Ei RH

Sabes, os seus Valores

Por Elieser Ribeiro

Sobre o Autor:

Nascido no Oeste do Paraná, me chamo Elieser, divorciado, Pai, Técnico de Informática, Gestor de Recursos Humanos, Consultor de Estratégias, Professor de Cursos Livres e Escritor. Trabalho em atendimento desde 1999, já se passaram alguns dias. Atender é a melhor forma de conexão, uma troca de conhecimento imensurável. Valorizar o Ser Humano é, um processo inexistente nas instituições, mas o Livro "Ei, RH", vai proporcionar uma viagem maravilhosa, e quando se dar conta, estará aberto as novidades e sugestões descrita nesse percurso. Os convido para embarcar nesse itinerário sem pressa para chegar.

“O atendimento ruim não decepciona, me entristece”.

INDICE

1. Introdução ao Cenário Atual do RH
2. A Desumanização nos Processos de Recrutamento
3. Entrevistas e o Papel dos Colaboradores
4. A Incoerência nas Competências Exigidas
5. O Valor de Anúncios Atraentes
6. Criando Desejo de Fazer Parte da Equipe
7. A Necessidade de Inovações no Recrutamento
8. O Papel do RH como Mediador
9. A Quebra de Paradigmas na Seleção e Demissão
10. A Valorização do Ser Humano nas Organizações
11. Coerência nos Valores do RH
12. Encerramento: Um Chamado à Ação

Ei, seja muito bem-vindo(a)!

Fico realmente feliz que você tenha decidido abrir as páginas deste livro, "Ei, RH". Aqui, buscamos refletir juntos sobre um tema que tem se tornado central para qualquer organização que deseja prosperar em um mundo em constante mudança: o papel do Recursos Humanos em um cenário que parece cada vez mais desumanizado. Prepare-se para uma jornada profunda e transformadora, onde vamos explorar não só as práticas do passado, mas também abrir o olhar para as novas possibilidades que o futuro nos reserva.

Nesse primeiro capítulo, queremos contextualizar como o setor de RH vem passando por grandes transformações nos últimos anos. Sabe aqueles dias em que parece que o lado humano da empresa ficou submerso em burocracias e processos mecânicos? Pois é, já notou como muitas vezes nos deparamos com essa realidade? As empresas, em sua tentativa de otimizar os processos e alinhar tudo ao paragamatismo do mercado, acabaram relegando o "humano" ao papel de "recurso". Mas o que isso realmente significa? Ao trocar a empatia pela eficiência, estamos não apenas alterando a cultura organizacional, mas também correndo o risco de desumanizar relacionamentos que deveriam ser, antes de tudo, fonte de inspiração e criatividade.

É neste emaranhado de mudanças que muitos candidatos têm vivido experiências marcadas pela frustração e insegurança. Ao longo das histórias que vamos compartilhar, você vai perceber como é desolador para um profissional passar por um processo seletivo que parece mais uma máquina sem alma do que uma verdadeira conexão humana. Já parou para pensar quão emblemático é isso? O que dizer de entrevistas que parecem surrealistas, demandando mais de um homem do que alguém que busca um espaço autêntico

onde se sinta acolhido e valorizado? Isso impacta diretamente não só a motivação do profissional, mas sua percepção sobre a empresa como um todo. E tem mais: essa abordagem fria e mecanizada, que muitas vezes impera nas organizações, desestimula talentos, deixando por aí pessoas incríveis buscando espaço, mas que, por conta de um processo falho, acabam se sentindo invisíveis.

Agora, quando olhamos para os recantos da organização, as consequências dessa desumanização se tornam evidentes. A falta de um olhar atencioso nas seleções não só gera falhas, como também compromete o clima organizacional. Quantas vezes já ouvimos histórias de colaboradores que, ao sentirem que a empresa não se importa, não entregam o seu melhor? O impacto disso é imensamente negativo e levanta questões cruciais sobre a viabilidade a longo parazo de estratégias tão desastrosas para o ser humano. O que queda, afinal, se tudo se torna apenas números e resultados?

