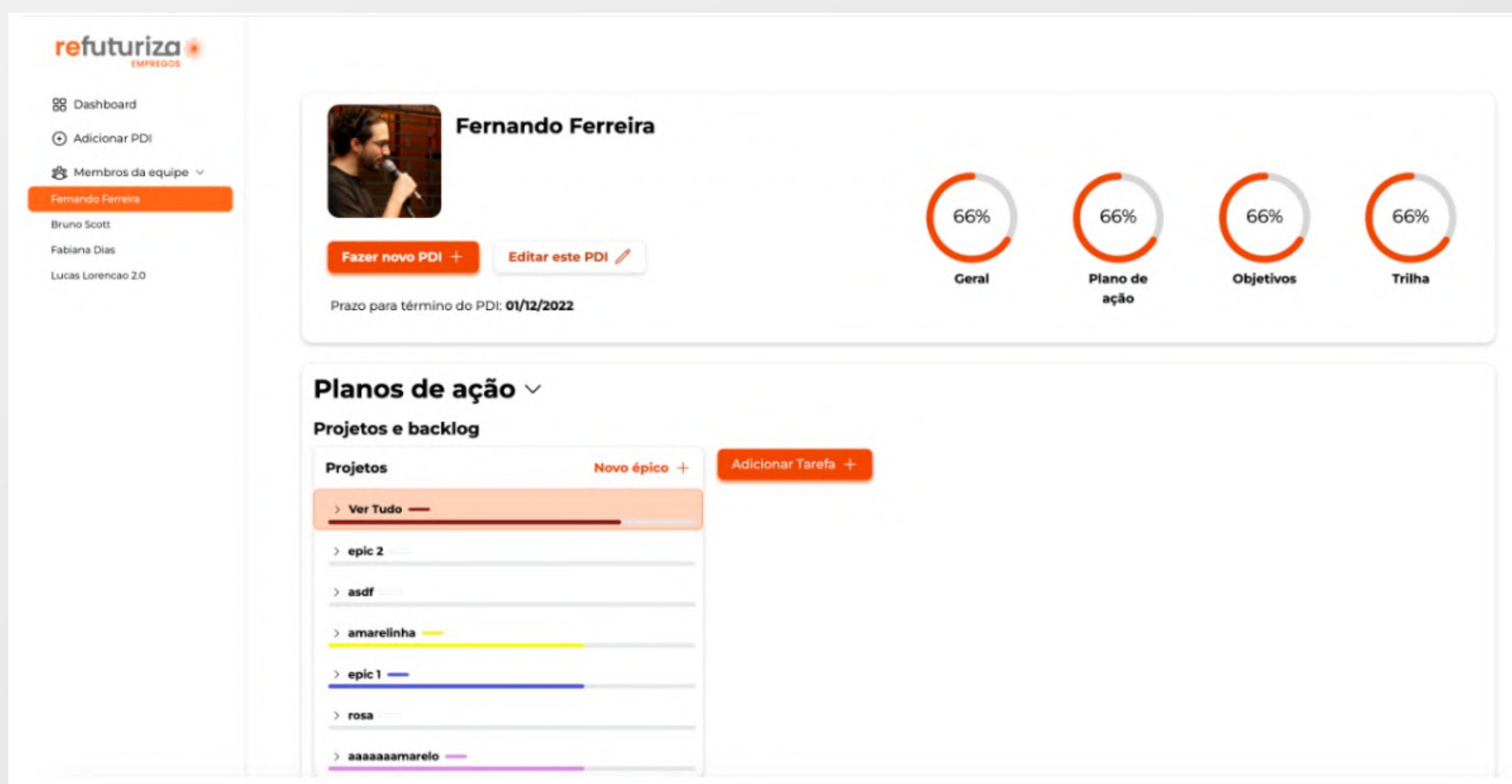
Este plano se estrutura na definição do que será feito (treinamentos, cursos, estudos), como e em quanto tempo. Ele precisa ser **acompanhado de perto e orientado constantemente**.

Soluções Digitais para o Desenvolvimento de Pessoas

Cuidar e acompanhar o desenvolvimento de todos os membros de todas as equipes é trabalhoso, exige tempo e dedicação! É por isso que, para potencializar a gestão dos PDIs do time, já existem **soluções digitais** que dão total

apoio e visão para que as lideranças possam conduzir todos os processos, com **inteligência** e em um só lugar.

Com a ferramenta, é possível ter um acompanhamento em tempo real, ter o status de cumprimento de tarefas do PDI, com agendamentos e notificações, além de poder montar o plano direto na plataforma e emitir relatórios.



