

VOL. 1 | 2020



FEIRA DE ESTÁGIOS E OPORTUNIDADES

A Revista da Feira de Estágios e Oportunidades da
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Instituto de Três Rios



NESTA EDIÇÃO

Primeira edição online da
feira e lançamento do banco
de currículos / 04

Programação e momentos da
terceira feira de estágios e
oportunidades / 05

Artigos das empresas
participantes / 07

2020 foi um ano desafiador sob todos os pontos de vista, mas especialmente para a comunidade universitária no sentido de continuar suas atividades sem perda de fôlego ou do compromisso de estar presente junto aos alunos e à sociedade. Em tempos de pandemia os cientistas das universidades estiveram atuantes na busca de soluções para o enfrentamento de uma das maiores crises da humanidade. Missão cumprida.

Em nível local também não foi diferente, a universidade mobilizou seus servidores no sentido de garantir o acesso à educação, pesquisa e extensão, o tripé integrador, ainda que enfrentando adversidades neste caminho. Imbuídos deste espírito, o Campus Três Rios reafirma seu compromisso em ampliar esforços no sentido de garantir a proximidade aos seus públicos de referência.

Neste sentido, é com enorme satisfação que o curso de Administração apresenta o primeiro volume da Revista Feira de Estágios e Oportunidades. A Revista é resultado das atividades do evento da III Feira de Estágios, realizada pela primeira vez de modo virtual em novembro de 2020. A adesão de alunos, empresários, estagiários, docentes e sociedade representados nas palestras, artigos, discussões de grupos e mesas redondas, proporcionou um material rico que é compartilhado neste primeiro número.

São contemplados o lançamento de banco de currículos on line, a primeira edição online da feira, a contribuição de empresas que refletem sobre os espaços conquistados em sua trajetória e como têm contribuído na geração de empregos e renda em suas localidades.

O eixo central da programação durante os dois dias do evento, esteve centrado nas palestras e quadro de discussões acerca de práticas de gestão de pessoas focadas na inovação tecnológica de processos seletivos, competências e habilidades essenciais ao desenvolvimento e à gestão da carreira. Contando com a participação de empresários e executivos experientes como palestrantes, as sessões foram seguidas de discussões propositivas o que possibilitou aos participantes avaliar seu papel no Mercado de Trabalho atual.

Os desafios levaram a este formato de Revista, que veio para reafirmar a necessidade cada vez maior de diálogo que envolve todos os atores, saberes e conhecimento. E, verdade seja dita, bons frutos virão nas próximas edições. Fica aqui o registro de agradecimento, a todos que contribuíram para sua realização.
Boa Leitura!

Maria Cristina Drumond e Castro

Docente do curso de Administração ITR/UFRRJ

Comissão da 3ª Feira de Estágios do ITR

ÍNDICE

03

Sobre a Feira e UFRRJ-ITR

04

Edição da Feira Online e
Lançamento do Banco de
Currículos

05

A Terceira Feira de Estágios e
Oportunidades e programação

07

Artigos das empresas
participantes do evento

12

Empresas participantes do evento



SOBRE A FEIRA

THALITA RAMOS | Aluna e Idealizadora da feira

Já dizia a canção "sonho que se sonha junto é realidade" e foi assim que tiramos do papel a Feira de Estágios e Oportunidades do ITR pela primeira vez em 2018.

Em todos os eventos que realizamos, carregamos a vontade de levar para os estudantes e para a comunidade, oportunidades tão incríveis quanto as que acontecem nas grandes cidades. A ideia é sempre conectar nossos talentos com as centenas de empresas que temos na região, para que possam crescer juntos e potencializar a economia local.

A Feira é construída por tantas mãos que fica até difícil listar os nomes de todas as pessoas que se doaram para que cada edição se concretiza-se ao longo destes três anos. Acreditamos que mais do que simplesmente divulgar vagas, este é um momento de preparar os estudantes e a comunidade

para o mercado de trabalho.

Workshops e palestras são realizados para aprimorar nossos talentos e entregar para o mercado profissionais ainda mais qualificados. Para as empresas, é um momento não apenas de divulgar suas vagas, mas de promover sua marca, se aproximar de outros atores do ecossistema e de muito networking!

O objetivo principal sempre foi estreitar os laços da nossa Universidade com as empresas locais, para empregar nossos estudantes. E para além disso, temos o objetivo de nos aproximar da comunidade e fazer parte do desenvolvimento da cidade de Três Rios e região!

E se você me perguntar a imagem que eu tinha da feira de estágios antes da sua primeira edição, posso te descrever como uma tenda gigante e dentro dela

centenas de empresas, pessoas de diversas idades, escolaridade e profissões, mas com um objetivo em comum: uma oportunidade para crescer!

Essa imagem é nosso sonho, é ver a Feira de Estágios e Oportunidades tão grande e representativa que nem cabe mais dentro do nosso campus e vai ocupar as ruas da cidade, vai estar na boca de todos e a comunidade de RH vai esperar ansiosamente para ter acesso ao maior e melhor banco de talentos da região.

Fomos norteados por esse sonho e pensamos fora da caixa para trazer conteúdos inovadores, mas que de fato pudessem auxiliar nossos jovens em suas carreiras.

Este evento não é um balcão de empregos. Este evento é um momento de reunir todas as oportunidades, seja remunerada

ou não, seja um curso ou um voluntariado, seja um trabalho de pesquisa ou uma pós graduação; tudo o que for uma oportunidade de desenvolvimento profissional é válido e tem seu lugar aqui!

Podemos dizer, que a primeira edição é sempre a mais difícil, pois por mais perfeito que seja o planejamento, a reação do primeiro evento é decisiva para te fazer continuar ou não. Afinal, será que essa ideia doida faz mesmo sentido para o público?

E a certeza de que fazia sentido veio no instante que aquela moça de vestido rosa que carregava seu melhor sorriso e um envelope pardo, entrou no campus. Ela ficou sabendo que havia uma feira e quis entregar seu currículo. Não apenas ela, mas diversas pessoas seguiram o mesmo caminho e entraram no campus em busca de uma oportunidade naquele dia.

Eu poderia citar qualquer outro exemplo, mas essa moça vestiu-se da sua melhor versão e foi em busca dos seus sonhos, o brilho em seus olhos é o que representa a Feira de Estágios e Oportunidades do ITR!

Foto: Divulgação



Foto: Divulgação



Foto: <https://itr.ufrrj.br/>



Edições passadas e UFRRJ-ITR. A feira nos anos anteriores dentro do ITR.

