

## Recuperação de desastres: questão que ainda intriga muitas empresas e exige medidas urgentes

Adriano Filadoro (\*)

Cada vez mais empresas do mundo todo se preocupam em montar um plano efetivo para recuperação de desastres

No Brasil, não é diferente. Apesar de não sermos fortemente impactados por furacões, terremotos e tempestades de neve, como em outros países, nossas empresas não estão livres de perder tudo em incêndios, enchentes, desabamentos e, principalmente, ataques virtuais de origem externa ou interna. Em face desse risco, não é raro saber de empresas que tiveram seus negócios paralisados por vários dias por não ter um plano de contingência.

Na opinião de Adriano Filadoro, diretor de tecnologia da Online Data Center, em São Paulo, a continuidade dos negócios é tão essencial ao êxito das empresas que já não pode ser uma responsabilidade exclusiva do departamento de TI. "Podendo perder tempo, dinheiro e credibilidade devido a períodos de interrupção dos negócios, muitas empresas têm recorrido a serviços estratégicos de continuidade. Principalmente aquelas que têm grande parte do negócio baseada na web e dependem de um serviço disponível no sistema 24x7x365. Adotar programas de gestão de continuidade e de recuperação em nível global passa a ser questão de vida ou morte para esse tipo de empresa".

Um dos recursos mais importantes como parte da estratégia de recuperação de desastres são os serviços em nuvem. Ao invés de se apoiar num software local, os recursos disponíveis no computador contam com respaldo de um programa instalado em algum lugar na internet, num servidor por sua vez instalado em um data center gerenciado por especialistas em tecnologia. "Serviços em nuvem, ou cloud computing, são um modelo de negócio em que o cliente tem acesso a uma variedade de serviços, aplicações e soluções garantidos pelo provedor. A estratégia é permitir que se tenha acesso aos dados da empresa de forma remota. Essa possibilidade vem se fazendo presente cada dia mais e certamente está revolucionando não só os negócios, mas o próprio ambiente de trabalho", diz Filadoro.

Na opinião do executivo, uma das principais qualidades da configuração em nuvem é permitir upgrades de maneira rápida, fácil e sem interrupções.

Além disso, o comprometimento de determinada infraestrutura não chega a afetar o conjunto, já que é possível passar a acessar os dados recorrendo a outra plataforma. "A recuperação de desastres baseada em cloud permite às empresas baixar custos operacionais em contratos mais flexíveis. Com isso, mais e mais empresas que antes não conseguiam fazer investimentos de grande monta na prevenção desse tipo de problema agora se sentem encorajadas a tomar essa atitude preventiva tão assertiva".

Filadoro também chama atenção para a replicação do banco de dados. "Trata-se de uma cópia eletrônica de dados de um local para outro, permitindo que todos os usuários compartilhem o mesmo nível de informação. Um sistema de banco de dados distribuído, por exemplo, garante que alterações, adições e exclusões envolvendo dados em qualquer local sejam automaticamente replicadas em todos os outros locais, permitindo que cada usuário tenha acesso a dados consistentes". Além dessa importante vantagem, o serviço permite analisar o ambiente do cliente e definir, de acordo com a metodologia de melhores práticas, uma solução de arquitetura robusta, confiável, performática, escalável e de alta disponibilidade, a fim de adequar as necessidades de negócios do cliente da melhor forma possível.

Mais um recurso, ainda, tem tornado a recuperação de desastres mais fácil: a virtualização do servidor – que representa um relevante ganho de flexibilidade. "A virtualização vem se provando a grande tendência das empresas nos últimos anos. Equipamentos físicos passam a se comportar como software e a permitir acesso remoto a pastas, programas, e-mails etc. Um relevante corte de custos e o redirecionamento de recursos humanos para o core business da empresa somam-se às vantagens. A virtualização permite às empresas visualizar todo o centro de informações que, por sua vez, podem ser rapidamente ativadas parcial ou totalmente quando necessário. Com isso, o que poderia levar dias para ser recuperado pode ser feito em questão de horas nos casos mais críticos", diz Adriano Filadoro.

(\*) É diretor de tecnologia da empresa Online Data Center (www.onlinedc.com.br), que atua há 20 anos na indústria de TI, atendendo clientes de médio e grande porte de diversos setores da economia provendo tecnologia voltada para os negócios.

