

Da Transação à Relação: O Novo Contrato de Trabalho

Um guia estratégico sobre cultura, liderança e o futuro das carreiras para empreendedores e gestores.

Insights curados a partir da visão de **Paula Esteves**
25 anos de experiência na Companhia de Talentos



A Inversão de Poder: O Mercado do Candidato

O Passado (Há 25 Anos)



A empresa detinha o poder de escolha. O processo seletivo servia apenas para a organização selecionar o melhor recurso. “Manda quem pode, obedece quem tem juízo”.

O Cenário Atual



É um “match” mútuo. O candidato avalia a cultura, a liderança e o modelo de trabalho tanto quanto a empresa avalia o candidato. Construção conjunta.

Contexto: Vivemos um momento inédito com 4 a 5 gerações trabalhando simultaneamente, exigindo uma mudança radical na gestão.

Desmistificando o Conflito Geracional e o "Mimimi"

1920 (Pós-1ª Guerra)

Termo "Geração Perdida" criado para criticar os jovens da época.

1975

Capas de revistas rotulavam a juventude como "Geração do Eu" e do "Mimimi".

Hoje

O ciclo se repete. "O futuro repete o passado" (Cazuza).

Common Ground: Todas as gerações (Jovens, Média Gestão, Alta Liderança) querem as mesmas coisas hoje: desenvolvimento, saúde mental, tempo para a família e propósito. A diferença é a rejeição ao modelo de 'comando e controle'.

A Engenharia da Cultura: O Sistema Operacional Invisível



O Conceito de Fit Cultural

- Não existe cultura certa ou errada, existe a que funciona.
 - Exemplo Cimed: Agressiva, foco em vendas, “dor de dono”.
 - Exemplo Relacional: Foco em colaboração e longo prazo.

Atenção: A habilidade técnica não supera a rejeição cultural. Contratar um “avião” sem alinhamento resulta em turnover em 3 meses.

Employer Branding para Pequenos Negócios: A Verdade Vende

Como fazer RH sem ter um departamento de RH?

Venda o Sonho

O dono tem a vantagem de entrevistar diretamente. Use a proximidade com a decisão para criar conexão genuína.

Vulnerabilidade Estratégica

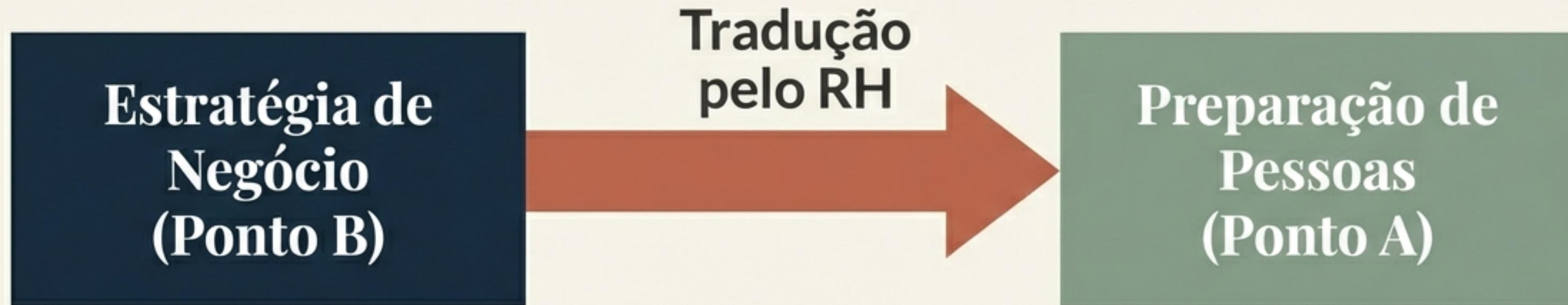
Admita: “Estamos começando, não temos tudo pronto, preciso de ajuda para construir.” Isso engaja perfis empreendedores.

Transparência Radical

Se não pode pagar o maior salário, ofereça o desafio e o crescimento rápido. Conte a sua história real.

“O candidato precisa entender que faz parte de algo maior.” — Paula Esteves

O RH como Tradutor da Estratégia de Negócio



Cenário: Expansão Internacional	Cenário: Foco em Dados
Foco do RH: Idiomas e adaptabilidade cultural.	Foco do RH: Letramento de dados e análise.

Key Takeaway: Não copie benefícios do Google se eles não impulsionam sua estratégia específica.

A Ciência da Contratação: Antes, Durante e Depois

O Pré-Trabalho (Crucial)

Definir o desafio real e a remuneração de mercado. O erro geralmente acontece aqui, antes da entrevista.



A Escolha

Considerar o "Fit" Cultural acima da técnica. Muitas vezes é melhor lapidar internamente (Lifelong Learning) do que trazer estrelas que não se adaptam.