The screenshot displays the Refuturiza PDI tool interface. On the left is a sidebar with navigation options: Dashboard, Adicionar PDI, and Membros da equipe (listing Bruno Scott, Fabiana Dias, and Lucas Lorencio 2.0). The main content area features a profile for Fernando Ferreira with a 'Fazer novo PDI +' button and an 'Editar este PDI' button. Below this, a progress bar indicates 'Prazo para término do PDI: 01/12/2022'. Four circular progress indicators show 66% completion for 'Geral', 'Plano de ação', 'Objetivos', and 'Trilha'. The 'Planos de ação' section is expanded to show 'Projetos e backlog' with a list of items: 'Ver Tudo', 'epic 2', 'asdf', 'amarelinha', 'epic 1', 'rosa', and 'aaaaaamarelo'. Buttons for 'Novo épico +' and 'Adicionar Tarefa +' are visible.

Acima, um exemplo da ferramenta de PDI da Refuturiza

3.4. Aprendizado Contínuo

A jornada do colaborador é uma construção contínua e passa por diversas etapas. Começa no processo seletivo, onboarding, a rotina do dia a dia, treinamentos, desenvolvimento, avaliação, promoção...

Assim, podemos pensar que o aprendizado permeia toda a trajetória de um profissional. Há um termo em inglês que vem sendo bastante difundido atualmente: o *Lifelong Learning*, ou, em português, o **Aprendizado contínuo**, por toda a vida.

Este conceito se refere, tomando emprestado mais um termo em inglês, ao *mindset* - em uma tradução livre, a uma **“configuração mental” de aprendizado constante**,

de um olhar curioso para as coisas e de uma mente aberta para o novo, para o diferente, para novas provocações, que tirem as pessoas do lugar comum.

Desta forma, há muito tempo deixou-se de enxergar os estudos como algo só para o banco da escola. Ele nos acompanha por toda a vida, como um **grande motor para alcançar novas conquistas!**

Orientação de Carreira: de mãos dadas por toda a jornada

A Orientação de Carreira, ao contrário do que se pode pensar, vai muito além daquele teste vocacional que fazíamos nos tempos de escola!

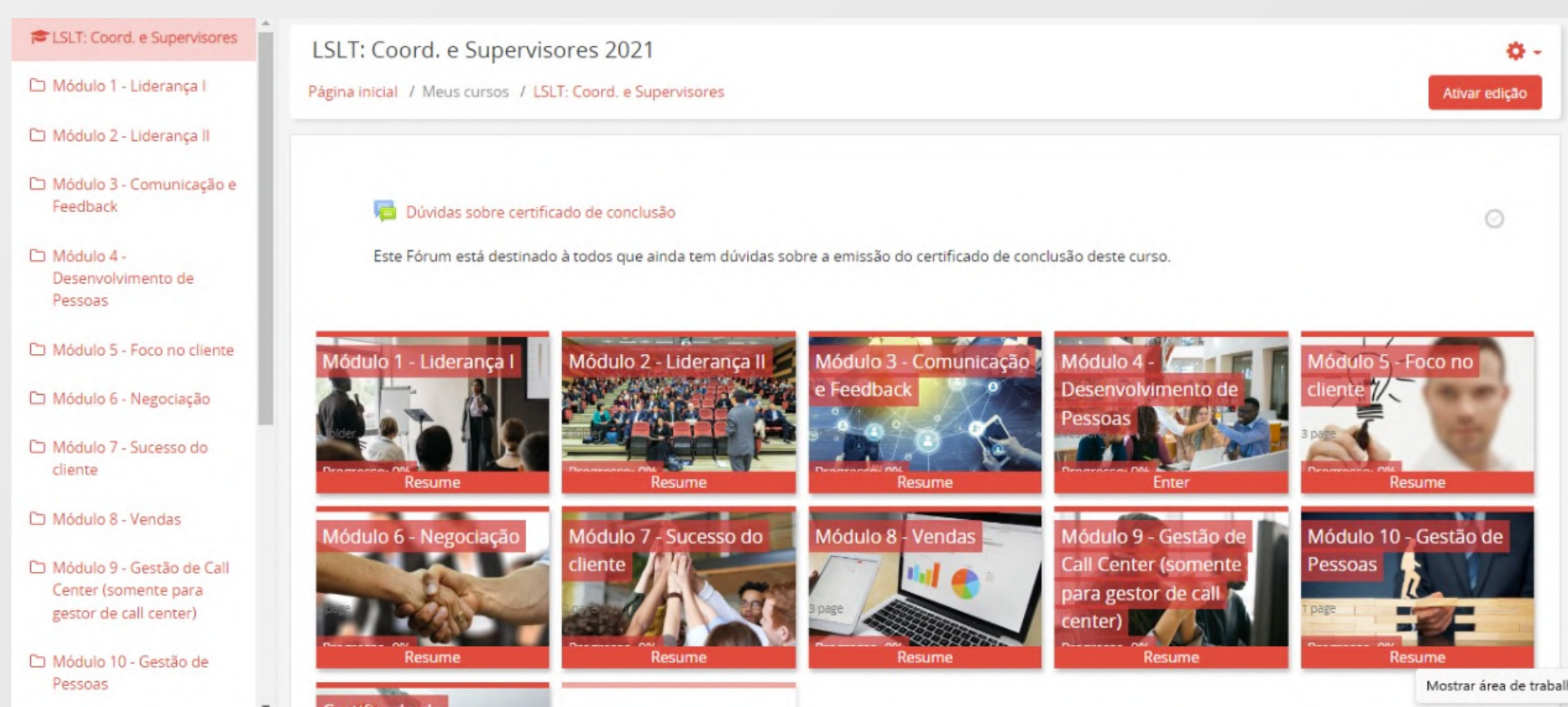
Ela é uma ferramenta importante **durante toda a trajetória profissional**. Por meio da Orientação de Carreira, é possível sempre (re)avaliar nossas habilidades, aprendizados, o que precisamos desenvolver para alcançar um novo objetivo. E esta nova conquista pode ser uma promoção, uma recolocação no mercado ou mesmo uma transição de carreira.

