

# RH & Tendências

## Programas de trainee deixam de olhar curso e faculdade do candidato

**Inteligência artificial permite às empresas conhecer melhor os candidatos**

**FILIFE OLIVEIRA**

Aos 23 anos, Elissa Akemi Suzuki já trabalhou com controle de custos, microcrédito, câmbio, gestão de relacionamento com consumidores e análise de dados, áreas pouco prováveis para quem se formou em design em 2016 como ela.

Foi justamente a possibilidade de ter desafios e experiências fora do comum que a atraíram para o programa de trainee do banco Santander, que passou a permitir a inscrição de estudantes de qualquer área em sua seleção a partir daquele ano.

Elissa diz que levar seu conhecimento para departamentos em que, em geral, estão administradores, engenheiros ou cientistas da computação, gera

aprendizados para todos.

A estratégia de olhar menos para o que o candidato estudou, que faculdade fez e até ignorar seu gênero e idade nas primeiras etapas da seleção tem se tornado mais comum entre empresas que mantêm programas do tipo.

A ideia por trás dessa maior abertura à diversidade é que, quanto mais profissionais com perfis diferentes a empresa trouxer, maior a chance de suas interações gerem novas ideias e inovação. A tecnologia também é responsável em boa medida por ter viabilizado essa transformação, por permitir uma avaliação mais rápida e precisa do potencial de dezenas de milhares de candidatos.

Segundo Paula Esteves, sócia da consultoria Cia de Talentos, filtrar o alto volume de currículos priorizando os candidatos que vêm das universidades de ponta deixou de ser a estratégia mais eficiente na seleção conforme a inteligência artificial avançou.

Isso porque ela vem per-

mitindo às empresas adotarem testes que avaliam o comportamento e valores do candidato, estilo de trabalho e se ele tem chances de se desenvolver dentro da cultura da empresa.

A Embraer, por exemplo, usa serviço de inteligência artificial da startup Gupy, que avalia o perfil comportamental dos profissionais de melhor desempenho da empresa e passa a buscar candidatos com estilo semelhante em testes comportamentais online.

Ricardo Tozetti, gerente de recursos humanos da companhia, diz que o conhecimento específico que o profissional irá precisar no trabalho tem menos peso do que a cultura e o comportamento na seleção.

Fabiana Cotelesse, da Unilever, que também adota testes avaliados por algoritmos, diz que esse tipo de seleção elimina a interferência de vieses (preconceitos inconscientes) do avaliador. "A inteligência artificial é ferramenta importante para buscar talentos pela sua diversidade."

## Melhoria contínua

### Somos perfeitos

Recentemente, encontrei um amigo de infância, formado em filosofia, que me perguntou: qual é a sua nova versão de si mesmo? Respondi que, hoje, estou como se fosse uma somatória de ausências de virtudes.

Questionou, como assim? Expliquei: tudo que Deus faz é perfeito. Como fomos criados por Deus, todos nós somos perfeitos. Mas, perfeitos para evoluir e com liberdade para escolher em progredir ou estacionar. Deixei claro que não quis dizer o indivíduo perfeito como um produto acabado.

E detalhei: segundo Albert Einstein, o frio não existe, é apenas ausência de calor. Da mesma forma o escuro não existe, trata-se de ausência de luz. Exemplo: você está dentro de um quarto escuro. Ao iluminar a parte externa, pelas frestas a luz penetra e predomina. Já o contrário não acontece: você do lado de fora do quarto escuro, no ambiente iluminado, o escuro que deveria vir do quarto não interfere.

Einstein também enfa-

**“Acredito que a perda de oportunidade de fazer o bem se torna um débito numa espécie de Caderneta de Poupança Divina”**

tizou que o mal não existe. Ele é apenas ausência do bem.

Nessa linha de raciocínio, cabe a nós deixarmos de ser passivos e sermos ativos, preenchendo o espaço ocupado pelo mal, existente dentro de nós, com o bem.

É nessa atitude, que exige esforço, que existe o verdadeiro progresso do Ser Humano.

Por exemplo, na questão da paciência, não tenho como medir, mas sei que depois do casamento melhorei muito, mas sinto que ainda falta muito para atingir a plenitude dessa virtude. Nossos defeitos são percebíveis, enquanto que as qualidades são

imperecíveis.

Hoje, não tenho dúvida que viemos na Vida para preencher as ausências do bem com o bem. Isso se chama completude. Quando isso ocorrer por completo, ao atingir 100% em todas as virtudes, encontraremos um estado de paz significativo.

Para conseguir isso, toda noite, faço um balanço do dia e analiso os eventos significativos, verificando cada um dos meus pensamentos, sentimentos, falas e ações se foram ou não do bem.

Fico bem atento para detectar as crenças mentirosas que existem em minha mente. Nessa vigília aprendi a filtrar as vozes que escuto em meu processo mental.

Acredito que a perda de oportunidade de fazer o bem se torna um débito, numa espécie de Caderneta de Poupança Divina.