## Big Data no RH ainda é feito à manivela

Você pesquisa sobre um restaurante usando o Google e logo recebe uma mensagem no celular informando que, considerando o trânsito no momento, pode chegar ao tal restaurante em 15 minutos

Isso já é real e é um dos resultados do uso do que se convencionou chamar de Big Data, ou seja, a avaliação constante e permanente de dados gerados diariamente na navegação pela internet, em transações online e até mesmo em função do rastreamento de seus movimentos pelo GPS do celular. Mas, de acordo com Cezar Tegon, presidente da Elancers, principal desenvolvedora de sistemas de atração, recrutamento e seleção do país, nas áreas de Recursos Humanos das empresas, o tal Big Data ainda é movido a manivela:

"Por incrível que pareça, muitas áreas de RH ainda recebem currículos por e-mail ou inscritos em vagas em sites de empregos e redes profissionais, imprimem esses currículos e fazem uma seleção um a um, utilizando canetinhas marcadoras para destacar os pontos em que o currículo atende às exigências da vaga. É a idade das trevas na análise de currículos em uma época onde as informações fluem pela internet a todo o momento", assinala Tegon.

### Redes sociais

As redes sociais já se consolidaram como excelentes canais para a divulgação de vagas e estão sendo usadas por empresas e consultorias de Recursos Humanos em larga escala. No entanto, uma coisa é divulgar uma vaga, outra coisa é tratar essa informação também em larga escala:

"Publicar uma vaga no LinkedIn, por exemplo, pode render mais de 1.000 candidatos. Dependendo da vaga, esse número pode ultrapassar os 3.000 inscritos. Ocorre que muitas empresas e consultorias de RH simplesmente não conseguem analisar mais do que 50 ou 100 currículos, o que as leva a privilegiar os primeiros inscritos e a ignorar todos os demais. Trata-se de um enorme desperdício de informação. Somente uma análise sistêmica e de simples manuseio, que envolvesse todos os 3.000 currículos recebidos, possibilitaria alcançar os melhores candidatos", ressalta Tegon.

Segundo o especialista, ao não utilizarem sistemas inteligentes, as empresas costumam chamar para as entrevistas candidatos que já foram rejeitados em outros processos, o que muitas vezes resulta em cenas constrangedoras:

"Situações como essa, que se repetem em muitas organizações, levam fatalmente a descrédito e arrancam a imagem do RH internamente. Revelam, acima de tudo, amorismo nos processos de seleção", explica Tegon.

### Potencial utilizado

Mais afinal como aproveitar o Big Data? Tendo ferramentas especialmente preparadas para lidar com grandes volumes de dados, de forma que toda e qualquer informação nestes meios



passa ser encontrada, combinada e aproveitada de maneira rápida e simples.

Tegon ressalta que sem dúvidas o Big Data é o melhor aliado para aumentar a produtividade e a assertividade na área de Atração e Seleção. Ele explica que para isso ocorrer é necessário utilizar tecnologias que permitam realizar pesquisas das informações de milhões de candidatos como se faz em plataformas inteligentes como Google, Yahoo, Bing ou Baidu. Essa tecnologia aplicada ao RH já existe. Um exemplo seria a Elancers.net, que permite aos recrutadores aproveitar o poder do Big Data sem precisar ter conhecimentos especializados de TI e extração de dados, já que buscam candidatas a partir de suas informações curriculares combinando palavras de maneira simples e fácil para identificar os candidatos que devem passar para a fase de análise mais detalhada.

Para Tegon, o uso mais efetivo do Big Data pelas áreas de RH passa por investir em bancos de currículos exclusivos, tanto para candidatos quanto para os funcionários que já estão contratados:

"Ao criarem bancos de currículos exclusivos e de seus funcionários, as empresas podem agregar informações aos currículos e aperfeiçoar os processos virtuais de seleção, algo impensável de se fazer quando lidamos com informação em e-mails, em papel, em sites de empregos ou em redes sociais. Grandes empresas como Grupo Algar, Sebrae SP, BRF e TAM, apenas para citar algumas, já trabalham construindo suas próprias bases de currículos exclusiva e de funcionários, cuja ponta mais visível está nos próprios sites das empresas, na área 'Trabalhe Conosco'. Quando, por exemplo, um candidato coloca ali seu currículo ele já está fazendo uma opção por uma marca, daí a importância dessas bases exclusivas de currículos", explica Tegon.

Destes maneiras, as empresas podem pesquisar com mecanismo inteligente candidatos considerando um volume muito maior de informação. Isso é Big Data. O próximo passo é qualificar ainda mais estas informações, agregando avaliações sempre que o candidato surgir em processos de busca, ajudando a localizar este profissional em outros processos de seleção ou até mesmo a desqualificá-lo para qualquer processo de seleção futuro.