Mas nem tudo está perdido! É exatamente aqui que vem o nosso chamado para a mudança. Se esse cenário nos trouxe até aqui, ele também pode ser revertido! Há uma urgência latente para que reencontremos a essência do RH. O papel do profissional de Recursos Humanos deve ser o de mediador, um defensor e um verdadeiro guardião dos que compõem a empresa. Precisamos de líderes que enxerguem além do óbvio, que busquem valorizar cada ser humano na organização, revelando assim um potencial imenso que muitas vezes está oculto.

E aí entra a sua participação. Neste livro, você vai encontrar um convite contínuo a agir. Vamos discutir, debater e refletir sobre como podemos construir um caminho mais empático e humano nos processos de recrutamento e seleção. Estamos todos nessa

jornada, e é com o seu olhar fresco e suas experiências que podemos moldar um futuro diferente!

Então, vamos juntos? Estou animado para essa conversa e quero que sinta a liberdade de explorar cada capítulo, saber que há muito a ser descoberto — e, quem sabe, até um novo caminho a ser trilhado dentro de cada um de nós.

Com carinho e respeito,

Elieser Ribeiro

Introdução ao Cenário Atual do RH

Ah, como o tempo voa, não é mesmo? Nos últimos anos, o setor de Recursos Humanos passou por uma transformação tão intensa que muitos de nós ainda estamos tentando entender o que aconteceu exatamente nessa transição. Aquele espaço que um dia foi vibrante, repleto de conexão, confiança e sinceridade, parece ter se moldado em uma espécie de labirinto burocrático e mecânico. De repente, tudo virou um fluxo contínuo de processos, com números e métricas se sobressaindo ao natural, ao humano. A verdade é que, em meio a todas essas mudanças, temos visto o ser humano ser relegado a um segundo plano. Olha só, substituir "humano" por "recurso" é, no mínimo, uma escolha intrigante, não acha? Parece ser uma estratégia prática, mas reflete uma perda imensurável no que realmente importa: as pessoas.

Estamos falando de ambientes de trabalho em que as relações se tornaram impessoais e frias, onde o contato humano é tratado quase como um detalhe sem importância. Já parou para pensar nas consequências disso? As empresas passaram a se focar mais em sistemas do que em pessoas. Na correria insana para encontrar talentos, esquecem que cada candidato é, na verdade, uma história viva, cheia de nuances, medos, sonhos e aspirações. O que antes era uma conversa face a face, uma troca genuína, agora se resume a questionários automatizados e entrevistas que mais se assemelham a testes de paciência do que a uma real avaliação de habilidades. Isso, sinceramente, imola um pouco da essência do que é uma relação de trabalho saudável e verdadeira.

E, acredite, essa cultura da desumanização acarreta impactos galerias em toda a organização. A cultura do "recursos" afeta não só a maneira como atraímos e mantemos talentos, mas também como eles se sentem ao sair de casa para trabalhar. Informalidade e

conexões humanas são vitais para o sucesso, e, com tantos parâmetros mecânicos sendo impostos, o que acontece na prática? Todos nós sabemos que a força de uma empresa não está apenas em suas receitas ou no número de funcionários, mas, principalmente, nas histórias, experiências e paixões que cada um deles traz consigo. Isso é o que passa despercebido sempre que o foco volta a ser nas planilhas e nos gráficos.

Tanto que, arrisco em dizer, a sensação de se ser parte de algo significativo é cada vez mais rara. Impressiona, não é mesmo? Não é só errôneo; é também um erro colossal. As organizações estão perdendo a essência do que significa ser, de fato, humano. E onde isso nos leva? Para um espaço onde os colaboradores não são motivados por conexões verdadeiras, mas apenas por execuções e metas a serem alcançadas. Daqui a pouco, vamos acabar esquecendo que o tal do "recursos humanos" é, na verdade, sobre humanos, sobre cuidarmos uns dos outros, fortalecendo laços, compreendendo as dificuldades e se ajudando a ir além.

Para refletir, talvez devêssemos nos perguntar: o que estamos sacrificando ao transformar nossos colaboradores em meras engrenagens de uma máquina gigante? Vale a pena? Ao final, é o carinho e a atenção que cultivamos um pelo outro que realmente importam e criam um ambiente digno para todos nós. RH, vamos continuar essa discussão!