O Custo do Erro

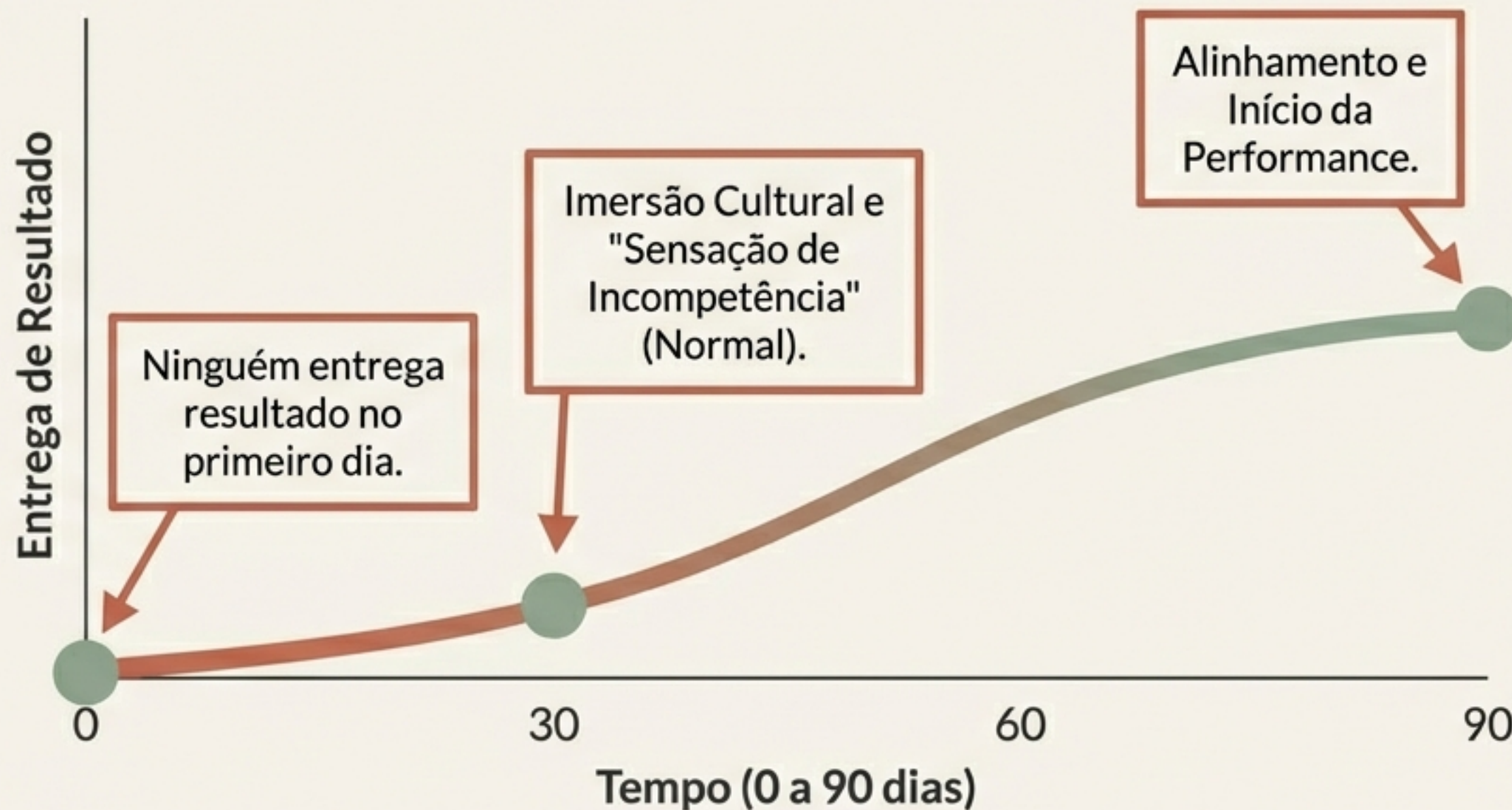
Contratar na pressa para "tapar buraco" gera retrabalho. Demitir é mais caro que contratar.



Evitando o Turnover Precoce

Os Primeiros 90 Dias: Integração é mais que Treinamento

Curva de Performance e Adaptação



Paciência Estratégica

O acompanhamento próximo no início define a longevidade. Não jogue a pessoa na fogueira; alinhe a curva de aprendizado.

Gestão Remota e Híbrida: Confiança vs. Controle

A Armadilha

Tentar gerenciar vigiando horas logadas ou telas. Isso não mede produtividade.

A Solução: Rituais de Conexão

- Fazer perguntas pessoais (“Como você está?”) antes de cobrar tarefas.
- Câmeras abertas em momentos específicos para leitura facial.
- Mensurar entregas e resultados, não o tempo de cadeira.
- Criar o “momento do cafezinho” virtual.