UFRRJ - INSTITUTO TRÊS RIOS

MARIA DE FÁTIMA BERNARDES | Prof. ITR/UFRRJ

A história da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), no município de Três Rios, teve início em 1998, com a instalação, no Colégio Entre-Rios, dos cursos de Administração e Ciências Econômicas. Naquela época, ambas as graduações funcionavam como turmas fora de sede, ou seja, estavam ligadas ao Instituto de Ciências Humanas e Sociais, da UFRRJ, em Seropédica. Desse modo, os professores deslocavam-se da sede para a Região Sul Fluminense para lecionar,

e as aulas eram ministradas em locais improvisados e cedidos pela administração municipal, como os Colégios Entre-Rios e Ruy Barbosa.

Vale ressaltar que, desde meados da década de 1990, a comunidade trirriense reivindicava a criação de um campus universitário público na cidade. Um dos exemplos foi a criação, pelos estudantes dos cursos de Administração e Ciências Econômicas das turmas fora de sede da UFRRJ, do Grupo de Apoio à Federalização da Uni-

versidade, o GAFFU. Esse sonho tornou-se realidade, em 2007, através do Projeto de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI).

Em 2009, a UFRRJ implantou em Três Rios, o curso de Direito e, no mesmo ano, houve a criação do Instituto Três Rios, o décimo primeiro na estrutura organizacional da UFRRJ. O curso de Gestão Ambiental teve início no primeiro semestre de 2010, e a sede própria do Instituto foi inaugurada no mesmo ano, em novembro.

Objetivando o melhor atendimento dos propósitos de oferta de cursos superiores públicos, gratuitos e de qualidade, o ITR foi reestruturado em 2014 passando a contar com 4 (quatro) departamentos: Departamento de Ciências Administrativas e Sociais (DCAS - antigo DCAA), Departamento de Direito, Humanas e Letras (DDHL - antigo DCJS), Departamento de Ciências Econômicas e Exatas (DCEEX) e o Departamento de Ciências do Meio Ambiente (DCMA).

3ª FEIRA DE ESTÁGIOS E OPORTUNIDADES EDIÇÃO ON-LINE

ANTONIO FRANCISCO RITTER FERREIRA | Prof. ITR/UFRRJ

Tendo como eixo central desta edição temas relacionados com a GESTÃO DE PESSOAS e 14 empresas participantes, a 3ª Feira de Estágios e Oportunidades do ITR/UFRRJ (edição on-line - 2020) durante os dois dias do evento, foram realizadas palestras e quadro de discussões onde foram apresentados conhecimentos e interações de modo a fornecer atualização sobre práticas relevantes de gestão de pessoas para os alunos que almejam melhorar suas condições de acesso ao mercado de trabalho e alternativas para as empresas do entorno da área de influência do ITR/UFRRJ para divulgar suas atividades e demandas de recursos humanos.

Com o objetivo de trazer discussões sobre a inovação no processo seletivo, desde a inovação tecnológica, passando pela diversidade e novas habilidades, no primeiro dia do evento (10/11) foi desenvolvido o tema “PROCESSO SELETIVO: O QUE TEMOS PARA HOJE?” e contou com a participação de 57 espectadores.

No segundo dia (11/11) o tema escolhido foi "ACONSELHA-

MENTO DE CARREIRA", que analisou quais competências e habilidades podem ser consideradas essenciais ao desenvolvimento e à gestão da carreira, com a presença de 49 pessoas assistindo simultaneamente.

Contando com a participação de empresários e executivos experientes como palestrantes, as sessões foram seguidas de discussões propositivas de modo a fazer seus participantes refletirem e assimilarem novos saberes visando aperfeiçoar suas futuras atitudes perante novas oportunidades laborais.

Em que pese o novo formato desta 3ª edição ter ocorrido em ambiente virtual em função das restrições impostas, cabe ressaltar a forte mobilização dos alunos do curso de administração na preparação e organização do evento e a adesão das empresas que atenderam ao convite da Coordenação do Curso de Administração do ITR/UFRRJ, o que viabilizou a sua realização. A todos nossos agradecimentos e congratulações!



LANÇAMENTO: BANCO DE CURRÍCULOS

ROBSON TAVARES | Prof. ITR/UFRRJ

É constante a evolução e a importância estratégica das pessoas dentro das organizações, onde a necessidade de atrair e reter talentos, no mundo corporativo, se faz cada vez mais presente com novas práticas e novas exigências desse mundo contemporâneo.

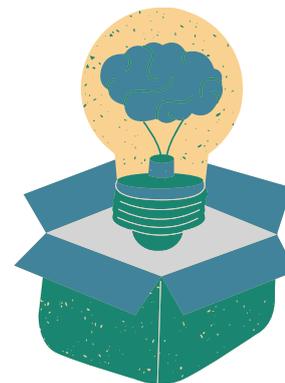
Neste contexto, a forma de recrutar e selecionar passa por exigências de velocidade e eficiência, os quais são primordiais nestes processos, onde a assertividade depende hoje de uma estrutura organizada e informatizada que possa facilitar e agilizar o processo de mineração destes talentos, onde um banco de currículos moderno se faz presente.

Com essas necessidades em mente, foi pensado a criação de um Banco de Currículos via web, que possa fazer essa integração entre as empresas e os alunos, mas de uma forma diferenciada, onde na base de sua idealização,

foi buscado junto às empresas locais uma forma mais customizada, que interaja melhor com a realidade de suas formas de consulta e o capital intelectual disponível. Pesquisa feita em parceria com Ad Junior, levantou junto a essas empresas, quais seriam as melhores características e formatos que possam dar a elas, a forma mais eficiente e rápida que desejam em termos de atributos, filtros e formas de manusear o banco de currículos.

Com a participação de um grupo de professores, além da fundamental importância da setor de informática do ITR, a SETIC, na figura de André Abdalla como responsável pelo setor, foi desenvolvido um banco de currículos via web, disponibilizando para os alunos e as empresas de qualquer localidade, estando sua gestão a cargo da Ad Junior (Empresa Junior do Instituto de Três Rios).

O banco de currículos do ITR ainda está em fase de desenvolvimento, mas esperamos que evolua juntamente com nossos alunos e as empresas e que possa ser um referencial integrador entre a comunidade acadêmica e empresarial, modernizando e desenvolvendo as relações entre candidatos e empresas.



1º DIA "PROCESSO SELETIVO: O QUE TEMOS PARA HOJE?"

MEDIADORA | Professora Maria Cristina Drumond e Castro



PALESTRA

**AFONSO FRANÇA DE
OLIVEIRA**



Pessoa curiosa que trabalha como Líder na área de Tecnologia da Gupy, uma HRTech focada em prover serviços que possibi-

litam relações de trabalho ágeis, justas e encantadoras. Ama programar e faz todos os dias desde que era adolescente. Se aventurou em startups nos EUA e Canadá mas não conseguiu ficar longe do Brasil. Também é formado em Ciência da Computação pelo UBM e MBA em Gestão de projetos pela FGV.



