



**JUSTAS E MERECEDORAS  
HOMENAGENS AOS  
PROFISSIONAIS DE RECURSOS  
HUMANOS NESTE FERIADO DE  
1º DE MAIO  
DIA INTERNACIONAL DO  
TRABALHO**

30 de Abril de 2020

**2º BOLETIM DO  
COMITÊ ADERJ DE  
RECURSOS  
HUMANOS**



**ASSOCIAÇÃO DE  
ATACADISTAS E  
DISTRIBUIDORES DO  
ESTADO DO RIO DE  
JANEIRO**

Rua do Arroz, nº90, sl 512 a  
512 – Mercado São  
Sebastião – Penha Circular,  
Rio de Janeiro  
21 2584-2446

[www.aderj.com.br](http://www.aderj.com.br)

[aderj@aderj.com.br](mailto:aderj@aderj.com.br)



## HOMENAGEM AOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

*“A história do Dia do Trabalho surgiu em Chicago, nos Estados Unidos, em 1º de maio de 1886, quando muitos trabalhadores foram às ruas para protestar contra jornada exaustiva diária, que podia chegar até 17 horas. Homens e mulheres lutavam por uma carga horária de 8 horas e melhores condições de trabalho. No mesmo dia, todos os trabalhadores americanos realizaram uma greve geral no país. As manifestações ficaram conhecidas como a Revolta de Haymarket.*

*Nos dias seguintes, os trabalhadores continuaram reivindicando e os policiais começaram a entrar em conflito com os grupos. Quanto mais as forças policiais repreendiam, mais os manifestantes continuavam e a importância da data ficava marcada.*



*Com o tempo, em outros países os trabalhadores acompanharam a tendência e em consequência dos constantes protestos realizados, a França decretou 1º de maio como feriado nacional, e reduziu a jornada de trabalho para 8 horas, em 23 de abril de 1919. Logo após, diversos países passaram a tomar a mesma medida”.*

Momento histórico propício para homenagear os profissionais de Recursos Humanos, que tem em sua principal missão cuidar das pessoas na organização, com objetivo de torná-las produtivas e capazes de contribuir para que a empresa alcance bons resultados e se destaque no mercado em que atua.

Hoje, a área de Recursos Humanos assumiu uma posição estratégica e muito importante nas organizações, reconhecendo-se que, sem uma Gestão de RH bem estruturada e alinhada às demais áreas da empresa, os negócios podem ficar prejudicados, sem a produtividade e agilidade necessárias para manter a competitividade no cenário econômico.

**“PARABÉNS A TODOS QUE TRABALHAM NA ÁREA DE RH, EXERCENDO COM DEDICAÇÃO E AMOR, ATIVIDADES CRUCIAIS PARA O SUCESSO E DESENVOLVIMENTO DAS EMPRESAS !”**

## PERMANECE COMPROMISSO ADERJ COM SUAS SSOCIADAS

No atual cenário de preocupação com o combate a pandemia causada pelo Corona Vírus e seus desdobramentos de isolamento social e restrições de funcionamento do comércio não essencial, a ADERJ mantém seu compromisso de apoiar seus associados, mantendo o nível de informação e apoio às empresas, levando a frente sua agenda de compromissos e eventos, utilizando os recursos digitais disponíveis.



Destacamos :

- Aperfeiçoamento da experiência do colaborador dentro da empresa:

A experiência do colaborador, ou “employee experience”, vem ganhando bastante espaço no mercado de trabalho moderno. Em 2017, essa tendência já fazia bastante barulho, e em 2018 ela passou ser um tópico importante dos departamentos de RH mundo afora. Games, espaço para descanso, possibilidades de “home office” quando necessário, entre outros contribuem de alguma forma para isso. Existem alguns outros pontos de influência na “employee experience”, por exemplo, empregar ferramentas tecnológicas de gestão. Elas ajudam os profissionais a realizarem as tarefas de forma mais rápida.

-Treinamento para os profissionais de recursos humanos:



É comum o RH de uma empresa focar em treinamentos para os colaboradores de outros setores, mas acaba deixando de investir na capacitação dos próprios profissionais do seu setor. É importante capacitar os profissionais de recursos humanos, e atualizá-los com as novas tecnologias: Learning Management Softwares (Softwares de gerenciamento de aprendizagem), essa tecnologia torna as equipes capacitadas para calcular a produtividade dos colaboradores por meio de

análise de dados que são gerados ao longo do tempo.

- Ambientes de trabalho informais e descontraídos:

Com o movimento de troca de gerações no mercado de trabalho, as dinâmicas vem mudando. Em 2018 houve uma valorização de ambientes mais jovens, descontraídos e dinâmicos. Esses locais geralmente oferecem além do espaço para trabalhar, espaços para interagir e relaxar nas pausas. Isso significa que as organizações estão buscando se tornar atrativas, para captar talentos da nova geração. Dessa forma, é responsabilidade do recursos humanos conseguir filtrar e ver quais são os tipos de candidatos que a organização tem como foco, e quais são as mudanças que podem ser efetuadas, dentro do contexto e orçamento da empresa.