E aquelas entrevistas? Ah, é preciso falar sobre isso. Você já parou para pensar na carga emocional que cada candidato traz consigo ao cruzar as portas de uma sala de entrevistas? O nervosismo, as expectativas, as esperanças... tudo isso se transforma em um ingrediente emocional que, infelizmente, muitas vezes é desconsiderado. O que vivenciam esses profissionais em processo de seleção, na maioria das vezes, é algo distante da

genuinidade e bem perto da frustração. Seres humanos tentando encontrar seu espaço em um mundo frio e desumano.

A impressão que fica é que o RH, naquele momento crucial, decide priorizar protocolos. Isso me lembra de um amigo que passou por um processo seletivo em uma empresa conhecida. Ele se preparou, estudou cada detalhe sobre a companhia, pois os olhos brilhantes da oportunidade foram surgindo no horizonte. Quando chegou a hora da entrevista, o que deveria ser uma conversa se transformou em um interrogatório, onde cada resposta era analisada sob a lupa de um questionário forçado, cujas notas e score eram mais importantes do que entender a essência daquele pessoa.

O impacto disso vai além do momento em questão e se prolonga posteridade. Como pode um candidato se sentir confiante e acolhido quando é bombardeado com perguntas que visam apenas confirmar se ele atende a uma lista rígida de critérios? As exigências surreais que agora são comuns fazem com que profissionais se sintam inseguros, causando um efeito cascata de desconfiança. Isso nos leva a um ponto interessante: o quanto conseguimos realmente conhecer alguém no meio de uma abordagem fria e robótica? A resposta parece clara, não é? Quase nada.

Por outro lado, temos que falar sobre como essa ausência de calor humano no processo seletivo pode desestimular talentos incríveis. Pense só: candidatos que possuem habilidades valiosas e podem trazer inovações para a empresa acabam se desfazendo daquela chance única, pois não se sentem à vontade para mostrar seu verdadeiro potencial em um ambiente que mais se parece com um tribunal. Isso revela uma questão assustadora sobre o que estamos perdendo como setor e como sociedade. A busca pela

“perfeição técnica” não deveria, e não pode, ignorar o perfil completo do ser humano que está do outro lado da mesa.

E não podemos esquecer que esses processos, frios e desumanos, moldam a visão que as pessoas têm sobre a organização. A primeira impressão, ah, como é importante! Infelizmente, ao criarem essa barreira, as empresas acabam afastando não só os talentos, mas também a imagem de um lugar que valoriza cada história, cada trajetória. Isso tudo forma um ciclo de insatisfação que se retroalimenta e quem oficialmente arca com o custo disso é a cultura organizacional como um todo. As conexões se rompem, e a empatia dá lugar à apatia.

Então, olhe ao redor. A cultura de recrutamento que temos hoje cumpre mesmo o que prometeu? Estará capaz de atrair e reter talentos reais, aqueles que emanam paixão e desejo de se desenvolver e contribuir? A verdade é que as empresas precisam acordar para o poder transformador da humanização. Afinal, cada conversa significativa pode abrir portas, criar laços e possibilitar uma compreensão mais profunda sobre o que realmente busca. Que futuro queremos construir se continuarmos a nos apegar a uma abordagem cujo foco é nauseante e repetitivo?

Convido a um olhar mais atento. Que possamos, todos nós, imergir nesse universo complexo e luminoso chamado ‘ser humano’ e fazer valer a impressão de que cada processo seletivo é uma chance de ouro não só para a empresa, mas para todos nós. O mundo do trabalho precisa de renovação, e isso começa por aqui.

As consequências da desumanização nesse novo panorama do RH são muitas e impactantes. Ao afastar o ser humano do centro do processo, o clima organizacional começa a se deteriorar. Pessoas que trabalham em ambientes impersonais frequentemente

se sentem desmotivadas, o que pode levar a um aumento significativo na rotatividade de funcionários e, infelizmente, até mesmo à depressão. Sabe aquele ditado sobre a maçã podre que contamina o cesto? Aqui, ele faz todo sentido. Um clima pesado e sem entusiasmo influencia todo o time, causando uma onda de desinteresse e desengajamento, e isso, de certa forma, acaba sendo autoalimentado.

Já percebi em muitas conversas que, no fundo, todos anseiam por ser ouvidos e compreendidos. Quando as interações na empresa se tornam puramente técnicas e processuais, o valor humano se dissolve. A falta de empatia nos processos seletivos pode fazer com que um potencial talento, que traria ali uma centelha de criatividade ou inovação, seja simplesmente descartado. Afinal, quem quer entrar em uma organização onde as experiências e emoções são relegadas ao segundo plano?