QUADRO DE DISCUSSÕES

ROSEANE LUZIA CANCELA

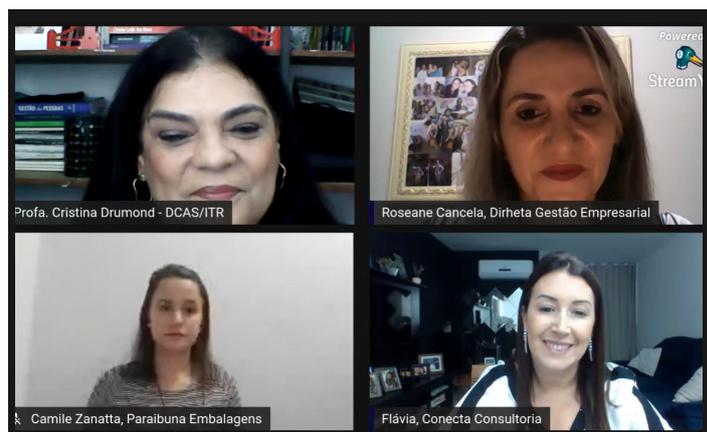
Psicóloga. MBA em Gestão Organizacional e pós-graduação em Gestão de Competências em Recursos Humanos. Com mais de 12 anos de experiência na área de Gestão de Pessoas. Psicóloga Clínica, Consultora em Gestão de Pessoas e Orientadora Profissional. Proprietária da empresa Dirheta Gestão Empresarial.

FLÁVIA LEAL

CEO & Founder da Conecta Consultoria especializada em Desenvolvimento Humano e Organizacional. Mestre em Sistemas de Gestão de Pessoas pela Universidade Federal Fluminense, MBA em Gestão Empresarial com ênfase em pessoas pela Fundação Getúlio Vargas, graduada em Administração de Empresas pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro/UFRRJ. Consultora empresarial e Gestora de pessoas, com mais de 17 anos de experiência de mercado no Banco Itaú, Furnas, SEBRAE e várias universidades como professora e coordenadora.

CAMILE VASCONCELOS RIBEIRO ZANATTA DE SÁ

Analista de Gestão de Pessoas na Paraibuna Embalagens. Pós graduada em Gestão de Pessoas pela UNOPAR e graduada em Administração Pública pela Universidade Federal Fluminense. É uma profissional generalista com atuação em todos os subsistemas do RH.



2º DIA "ACONSELHAMENTO DE CARREIRA"

MEDIADORA | Professora Débora Vargas Ferreira Costa



PALESTRA

MANUELA ANTONIOL DA COSTA CRUZ

Graduada em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Juiz de Fora e coordenadora de Treinamento e Desenvolvimento na MRSLogística.



QUADRO DE DISCUSSÕES

IONARA COELHO ARAÚJO

Mestre em Psicologia Social com ênfase em Cognição, Organizações e Trabalho pela Universidade Salgado de Oliveira - Universo. MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela UFJF e pós-graduação em Psicanálise: Subjetividade e Cultura pela UFJF. Psicóloga organizacional e do trabalho, formada pelo Centro de Ensino Superior- CES. Consultora empresarial na área de Gestão de Pessoas atuando em diversos sub-sistemas. Coach de Carreira formada pelo IBC - Instituto Brasileiro de Coaching. Atuou em empresas prestadoras de serviços à Mercedes-Benz do Brasil, MRS Logística Ltda e Ibmecc. Docente de ensino superior nos cursos de graduação e pós-graduação nas áreas de Psicologia e Gestão de Pessoas.

SUZY DANTAS

Mestre em Sistemas de Gestão - LATEC/UFF. MBA - Marketing Estratégico - FGV e pós-graduação em Psicologia Organizacional - FGV e Educação à Distância - Senac.

Formação em Coaching - Integrated Coaching Institute ICI (credenciado pela ICF) com experiência de 30 anos nas áreas de Gestão de Pessoas e Educação Empresarial.



Imagens. Descrições das imagens aqui.

Sócia da Vivace Consultoria e Desenvolvimento. Atua como Consultora Empresarial, Instrutora de Treinamentos, Coach de Carreira e Executivo.

LUCAS FLORES

Consultor de RH (Business Partner) na Dow Química, multinacional americana do segmento químico.

Formado em Relações Internacionais pela Universidade de São Paulo, com pós-graduação em Administração pelo Insper-SP, e MBA em Gestão de Pessoas pela Universidade Federal de Juiz de Fora.

ALLAN PIMENTA

Executivo, Podcaster, Mentor, Empreendedor, Aprendedor, Corredor, Palpiteiro e Curioso.

Desde 20 anos lidera times de alto desempenho, com quem aprende coisas novas todos os dias.

Graduado em Administração de Empresas pela UFMG, fez mestrado em Administração pela FEAD, MBAs em Gestão Empresarial pela Fundação Getulio Vargas e especialização em Logística e Transportes pela Universidade de Miami.

Atualmente atua como Gerente de Vendas na Natura&CO, publica ainda o Podcast Papo de Líder, o blog Desenvolvimento de Líderes e é co-fundador do Espaço das Ideias (um espaço criativo para conectar pessoas e ideias, criando conhecimento coletivo e ideias inovadoras e qualidade de vida).



DIVERSIDADE: PORQUE SIM, EXISTIR É COLETIVO

CLARISSA PERNA
Colunista Site Greenpeople

A diferença é algo que compõe a condição humana e consequentemente à ideia de humanidade. Portanto, a diversidade pode ser compreendida, como uma condição complexa e multidimensional e, está longe de ser um movimento único, de uma única voz. Hoje, mais do que nunca, as empresas tem um papel educacional para com a sociedade. Nenhuma instituição sobreviverá a era pós pandemia, se não cultivar valores mais humanos e uma equipe mais diversa!

Contribuir para um sistema econômico mais inclusivo, equitativo e regenerativo a todos, deve ser o foco agora.

Para além do fator humano e da justiça social, um ambiente inclusivo, que pretenda valorizar a diversidade e combater quaisquer atitudes discriminatórias, é comprovadamente mais inovador e mais produtivo. Portanto, garantir oportunidades de trabalho e renda a grupos historicamente discriminados pela sociedade, entre eles mulheres, negros, pessoas com deficiência, população LGBTQIA+, imigrantes, pessoas idosas, entretantos outros, também pode trazer vantagens competitivas e uma melhora substancial no desempenho financeiro dessas instituições. Um estudo da consultoria

McKinsey de 2018 reafirmou a relação entre aumento da diversidade étnica e de gênero com o aumento do desempenho financeiro das empresas avaliadas.



Este estudo mostrou que empresas com diversidade de gênero em suas equipes executivas, são 21% mais propensas a ter uma rentabilidade acima da média do

que as outras. Em relação as empresas com maior diversidade étnica, essas possuem 33% mais propensão à rentabilidade.