- Novas tecnologias, big data e mídias sociais:



A gama de artifícios tecnológicos disponibilizados para os profissionais de recursos humanos é grande e está em constante expansão. Aplicativos de recrutamento digital, cloud computing (armazenamento de dados em nuvem), gamification (games para recrutamento e treinamento), plataformas de ensino online e uso de big data são recursos que não podem ser ignorados no mundo moderno. Big Data é uma tendência em constante crescimento e está entrando de forma definitiva na área de recursos humanos. Essa tecnologia funciona de forma prática, minerando dados que permitem aos gestores fazer uma análise precisa nos processos de avaliação, rendimento e recrutamento de colaboradores. As mídias sociais estão presentes e são muitos

**BIG DATA**



influentes em todos os aspectos da vida das pessoas, principalmente nas gerações Millenials (Y) e Z. Essas pessoas tomam conta do mercado, logo, não é logico deixar de lado esses ambientes. As redes sociais são um ótimo ambiente para captar novos talentos. Quem descarta o poder das novas tecnologias, está perdendo grandes chances de evoluir.

### - Contratação cega:

No mundo atual, não há mais espaço para preconceitos. Mesmo assim, esse fator ainda é discutível em muitas empresas, reclamações e denúncias de atos preconceituosos ainda são bastante recorrentes. Pensando nessas situações, surgiu uma iniciativa em países como Estados Unidos, Reino Unido, Alemanha e Suécia, com o objetivo de minar discriminações nas contratações, o currículo cego. A tendência criada esse ano, ganhou bastante força, várias empresas pelo mundo passaram a adotar a prática. O currículo cego é uma prática de contratação onde os recursos humanos não têm acesso a qualquer informação pessoal do candidato, como nome, gênero, endereço, etc. Um software é utilizado na seleção de documentos e coloca esses dados em anônimo. As empresas selecionam apenas pelas formações e qualificações dos candidatos. A ideia é trazer diversidade para as empresas.

### - Classe executiva trabalhando em harmonia:

Quando falamos em mundo corporativo, é comum ouvir e ler termos como CEOs, COOs e etc. Essas posições onde os nomes começam com a letra C, designam cargos de chefia (C significa “chief”, chefe em inglês), fazem parte do “C-Level”, ou “C-Suite”. Segundo a tendência do Global Human Trends, publicação anual feita pela Deloitte, os C-Suite, ou executivos de alto nível, não trabalharão mais juntos. O conceito de “equipes liderando equipes” aplica a desconstrução das hierarquias padrão, buscando deixar as equipes sempre conectadas entre si, de forma que cada C-Suite deverá interligar suas unidades com equipes multifuncionais, construindo uma rede ágil de organização.

*“A área de recursos humanos é dinâmica, e segue as tendências e tecnologias que sempre estão em constante atualização. Cabe aos profissionais buscar estar sempre em dia com as novidades e as oportunidades desse setor que vive em plena expansão”*

## **MONITORAMENTO E CUMPRIMENTO DAS MEDIDAS DA PANDEMIA COVID 19**

Os profissionais de RH das empresas deverão estar atentos às orientações gerais aos trabalhadores e empregados em razão da Pandemia da COVID 19, previstas no Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME:

- Práticas de Boa Higiene e Conduta
- Práticas quanto à refeições
- Práticas referentes ao SESMT e CIPA
- Práticas referentes ao transporte de trabalhadores
- Práticas referentes às máscaras
- Suspensão de exigências administrativas em SST
- Práticas referentes aos trabalhadores pertencentes a grupo de risco

➤ **Consultas sobre as medidas preventivas aos trabalhadores podem ser feitas consultando o sítio eletrônico [enit.trabalho.gov.br/](http://enit.trabalho.gov.br/) ou também pela Central de Atendimento Alô Trabalho pelo telefone 158”**

**ESPERAMOS QUE TODOS VOCÊS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS, SINTAM-SE MERECIDAMENTE RECONHECIDOS E ABRAÇADOS NESTE DIA 1º DE MAIO.**

**OBRIGADA POR CONTRIBUIR CONOSCO EM DIVERSAS ESFERAS E DE DIVERSAS MANEIRAS!  
A ADERJ RECONHECE SEU VALOR.**

**TENHAM UM BOM FERIADO!**



**COMITÊ ADERJ DE RECURSOS HUMANOS**  
*ALEXANDRE ALBUQUERQUE*  
**CONSULTOR ADERJ DE RECURSOS HUMANOS**