Vamos falar um pouco sobre uma empresa que conheço. Não quero entrar em detalhes específicos, mas o que posso dizer é que a equipe estava numa rotina tão mecanicista que as reuniões tinham mais a ver com relatórios do que com conversas significativas. Com o passar do tempo, os funcionários começaram a ver o trabalho como um fardo. A criatividade e a loucura saudável que todo mundo traz para um time foram se perdendo em meio ao exato, ao frio e ao prático. Como resultado, talentosos profissionais foram se despedindo, um por um, levando com eles suas ideias brilhantes e paixões. O que restou? Um time desmotivável e apático, que pouco se arriscava, longe do que poderia se transformar em um ambiente de trabalho inspirador.

E o que dizer dos impactos sobre a moral das equipes? A falta de conexões autênticas gera um desgaste emocional impossível de ignorar. Quando nossas conversas se resumem a e-mails ou chats

sem alma, o que acontece é que as pessoas se desconectam umas das outras. Isso me lembra de uma situação em que um colega comentou que, mesmo estando rodeado de pessoas, se sentia solitário, sem ninguém para compartilhar suas preocupações e sucessos. Em um lugar assim, simplesmente operacional, o que antes era uma interação rica e cheia de nuances se desgasta a ponto de se tornar apenas uma obrigação a mais.

Ademais, questionar até que ponto essa estratégia mecanicista de gestão pode ser sustentável, é crucial. As empresas estão dispostas a correr o risco de perder talentos valiosos e comprometidos? Estão dispostas a ver um alto índice de demissões, sabendo que toda essa maré de descontentamento é resultado de uma abordagem fria e sem coração? Parece um sacrifício colossal, não acha?

E o mais intrigante é que o ser humano anseia por pertencer, por possuir um propósito. Quando começamos a ver os colaboradores apenas como peças de uma engrenagem, então estamos cavando a própria sepultura da cultura organizacional. Você já pensou em quantas empresas estão criando um ciclo vicioso, onde, na tentativa de otimizar resultados, desumanizam seus colaboradores e, em consequência, diminuem sua própria eficácia? Nesse cenário, será que vale a pena seguir assim?

Entre as conversas que tive com amigos do setor, sempre ressoa a ideia de que é preciso quebrar essas barreiras invisíveis e difíceis de enxergar. O que vai determinar o futuro do RH, mais do que métricas e satisfações pontuais, é a capacidade de promover um ambiente de sinceridade e conexão. Precisamos não apenas da parte técnica, mas sim de seres humanos se envolvendo de verdade, compartilhando mais do que apenas produtividade, mas vidas, histórias e desafios.

Por fim, a pergunta permanece ecoando: até onde queremos levar o nosso cenário profissional? Olhando para o que está em jogo, parece imperativo que, ao olharmos para o futuro, possamos retomar a essência do que significa trabalhar com e para outras pessoas. O foco deve estar em colaboração, paixão e, acima de tudo, humanidade. Se não fizermos isso, o que nos resta é um ambiente de trabalho sem alma, onde a verdadeira força e valor estão escondidos sob montanhas de burocracia. Essa transformação que buscamos começa aqui e agora.

Já parou para refletir sobre o poder da mudança que somos capazes de promover dentro do setor de Recursos Humanos? Parece que em meio a esse turbilhão de processos e metodologias, estamos esquecendo a verdadeira essência de um ambiente saudável e produtivo: a conexão humana. Conversar sobre isso não é só necessário, mas urgente! A realidade é que, se não começarmos a resgatar a empatia, a autenticidade e a relação calorosa, estamos perdendo a chance de reinventar o nosso lugar de trabalho.

Vivemos em tempos de transformação, sim, mas não precisamos aceitar que essa transformação signifique automaticamente a perda do humano. Na verdade, é exatamente nesse ponto que podemos fazer a diferença! A necessidade de tornar o RH novamente um espaço de diálogo, de acolhimento e de crescimento mútuo é uma ação que vai muito além de simples reformulações. Ela precisa ser um compromisso genuíno de todos nós.

Vamos supor que você seja um profissional de RH. Após uma semana desgastante, você encontra-se frente a frente com um grupo de candidatos. Como conduzir esse momento? Sem querer soar