Eu acredito que o futuro, além de digital, volátil, incerto e complexo, será mais equânime e humano. Portanto, chegou a hora de criarmos ambientes de acolhimento, dentro das nossas casas e nas instituições em que trabalhamos, onde seja permitido debater as questões de forma empática. Para que possamos aprender, desaprender, reaprender e (re)construir um novo mundo, pós pandemia, mais sustentável, diverso, amplo e coletivo. Porque sim, existir é coletivo!



PERFIL PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO: A BUSCA PELO EMPREGO EM UM MERCADO COMPETITIVO

VINÍCIUS DE CARVALHO RIOS
Gerente de TI & Marketing

É notório que no contemporâneo, o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, e em razão desta competição a oportunidade de trabalho para aqueles menos preparados tem ficado cada vez mais distante. Alguns fatores influenciam diretamente nesta questão, como o despreparo e a falta de qualificação. Diante disso, os profissionais têm acompanhado a necessidade de constantes qualificações para assim obter o emprego desejado. Sabe-se também que ter somente a graduação já não é um requisito diferenciador entre os demais

candidatos. Muitas empresas procuram no mercado, profissionais completos, competentes com algumas qualificações como pós-graduações, MBAs e até mesmo mestrado para determinadas vagas. Além desta qualificação espera-se ainda pessoas que tenham um bom conhecimento em outras línguas como o inglês, além de cursos e uma boa bagagem profissional. Assim, percebe-se que para disputar um mercado tão competitivo, o jovem precisa se qualificar e se preparar para cada oportunidade que apareça.

Poucas empresas proporcionam o primeiro emprego, pois a maioria das vagas exigem qualificações e técnicas que inviabilizam a oportunidade.

Nós da Life Equipamentos Eletrônicos estamos sempre a procura de jovens profissionais que estejam dispostos a aprender e que tenham dedicação nas tarefas propostas, proporcionando assim, o desejado primeiro emprego. A Life oferece soluções para condução econômica e segura de veículos automotores. Este sistema é direcionado à empresas de transporte de passa-

geiros, cargas e serviços. Contribui no gerenciamento do tráfego, na redução de acidentes, desperdícios e custos de manutenção de frota. Os tempos atuais impõem uma otimização dos serviços no sentido de qualidade e redução de custos. A Life, pioneira no monitoramento da condução de veículos desde 1994, oferece ferramentas imprescindíveis para atingir esses objetivos, incluindo uma preocupação constante com a profissionalização do condutor como forma de prevenção de acidentes.



GESTÃO DE PESSOAS À DISTÂNCIA: UM ESTUDO SOBRE A H4MONEY

JÉSSICA CARVALHO E LETÍCIA RIBEIRO

Analista de Marketing e Analista Administrativo/Pessoas

A tecnologia é propulsora de grandes avanços, capaz de gerar desenvolvimento em diversas áreas. Transforma a sociedade, modifica estruturas e ressignifica as relações de trabalho. Neste cenário, o RH passa por transformações e assume uma nova realidade organizacional.

Os impactos da relação entre RH e transformação digital vão além da tecnologia, influenciando no estilo de liderança e na integração dos processos de gestão. O RH digital já é uma realidade, que demonstra grandes avanços através do uso de ferramentas.

Os processos tradicionais foram remodelados, e alguns subsistemas, potencializados. Através de recursos tecnológicos é possível agregar inteligência aos processos, pois facilita a coleta, a compilação e a análise de dados.

Dessa forma, este artigo apresentará algumas práticas de gestão de pessoas implementadas na startup H4money, demonstrando como a tecnologia pode otimizar o trabalho remoto, além de abordar um contexto geral em que a área de RH apresenta no momento.

Tecnologia da Informação e Gestão de Pessoas

O uso da tecnologia da informação tem conquistado cada vez mais espaço na área de gestão de pessoas. O que era caracterizado por trâmites operacionais, agora é cercado por assuntos de inteligência artificial, machine learning, deep learning, cloud computing, entre outros.

Diversas tendências surgem e causam grande impacto às em-

presas que fomentam a inovação e o uso tecnológico. No processo seletivo, por exemplo, a resma de currículos a serem analisados passou a ser um ranqueamento automático dos melhores candidatos a uma vaga. Este recurso entre tantos outros estão surgindo nas empresas, indicando uma ruptura nas rotinas do RH. A força do mercado determinará a abrangência dessas soluções, segundo levantamento, 31% das empresas já planejam inovar em sua área de RH (LIGA INSIGHTS e GUPY, 2019).

Se antes a área de RH permanecia alheia às mudanças, hoje é importante estar atento a novidades para captar, desenvolver e reter os melhores profissionais. “Vivemos um período em que o RH está em uma curva de evolução que chegou à sua plenitude. O foco não deve estar somente em criar processos, mas sim em algo tangível e humanizado. A inovação vem do cuidado com o ser humano”, finaliza Eluard Moraes, diretor de recursos humanos da Prudential Brasil. A grande transição da área de RH está em sua abordagem e no uso da tecnologia. Entretanto, para apresentar um RH estratégico e eficiente basta ter o capital humano como peça fundamental para o sucesso, utilizando as pessoas como um verdadeiro recurso para o alcance dos resultados. Como citado anteriormente, a tecnologia é um facilitador de processos, mas não traz resultados por si só.

Gestão de Pessoas no Trabalho Remoto

Um estudo feito pela Work-

place Analytics (2020), consultoria focada no futuro do trabalho, mostrou que a quantidade de pessoas que trabalham remotamente cresceu 140% desde 2005. O isolamento social decorrente da disseminação do COVID-19 acelerou a concretização dessa tendência. Assim, temos que, através de uma necessidade, este modelo tornou-se representante de grandes transformações trazidas pela tecnologia e pelo uso em massa da internet.

Conforme as inovações tecnológicas foram aplicadas na comunicação ao longo dos anos, diversas ferramentas foram aprimoradas e permitiram que hoje as pessoas estejam conectadas. É possível realizar reuniões a distância, treinamento e desenvolvimento, recrutamento e seleção, programa de bem-estar, endomarketing, escritório virtual, onboarding etc. Esta modalidade traz alguns desafios, que envolvem a dimensão do comportamento humano, como a comunicação, a motivação e o engajamento. Pelo distanciamento da equipe, é necessário dispor atividades de integração, alinhamento de expectativas, enfim, ter uma rotina de comunicação. À medida que os líderes de talentos olham para o futuro, é essencial um entendimento estratégico das forças da mudança. Precisam se adaptar às novas dinâmicas e suas necessidades. A tecnologia, por sua vez, promove processos mais inteligentes, facilita o desenvolvimento do setor de forma prática, fácil e inovadora. Sendo assim, o RH ganha mais tempo para assumir novos desafios e aprimorar outros processos. Os princí-

pios da gestão de pessoas são os mesmos. O que muda é a necessidade do uso de ferramentas adequadas que favoreçam os resultados e mantenha a equipe unida e produtiva. Mesmo estando, por exemplo, cada um em sua casa, nesta modalidade remota de trabalho, é importante conscientizar o colaborador de uma equipe que há cultura organizacional, missão, visão, valores, e que existe uma estrutura equivalente a uma empresa a qual trabalha de forma presencial.