Com a Orientação de Carreira é possível promover o autoconhecimento e atrelar características e potenciais aos caminhos profissionais mais adequados. Isso é um grande suporte para o sucesso na carreira, pois ajuda a trilhar os melhores caminhos, sem perder de vista os valores e significados de cada pessoa!

Trilhas de Aprendizagem

As Trilhas de Aprendizagem são construídas com o objetivo de preparar uma pessoa para alcançar um objetivo. São sequências de atividades que conduzem o processo de aprendizado e desenvolvimento, por meio de uma trilha

de conteúdos diversos (cursos, workshops, livros, podcasts, vídeos, dentre outros formatos).



Sim, nós vamos te contar que já temos Orientador de Carreira e Trilhas de Aprendizagem Digitais!

Imagine só uma ferramenta que mapeie as características comportamentais de uma pessoa, direcione as carreiras mais adequadas a partir deste mapeamento e indique as melhores trilhas de aprendizagem. E se ela não parasse por aí e ainda conduzisse estas pessoas à oportunidades de trabalho com mais aderência ao perfil delas?

Nós da Refuturiza desenvolvemos um Orientador de Carreiras Digital que faz tudo isso! Mapeamos o perfil da pessoa por meio do DISC, o mais famoso teste comportamental do mercado. A partir do mapeamento, conduzimos a pessoa às carreiras e Trilhas de Aprendizagem que mais combinam com suas aptidões e, a partir disso, encaminhamos o talento às oportunidades de trabalho que mais tenham a ver com o seu perfil.



4. Conclusão

Fazemos parte de um grupo grandioso, não só pelo tamanho, mas principalmente pelo valioso propósito social. Sendo o nosso norte **trabalhar para e pelas pessoas**, nosso olhar para a forma de cuidar delas dentro das empresas não poderia ser diferente.

Por isso, trabalhar o conceito de RH Ágil, que coloca as pessoas como protagonistas, faz tanto sentido. Além de trazer o conceito de “**Pessoas no centro**”, ele ainda alinha o trabalho do RH com o contexto atual, tendo a cultura como um forte pilar.

Esperamos que este material provoque boas reflexões, aponte bons caminhos e traga novas soluções para os desafios que se colocam todos os dias à frente de quem empreende.

E conte sempre com a Refuturiza para te ajudar a alcançar vãos cada vez maiores!

Leituras Sugeridas:

A vida secreta das Árvores - Peter Wohlleben

Cultura Organizacional e Liderança - Edgar Schein

Reinventando as Organizações - Frederic Laloux

A Organização Dirigida Por Valores - Richard Barrett

Repensando o RH: Ágil, diverso e exponencial - JP Coutinho

Jornada RH ágil: Entenda Como as Relações Humanizadas Colaboram Para Construir Times Protagonistas e Resultados de Valor - Org: Antonio Muniz, Isabel Coutinho, Paulo Boccaletti, Andresa Fogel, Juliano Granadeiro, Renata Carvalho, Thayana Brider



refuturiza
EMPREGOS

RH ágil

o que é e o que você precisa
para ter um *hoje mesmo*