Gestão de Crise e Desligamento Humanizado

Identificando a Toxicidade

A 'maçã podre' contamina o ambiente com reclamações constantes. O líder deve intervir rápido para proteger a equipe.

A Regra de Ouro da Demissão

Nunca deve ser uma surpresa. Se o colaborador foi surpreendido, o líder falhou no feedback. Devem haver avisos claros e chances de recuperação.

O Impacto nos Sobreviventes

Quem fica observa como quem saiu foi tratado. Uma demissão desumana destrói a confiança da equipe restante (“O que farão comigo?”).

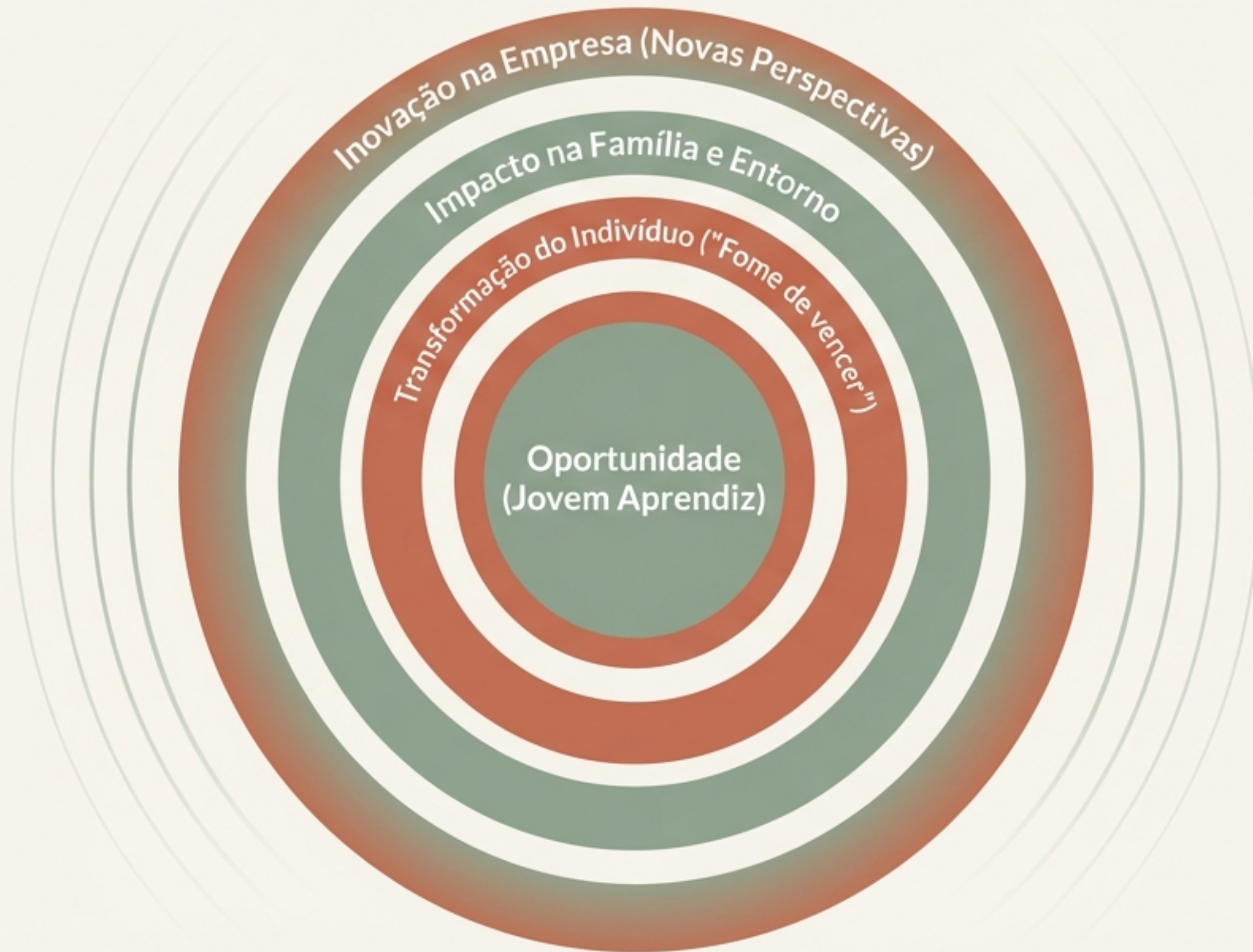
A Maternidade e Paternidade como MBA de Soft Skills

Insight Pessoal: A transformação profissional pós-filhos.