Estudo de Caso: H4money

A empresa H4money atua no desenvolvimento de micro e pequenas empresas através de consultorias financeiras desde o ano de 2011, construindo uma base sólida de clientes e mais de mil serviços prestados em seu portfólio. Diante dessa experiência, conhecendo de perto as necessidades dos clientes, bem como suas maiores dificuldades, surgiu uma oportunidade de negócio. Em 2017 a empresa passou as atividades de consultoria para o digital e, em 2018, começou a investir em tecnologia para desenvolver o sistema de gestão financeira. O que seria apenas um facilitador de processos, tornou-se uma fintech!

A H4money passou a ter um modelo de negócio startup, investindo pesado em tecnologia, desenvolvendo soluções próprias e facilitando a gestão financeira de seus clientes. Desde então, a organização vem expandindo seu portfólio, crescendo exponencialmente em virtude das novas metodologias implantadas na empresa.

Ainda com soluções para gestão financeira de qualidade, consegue entregar valor e solidez aos negócios por meio da tecnologia e inovação. O sistema financeiro é simples e prático, tem aperfeiçoamento contínuo e possui como foco principal a experiência do usuário. Para isto, a estrutura e o desenvolvimento da H4money são pautados em escalabilidade, planejamento e pesquisa, inovação, pouca burocracia e custos baixos. Seu planejamento estratégico é guiado por ações expressas através destes três pilares:

1. **Missão:** ser uma empresa inovadora, que integra soluções tecnológicas à gestão das micros e pequenas empresas, de forma simples e ágil.
2. **Visão:** ser referência no mercado como empresa propulsora de soluções tecnológicas para o aprimoramento da gestão das micro e pequenas empresas.
3. **Valores:** adoção de ações que visam à ética, inovação, pessoas, qualidade e responsabilidade.

Gestão de Pessoas no ambiente inovador

A H4money atua 100% de forma remota, ou seja, toda equipe realiza o teletrabalho. Atualmente possui dez colaboradores, os quais estão divididos pelos estados de Goiás, Piauí, Minas Gerais e Rio de Janeiro, estado sede da empresa. Especialistas na área de tecnologia, administração, finanças e marketing, possuem em comum as soft skills de liderança, criatividade, autogestão, iniciativa, proatividade e adaptabilidade, habilidades muito importantes nessa configuração de trabalho, requeridas no processo seletivo e desenvolvidas por meio de feedbacks, disseminação da cultura e treinamentos.

Considerando que na área de gestão existem subsistemas, nem

todos exigirão uma ferramenta tecnológica propriamente dita. As soluções para auxiliar os processos de RH se baseiam também em métodos e aplicações. Sendo, portanto, a comunicação um fator sensível, em que há um esforço em manter a equipe sempre alinhada e integrada. Reuniões mensais, dia de jogos, formação de squads fazem parte da rotina da empresa.



Os processos requerem sempre muito diálogo. É importante ter em mente que gerir não envolve somente os aspectos técnicos do trabalho, mas também as amplas questões de gestão de pessoas ligadas ao desenvolvimento pessoal e organizacional. Logo, observar o colaborador em sua totalidade e compreender suas limitações, anseios, sobrecarga, implicações do estresse e fatores psicossociais, são fontes de aprendizados, que podem gerar ganhos a todos que compõem a equipe.

A sobrecarga de trabalho também é um ponto de atenção à H4money, a qual realiza controle de carga de trabalho por meio de ponto digital. O colaborador possui mais autonomia no trabalho remoto. Entretanto, há critérios para que não extrapole os horários definidos. Além disso, há um acompanhamento das atividades solicitadas para que seja averiguado o tempo necessário de execução, entendendo as demandas de cada colaborador para não gerar excesso de trabalho.

Enfim, a H4money vem desenvolvendo diversas ações para tornar o ambiente de trabalho mais colaborativo e satisfatório. Nesse contexto, serão explorados três temas: processo seletivo;

treinamento e desenvolvimento; programa de bem-estar para demonstrar algumas atividades realizadas pela empresa.

Processo Seletivo

O processo seletivo digital dispõe de grandes benefícios. Um deles é a captação de talentos de forma abrangente, uma vez que a tecnologia reduz a distância, logo, possibilita o 'match' perfeito entre empresa e candidatos de vários lugares. A H4money realiza recrutamento a nível nacional, dando oportunidade a um público bem maior do que seria se reduzisse essa contratação para o nível regional.

O processo seletivo digital é tão eficiente quanto o presencial. E ainda possui ferramentas que facilitam a análise dos perfis, realizando um filtro entre os potenciais colaboradores. É possível avaliar a identificação do candidato com a empresa, o fit cultural e os soft skills, que exercem grande influência no processo de admissão e composição da equipe. Desde o anúncio da vaga até a entrevista final, todo o caminho é percorrido via web. A H4money utiliza plataforma online para anunciar a vaga, em seguida, os candidatos realizam teste de personalidade, raciocínio lógico e avaliações de conhecimento técnico. Por fim, a entrevista é realizada por meio de web-conferência com o recrutador. O funcionamento é semelhante à entrevista pessoal, pois envolve uma conversa dinâmica sobre experiências, conhecimentos e interesses. Aqueles que entrarem para equipe da H4money, assinarão um contrato digital e logo participarão do processo de onboarding. A integração dos novos colaboradores também é realizada por reuniões online.

Treinamento e desenvolvimento

Educação corporativa não é um espaço físico e nem uma

instituição formal para certificações. Trata-se de uma mentalidade de evolução, desenvolvimento e inovação organizacional.

Mentorias, cursos, palestras e eventos são ações de desenvolvimento que a H4money promove aos colaboradores. Elas fazem parte da cultura e busca do aperfeiçoamento contínuo. Os colaboradores participam do processo de troca de conhecimento, de forma integrada e orientada para viabilizar a estratégia corporativa. Majoritariamente o treinamento e desenvolvimento acontece de forma remota, tendo alguns eventos realizados presencialmente.

Há também parcerias com profissionais de diversas áreas de conhecimento, que dão grande apoio ao treinamento e desenvolvimento da equipe, agregando experiência, conhecimento e benchmarking.

A empresa investe em capital humano continuamente, pois seus pilares de valores são inovação, as pessoas e a qualidade, os quais compõem a tríade da identidade da organização.