**Davison de Lucas é diretor da M.Davison Consultoria Consultor Organizacional e palestrante**  
www.mdavison.com.br

# Vida Profissional

**Roberto Rufino**



Fotos: Divulgação

### 1.º Concurso Polimáquinas de Design

No dia 10 de abril, os estudantes que se inscreveram no 1.º Concurso Polimáquinas de Design apresentaram os seus respectivos trabalhos. Na ocasião, a iniciativa envolveu cinco universidades da cidade: Unesp, Unip, USC, lesb e FIB. Segundo Marcos Mello, diretor da Polimáquinas, o objetivo principal foi desenvolver um novo design para equipamentos fabricados pela empresa e, também, contribuir para a formação de jovens talentos, aproximando-os do mercado de trabalho e das necessidades da indústria. Em uma das fotos, Marcos Mello fala aos alunos. Na outra, está a Comissão Organizadora, composta por Elisabete Lavin Meyer Origuela, Nivaldo Pereira Lima, Félix Vasconcelos, Gilson Barbosa, Marcos Mello, André Vaz da Costa Bukvich, Flávio Pacheco, Jacqueline Aparecida Gonçalves Fernandes de Castro e Dorival Rossi.



Divulgação



### Repórter-atleta em Bauru

A Universidade do Sagrado Coração (USC) recebeu, no dia 25 de março, o repórter-atleta Clayton Conservani (foto) como palestrante da tradicional Aula Magna. O evento comemorativo foi dedicado aos calouros do ano de 2019 como parte da programação de recepção e objetivou a integração, além da motivação dos novos universitários. Com a palestra "Limites Extremos", o repórter falou aos presentes através de narrativas pessoais de momentos dramáticos e perigosos das suas expedições ao redor do mundo. Entre elas, a maratona na Antártica, os vulcões na Oceania, a corrida na Amazônia e a cobertura do terremoto no Nepal.



ABDA/Divulgação

### Educação e disciplina

"O esporte ajuda, sim, na educação e, principalmente, na parte da disciplina." É assim que Luan Silva Barbieri (foto), de 18 anos, atleta de polo aquático da Associação Bauruense de Desportos Aquáticos (ABDA), define a relação entre estas duas áreas trabalhadas pela instituição. O jovem acaba de ser aprovado no concorrido concurso público da Academia de Polícia Militar do Barro Branco (APMBB). Entre os cerca de 17 mil inscritos, Luan passou na 25.ª colocação, na prova escrita. Entretanto, no decorrer das várias etapas eliminatórias, foi melhorando a posição. Hoje, está em 12.º lugar e sujeito a evoluir ainda mais.



ACI/Famesp

### Capacitação no Hospital de Base

No dia 2 de abril, das 19h às 22h, o médico neurologista da Unidade AVC do Hospital das Clínicas de Botucatu Rodrigo Bazan esteve em Bauru para atualizar a equipe do Hospital de Base (HB) sobre condutas de diagnóstico e tratamento de pacientes neurocríticos, com foco em diretrizes e melhores práticas clínicas. Também integraram o treinamento o médico assistente Gabriel Modolo e a enfermeira da Neurologia do HCFMB/Unesp Natália Ferreira. A capacitação foi idealizada pela médica neurologista Márcia Polin, coordenadora da equipe de Neurologia do Base. Na ocasião, aproximadamente 40 profissionais participaram do evento, incluindo médicos e enfermeiros da Neurologia do Acolhimento do HB. Na foto, a partir da esquerda, Rayssa Modenesi (HB), Raphaela Vasconcelos (HB), Márcia Polin (HB), Rodrigo Bazan (HCFMB/Unesp), Gabriel Modolo (HCFMB/Unesp), Fábio Perez (Laboratório) e Natália Ferreira (HCFMB/Unesp).

Bruna Dias/Divulgação



### 'São Paulo Mais Seguro'

Desde o dia 2 de janeiro, uma nova metodologia e filosofia de trabalho do governo estadual, através da Secretaria de Segurança Pública (SSP), criou a campanha permanente "São Paulo Mais Seguro", envolvendo e integrando todas as modalidades da Polícia Militar (PM). Pela segunda vez só neste ano, o Corpo de Bombeiros realizou uma ação informativa e preventiva no Boulevard Shopping Bauru. Nela, a corporação enfatizou, também, as temporadas de enchentes e alagamentos, muito comuns na cidade. No material informativo, distribuído pelos policiais aos clientes que visitavam o empreendimento, várias temáticas foram abordadas, tais como: incêndios, acidentes com animais peçonhentos, engasgamento de bebês, ressuscitação cardiopulmonar (RCP), bem como acidentes de trânsito. Na foto, estão: Emerson Bossuto (sargento), Paulo Eduardo Tempesta (sargento), Danilo Cruz (cabo), Danilo Rangel Scantamburlo (soldado) e Bruno Renato dos Santos (soldado).