- **Gestão de Tempo:** Priorização brutal. O tempo se torna escasso e valioso.
- **Empatia e Resiliência:** Compreensão profunda das limitações e potenciais humanos.
- **Ambição Renovada:** O desejo de deixar um mundo melhor impulsiona o propósito.

As empresas devem ver a parentalidade como um upgrade de skills, não como um limitador.

Diversidade e Impacto Social: O Poder da Primeira Chance

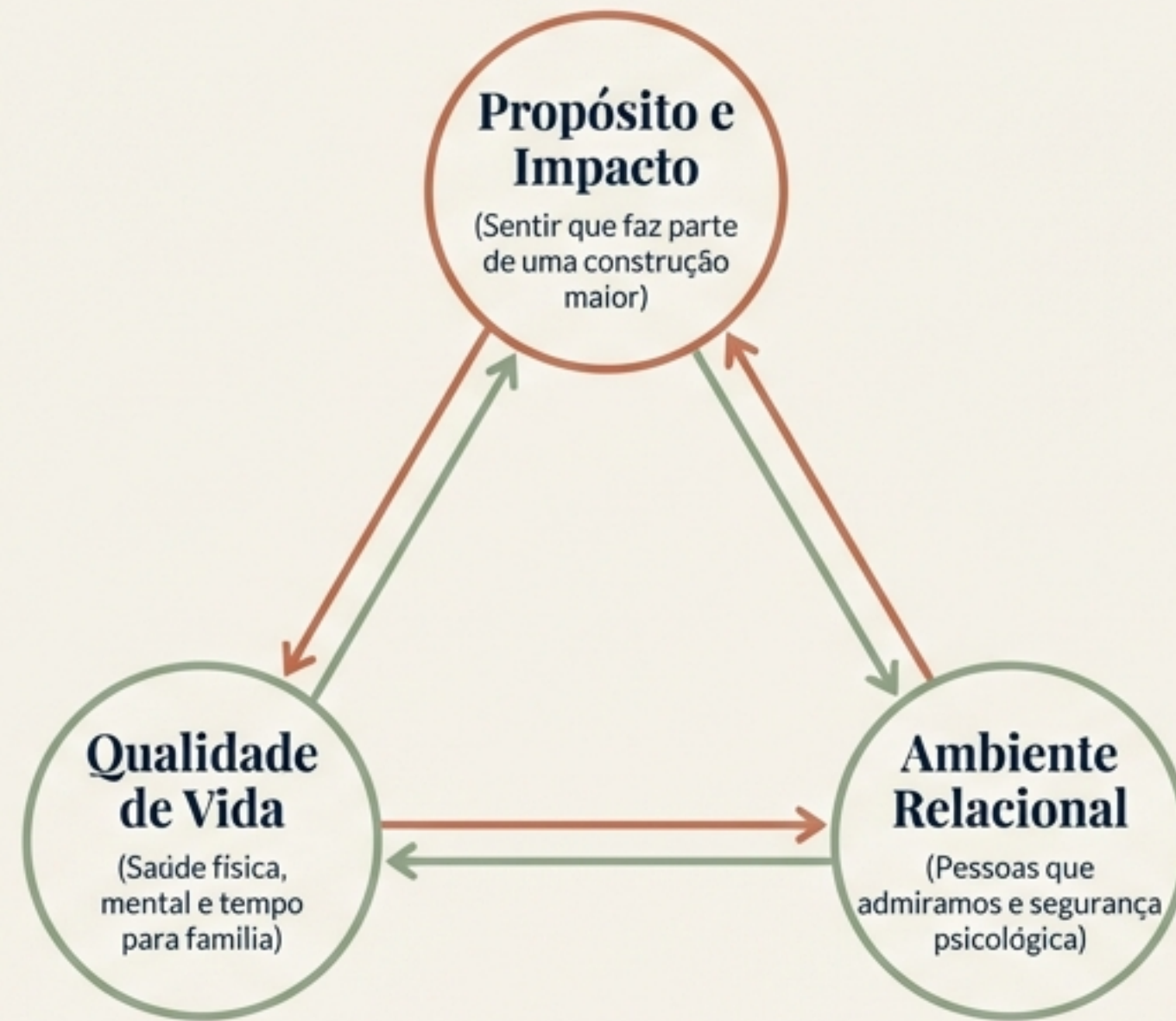


O Efeito Multiplicador:
Dar uma oportunidade para um jovem em vulnerabilidade social gera lealdade e energiza a organização.
Romper a bolha social traz inovação que a homogeneidade não consegue.

Lifelong Learning: A Aprendizagem Contínua



Por Que Ficamos? O Tripé da Retenção Moderna



As pessoas não trabalham mais apenas pela remuneração. Elas querem tempo de vida e desenvolvimento. Quem isso, vence a guerra por talentos.