Programa de bem-estar

Programa de bem-estar é uma forma de atrair e reter talentos, pois demonstra a importância dos colaboradores para a empresa. O objetivo é promover uma melhor qualidade de vida, seja a nível físico, mental, emocional, espiritual e social.

Sempre pensando na distância que separa fisicamente a equipe da H4money, há atividades onde todos possuem mesmo material, fazem o mesmo exercício e conseguem interagir mais uns com os outros. É um momento de desconexão das tarefas do trabalho.

Com base nas informações obtidas por pesquisas, foi possível entender os pilares que sustentam o bem-estar dos colaboradores, sendo: saúde, lazer e cultura, esporte, integração, nutrição, educação, comportamento e

finanças. Dessa forma, as ações vão ao encontro de cada um destes pilares.

Mesmo trazendo inúmeros benefícios, é um desafio realizar o programa de bem-estar a distância. Mas, se bem estruturado e planejado, é possível tornar o ambiente mais agradável de trabalhar, e de tornar o clima organizacional mais saudável e produtivo.

Considerações Finais

No trabalho remoto a gestão de pessoas ganhou novos significados, e novas habilidades se tor-

naram importantes. Para atuar neste novo cenário, qual seja, os trabalhos envolvendo as atividades a distância, são necessárias adaptações e novos aprendizados a fim de que a gestão remota seja tão eficiente quanto a presencial.

É preciso estar atento à comunicação, estimular interações, alinhar e manter a equipe envolvida. Há grande esforço em diminuir os impactos que a distância possa ocasionar.

Na H4money, os processos e planejamentos já foram estuda-

dos desde o nascimento da empresa, visto que a equipe sempre trabalhou de forma remota. Mas, isso não significa que é uma tarefa concluída. É um trabalho constante a promoção de melhorias nas condições que promovam o desenvolvimento da equipe, no sentido de proporcionar um ambiente agradável, positivo e motivador para todos os colaboradores envolvidos.

O papel da tecnologia é amparar essas necessidades, através de meios de comunicação, como

chat, intranet e video chamadas. Além do mais, oferecer embasamento para contratações, gestão da remuneração, gestão de desempenho, gestão de competências, desligamentos. Nesse sentido, entende-se a tecnologia como um meio sobremaneira promissor para a realização das atividades de gestão de pessoas, uma vez que, dentre as inúmeras vantagens apresentadas, verifica-se a otimização dos resultados advindos da adoção de práticas envolvendo os processos de automação.



MELHORES OPORTUNIDADES PARA OS JOVENS

ERICK'T HOEN

Analista de R&S- CIEE-Rio
Processo Seletivo Personalizado

O CIEE-Rio, observando o comportamento do mercado, vem investindo no processo de R&S. Há alguns meses, alteramos o processo de inscrição dos jovens em nosso banco de dados, de forma que, além do estudante preencher todas as informações pessoais e acadêmicas importantes, disponibilizamos algumas ferramentas tecnológicas que possibilitam gravar um vídeo (vídeo apresentação/vídeo currículo), e também elaborar uma redação, com temas previamente definidos, que serão apresentados às empresas parceiras.

Em 2015, o CIEE-Rio adquiriu um teste de seleção virtual, que aborda competências básicas do candidato para ingressar em um programa de estágio. O teste virtual foi mais um instrumento de avaliação que inserimos em nossas seleções, sabendo que sua

análise, acompanhada das demais etapas do processo seletivo facilitam a identificação das competências e a elaboração de indicadores de potencial.

Com a chegada da pandemia, as seleções virtuais (realidade já nas empresas) foram intensificadas no CIEE-Rio e, nossos analistas, precisaram repensar estratégias de captar, via web, o melhor dos nossos candidatos. Além dos instrumentos citados anteriormente, estudamos perguntas para entrevistar, cases, alguns jogos capazes de serem aplicados na seleção, com até 10 estudantes ao mesmo tempo, assim como testes de conhecimentos técnicos, comportamentais e psicológicos.

Quanto à segurança e assertividade do processo virtual, é fundamental que o analista de recrutamento e seleção analise as competências exigidas no perfil

das oportunidades e customize etapas capazes de proporcionar ao candidato uma vivência adequada, possibilitando assim um processo de seleção mais eficiente. Por ser uma seleção online, a ética e a transparência, como sempre, devem prevalecer. Devemos mencionar que o processo será gravado em alguns casos, e até mesmo, solicitar a autorização de cessão de imagem dos participantes.

Vale ressaltar que, esse formato de seleção online também foi novidade para a maioria dos estudantes (percepção durante as entrevistas). Ao mesmo tempo que é novidade e adaptação, percebemos que, de alguma maneira, o novo formato proporcionou ao estudante mais tranquilidade para participar do processo seletivo, tendo em vista que essa realidade tecnológica faz parte do seu cotidiano.

Conforme relatos das empresas, acreditamos que também no período de pós pandemia, com os estágios permanecendo em home office, as seleções sigam os padrões aplicados durante todo o período de isolamento social.

Naturalmente, empresas que praticam a seleção devem investir em ferramentas online, além de mídias sociais, como o LinkedIn, que se tornaram, nesse momento, excelentes fontes de captação de talentos.





PARAIBUNA EMBALAGENS DÁ CINCO DICAS PRA VOCÊ ARRASAR NO PROCESSO SELETIVO

PARAIBUNA EMBALAGENS

Mãos suando, boca seca, nervos, muitas vezes, a flor da pele. Isso tudo é normal, entretanto, a falta de preparo pode agravar ainda mais esse estado emocional que fica, lógico, mais tenso durante um processo seletivo, por isso, que essas dicas vão te ajudar a ter uma melhor performance durante esse momento importante e podem contribuir para que tenha mais assertividade.

1 - Leia corretamente a descrição da vaga:

Esse ponto é muito importante para você saber os caminhos que a empresa pede para, por exemplo, o envio do currículo, se o retorno será por e-mail ou telefone e o mais importante: para você saber se tem as características apropriadas para a vaga. É de suma importância você está dentro de algumas especificações, porque, caso contrário, vira desperdício do seu tempo e pode gerar maior frustração. *“Às vezes as pessoas sabem que temos vagas e começam a deixar currículo na portaria, sem caminho certo, mandam e-mail para endereços que não são os apropriados, entre outras coisas. Tem alguns desses documentos que até chegam ao RH, mas muito se perdem, por isso é tão importante observar essas informações básicas de envio, não só para o candidato, como também para a empresa, já que podemos perder bons candidatos por não receber os currículos”*, ressalta Rita Rievert, Gerente do Setor de Gestão de Pessoas da Paraibuna Embalagens”

2 - Tenha um currículo atualizado:

Parece algo óbvio, mas não é. Há pessoas que, com a ansiedade ao ver que há uma oportunidade no mercado, pega o currículo que tem e encaminha. O que pode ocorrer, muitas vezes, é ter o telefone e e-mail desatualizados ou incorretos. Outro ponto que merece atenção na hora de fazer essa análise do seu currículo arquivado, é se há alguma nova informação importante como cursos, especializações, etc, que possam agregar muito mais valor ao currículo.

3 - Pesquise ao menos um pouco sobre a empresa:

Hoje em dia, com as redes digitais, ficou muito mais fácil pesquisar um pouco sobre a empresa que você está se candidatando. Leia o máximo de informações possível. Isso vai te ajudar a interagir com a pessoa que fará seu processo, bem como, vai contribuir para que você entenda e observe se é nessa empresa que você quer começar se dedicar.

Analise a visão, a missão e os valores e não fique só na questão do salário. Quando estamos procurando emprego, pode ocorrer de a gente focar só no dinheiro, mas saiba, ele não será o fator determinante para que você faça um bom trabalho e cresça na empresa. O que faz a gente ter um bom desempenho a longo prazo, em qualquer ambiente de trabalho, é alinhar o nosso propósito ao da empresa ou função que vamos desempenhar. *“Sempre ficamos muito atentos ao conhecimento dos candidatos sobre a empresa. Não é fator determinante para a escolha,*

há outros, claro, mas esse é muito importan-te para gente. Ele mostra que a pessoa teve interesse em nos conhecer. Para nós, aqui na Paraibuna Embalagens, os colaborado-res devem estar integrados a tal ponto que possam evoluir e crescer aqui dentro aproveitando todas as oportunidades que damos”, acrescenta Lidianie Namorato, analista de gestão de pessoas.

4 - Observe sua postura e comunicação durante o processo:

É comum a gente ficar nervoso, como já falamos, e isso pode nos levar a ter uma postura e uma comunicação que atrapalham ainda mais. As vezes achamos que devemos ser descontraídos ou ser mais retraídos, quando na verdade devemos ser a gente mesmo, sem exageros. Observe o ambiente. Ouça mais. Pergunte quando for questionado. Não interrompa o entrevistador. Descruze braços e pernas e tire bolsas ou mochilas do colo, tudo isso ajuda a passar mais segurança. Tenha uma expressão leve e demonstre tranquilidade. Seja confiante. Não pergunte sobre salário. Fale com dicção, entonação e fluidez. Evite gírias ou jargões. Não fale demais sem ter nada a dizer. Preste atenção nas perguntas para conseguir formular suas respostas. Foque em entender e não apenas em responder mecanicamente. Vá preparado. Saiba que a nossa postura, ou seja, o nosso não verbal, fala mais que as palavras, então cuide dela.

5 - Confie no processo e aguarde a resposta:

Claro que ficamos ansiosos co-

ma resposta sobre como nos saímos no processo, entretanto, levando em consideração que você usou as dicas acima, seu contato está com a empresa, você já sabe o tempo que vai demorar para a conclusão do processo e os meios que vão te avisar, portanto, não fique ligando para empresa e nem para o entrevistador. Confie que haverá um curso ideal e que você ficará sabendo da resposta. Essa ansiedade não fará bem para você e nem para aqueles que estão analisando o seu desempenho.

Empresas sérias e comprometidas sempre dão feedbacks e avisam como eles vão ser. Algumas ligam apenas para os escolhidos e deixam isso claro no final do processo de seleção. Outras dão retorno, mesmo que por e-mail, para todos. Ouça com atenção os caminhos que falaram e aguarde. As empresas também tem um banco de currículo e muitas vezes o seu pode estar lá esperando pela próxima oportunidade. Então confie no seu preparo e no seu processo. *“Para a Paraibuna Embalagens o banco de currículo é muito importante. Fazemos questão de ter um sempre atualizado e recorremos a ele com frequência. Respeitamos todo o processo de seleção e as pessoas que fazem parte dele. E sabemos, com nossa experiência, quais são as pessoas que podem vir a participar de novos momentos. Nossos profissionais envolvidos nos processos são bem preparados para análises técnicas e também comportamentais, por isso prezamos por clareza, seriedade e respeito aos que se candidatam a estar conosco”*, conclui Rita.



AD Júnior Consultoria e Projetos

A AD Júnior Consultoria e Projetos é a empresa Júnior da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - Instituto Três Rios, atuando na área de gestão de negócios. Formada e gerida por alunos de Administração e Economia e contando com orientação de professores especialistas no mercado, desde 2014 realiza projetos e traz as melhores soluções para empresas e empreendedores.

Site: adjuniorconsultoriaeprojetos.com

Instagram: [@adjuniorconsultoria](https://www.instagram.com/adjuniorconsultoria)

Facebook: [facebook.com/adjuniorconsultoria/](https://www.facebook.com/adjuniorconsultoria/)

Whatsapp: (24) 99219-7556



Celso Jacob Consultoria

A CCJ acumulou experiência que todo empreendedor precisa para gerir o seu negócio. Nosso foco é o cliente, atendemos com eficiência, dinamismo e atenção criteriosa. Experiência faz a CCJ posicionar-se com 35% do mercado de contabilidade em Três Rios. Ao receber um cliente, opinamos o que seguimos à risca: Governança, Estratégias e Planos, Mapear os processos e Focar no resultado com muito conhecimento. Nosso legado: O que não se mede, não se gerencia.

Site: consultoriacelsojacob.com.br

Instagram: [@consultoriacjacob](https://www.instagram.com/consultoriacjacob)

Facebook: [@celsojacobconsultoria](https://www.facebook.com/celsojacobconsultoria)

Linkedin: Consultoria Celso Jacob

E-mail: contato@consultoriacelsojacob.com.br
rosangela@celsojacob.com



A Consultoria Conecta é uma empresa de Gestão Empresarial com o objetivo de conectar todas as áreas da organização, pra que de forma única e responsável trabalhe a sinergia da equipe e a cultura organizacional, com foco no reconhecimento e satisfação do colaborador em prol de um crescimento institucional perene e lucrativo. É uma empresa focada em recrutamento e seleção, treinamento e capacitação de líderes e equipe, palestras e projetos de melhoria contínua para as empresas.

Site: conectagestaodepessoas.com.br/

Instagram: [@conectagestaodepessoas](https://www.instagram.com/conectagestaodepessoas)

Whatsapp: (24) 99874-2020



CRA-RJ

Conselho Regional de
Administração do Rio de Janeiro

Entidade civil dotada de personalidade jurídica de direito público, com autonomia técnica, administrativa e financeira, criada pela Lei Federal 4.769, de 9 de setembro de 1965, como órgão consultivo, orientador, disciplinador e fiscalizador do exercício da profissão de Administrador. Dentre suas finalidades estabelecidas em lei, destaca-se a de unificar e fortalecer a categoria profissional dos Administradores.

Site: cra-rj.adm.br

Email: raphael@cra-rj.org.br

Endereço: Rua Professor Gabizo, 197 - Tijuca - Rio de Janeiro



easyfibra

INTERNET FIBRA ÓPTICA
www.easyfibra.com.br

Conectar pessoas faz a diferença !!! A Easynet que todos conhecem agora é Easyfibra, fundada em 1998 na cidade de Três Rios, estado do Rio de Janeiro, é pioneira em telecomunicações na região provendo o melhor acesso de internet para os seguimentos corporativos, residencial, governo ou em áreas rurais, em fibra óptica ou rádio dedicado. A utilização de equipamentos de ponta reforçam o que temos como nossa missão: Qualidade, Atendimento e Estabilidade.

Instagram: [@Easy_Fibra](https://www.instagram.com/Easy_Fibra)

Site: easyfibra.com.br

Endereço: Rua Barão do Rio Branco, 533
Centro - Três Rios - RJ - CEP: 25.804-010

Telefone: (24)2255-1082/2255-4418/2255-1011.

Firjan SENAI



Evoluir, se adaptar, transformar. A indústria está em constante desenvolvimento, abraçando novos desafios, tecnologias e novas formas de fazer negócio. Formar o profissional completo e conduzir a indústria para o futuro é a missão da Firjan SENAI. Nós oferecemos educação profissional e promovemos a inovação para todas as indústrias do estado do Rio.

Site: firjansenai.com.br

Telefone: (24) 2251-9283 ou 2251-9268



Nascemos com o propósito de transformar a forma como as pessoas encaram sua alimentação e saúde. Aqui tudo é 100% natural e muito fresco, sem adicionar nenhum conservante, corantes ou adoçantes artificiais. Produzimos e comercializamos alimentos de verdade, sem que o natural se oponha à tecnologia e provando que pode ser divertido ser saudável. Vem com a gente para essa nova era que já começou e temos o prazer de testemunhar!

Site: greenpeople.com.br

Instagram: @greenpeoplebrasil

Email: gentecompetente@greenpeople.com.br



A história deste grupo empresarial é uma jornada de trabalho, dedicação e amor, que constituiu a história de sucesso do Grupo Mil, atualmente com patrimônio humano com mais de 6.200 funcionários. Colaboradores que, como faz questão de destacar o diretor-presidente, Josemo Corrêa de Mello: “todos compõem uma só família, que aliados ao carinho e à preferência de seus clientes, são os verdadeiros responsáveis pelo sucesso desta empresa”.

Email: selecao@grupomilcom.br



O marketing e os números se apaixonaram e assim nasceu a H4money - uma empresa criada com o objetivo de fornecer soluções para gestão financeira de qualidade para pequenos e médios empreendedores. Fundada em 2011, e com atendimento 100% digital, a H4money já conta com mais de 1.000 serviços prestados e oferece aos clientes soluções personalizadas, de forma a agregar valor e solidez a gestão de seus clientes.

Site: h4money.com.br/



A Life, empresa localizada em Juiz de Fora/MG, pioneira no monitoramento da condução de veículos desde 1994, oferece soluções para condução econômica e segura de veículos automotores com o objetivo de preservar a vida, além de buscar maior segurança, controle e economia no ramo de transportes. A empresa atuante em todo Brasil preza pela qualidade e excelência em tudo o que faz, com pessoas comprometidas e transparente relacionamento com seus clientes.

Site: <http://www.lifeonline.com.br/>

Telefone: (32) 4009-8550



Fundada em 1963 no Rio de Janeiro e especializada na produção de embalagem em papel cartão, a Nobre Gráfica inaugurou em Três Rios seu novo parque gráfico. A empresa alia tradição e tecnologia no desenvolvimento e produção de embalagens em papel cartão, contando com equipamentos de última geração.

Site: hnobregrafica.com.br/

Email: contato@nobregrafica.com.br

Telefone: (24) 2030-4070 / (24) 2030-4073



A Paraibuna Embalagens está entre as maiores fabricantes de papeis e papelão ondulado do país, destacando-se pela produção de soluções em proteção recicláveis e biodegradáveis. Nossa empresa está em uma jornada acelerada de transformação e crescimento, repleta de desafios e na busca constante por pessoas DIVERSAS que tenham como características: a proatividade, o engajamento, a flexibilidade, que goste de PESSOAS e queira se desenvolver. #VemPraParaibunaEmbalagens

Site: paraibuna.com.br



Com sede em Juiz de Fora, é revenda exclusiva da WK Sistemas, oferece ao mercado Empresarial soluções integradas em sistema de gestão, com o objetivo de otimizar processos e rotinas administrativas, evitando retrabalhos e gerando maior confiabilidade nos dados da empresa para tomada de decisões.

Email: financeiro@ynos.com.br (Taynan ou Andréia)

Telefone: (32) 2101-6100



Stone Pagamentos é uma Fintech brasileira de meios de pagamentos através dos seus serviços de aquisição multibandeiras por intermédio de máquinas de cartões, processadoras de transações realizadas por cartões de crédito, débito e voucher. Atua no mercado desde 2014, cobrindo todo o território brasileiro.

Site: stone.com.br/

Instagram: @Stone

In Memoriam



Ao querido Professor
Gilson,

“Conheça todas as teorias,
domine todas as técnicas,
mas ao tocar uma alma
humana, seja apenas
outra alma humana”.
(Carl Jung)

Revista Feira de Estágio e Oportunidades do ITR:

Antônio Francisco Ritter Ferreira
Camilla Pereira dos Santos
Maria Cristina Drumond e Castro
Maria de Fátima Bernades do Amaral
Robson Tavares da Silva
Tatiana Ladeira Vidal
Thalita Ramos

Organização da 3ª Feira de Estágios e Oportunidades do ITR:

André Abdalla
Antônio Francisco Ritter Ferreira
Açucena Souza Barbosa da Costa
Camilla Pereira dos Santos
Débora Vargas Ferreira Costa
Graziele Oliveira da Rocha
Maria Cristina Drumond e Castro
Maria de Fátima Bernades do Amaral
Robson Tavares da Silva
Tatiana Ladeira Vidal

Banco de Currículos:

André Adballa
Bruno de Paula Dias
Jackeline Delfini Ribeiro
João Felipe Leite Pinto de Queiroz
Laila Alves de Menezes Silva
Robson Tavares da Silva
Tatiana Ladeira Vidal
Thais do Couto Lisboa

Parceiros:



Artigos:

Referência de "Gestão de pessoas à distância: Um estudo sobre H4money: LIGA INSIGHTS TRENDS. Inovação em RH, 2019. WORKPLACE ANALYTICS. Global Work-from-Home Experience Survey Report. Disponível em <<https://globalworkplaceanalytics.com/whitepapers>> Acesso em: 20 de outubro de 2020