### Evolução necessária

O uso de sistemas de informação nas atividades de atração, recrutamento e seleção tem avançado no Brasil, mas ainda está muito aquém das possibilidades que a própria tecnologia oferece, explica Tegon. A falta de conhecimento de soluções que utilizam de maneira efetiva o poder de tecnologias como o Big Data limita a atuação da área de RH. No entanto, alerta o presidente da Elancers, a liderança das empresas precisa estar mais antenada ao modo como as áreas de RH buscam recrutar e selecionar pessoas, pois isso tem impacto direto no sucesso dos negócios:

"Hoje, muitos profissionais de RH reclamam da falta de pessoal qualificado. Isso virou um mantra e serve como desculpa para a falta de criatividade e a incapacidade de muitas empresas de atraírem novos empregados. No entanto, ainda que de fato exista alguma carência de mão de obra melhor qualificada, a verdade pura e simples é que as áreas de RH utilizam mal a tecnologia para atrair e selecionar candidatos e preferem culpar o apagão de talentos. Os líderes das empresas precisam questionar suas áreas de RH e perguntar quais tecnologias estão usando para atrair e selecionar pessoas. Se o pessoal do RH estiver imprimindo currículos, apresentando candidatos já entrevistados no passado e demorando mais do que 25 dias para ocupar posições abertas, então chegou a hora de soar o alarme. Tem alguma coisa errada no RH", conclui Tegon.

## News @TI

### Satélite Global Xpress®

@A Inmarsat (LSE:ISAT.L), provedora líder global de serviços de telecomunicação móvel por satélite, lançou o primeiro de seus inovadores satélites Global Xpress (GX) – Inmarsat-5 F1 (I-5 F1) no último dia (8), às 12h12 (horário de Greenwich), do Cosmódromo de Baikonur no Cazaquistão, abordo de um foguete Proton Breeze M da International Launch Services (ILS). O novo GX é o primeiro de três satélites programados para serem lançados pela ILS para a Inmarsat. A frota de GXs está programada para alcançar cobertura global completa até o final de 2014. Ela oferecerá uma combinação singular de cobertura global a partir de uma única operadora, desempenho mais alto e consistente de até 50Mbps para terminais móveis ou fixos, e a confiabilidade de rede pela qual a Inmarsat é renomada (www.inmarsat.com).

### Dassault Systèmes anuncia a aquisição da Realtime Technology AG (RTT)

@A Dassault Systèmes (Euronext Paris: #13065, DSY.PA), empresa 3DEXPERIENCE, líder mundial de software design 3D, Mock Up

Digital 3D e soluções Product Lifecycle Management (PLM), anuncia a assinatura de um contrato de aquisição de participação acionária majoritária de 84% na Realtime Technology AG (RTT) (símbolo na bolsa de valores: R1T), líder no fornecimento de software profissional de visualização 3D de grande capacidade, soluções de marketing e serviços de imagens geradas por computador, beneficiando-se do desenvolvimento do mercado de automação de marketing em rápido crescimento (www.3ds.com/).

### Aplicativo de celular avisa quando há vaga de emprego

@O aplicativo lançado pela Elancers, empresa líder em desenvolvimento de sistemas de recrutamento e seleção, possui funções como busca de oportunidades por palavras-chave, alertas para vagas, testes de perfil e alerta de provas online, agendamento de compromissos e a função de candidatar-se a uma vaga com apenas um toque. Desenvolvido pela Intuitiveappz.com, o aplicativo concentra todas as funções necessárias para a busca de emprego em um só lugar, tornando a inscrição para processos de seleção fácil e rápida (www.elancers.net).

## Competição para criadores de games

A Mozilla anuncia em parceria com a Goo Technologies o lançamento de uma competição de games para desenvolvedores do mundo todo. As categorias contempladas serão: "Melhor cena amadora interativa de game", "Melhor game para desktop" e "Melhor jogo mobile". O prazo para submissão é até o dia 14 de janeiro.

Para criar seus jogos, os competidores usarão a plataforma Goo que inclui o Goo Engine – um motor de jogos 3D em JavaScript inteiramente construído em WebGL/HTML5 – e o Goo Create – uma ferramenta de edição visual que roda em cima do motor. Os usuários têm ainda à sua disposição um tutorial em vídeo sobre como criar uma cena interativa no Goo Create (http://create.gootechnologies.com/mozilla-xmas-contest).



## Leilões

<b>MILAN LEILÕES</b> LEILOEIROS OFICIAIS		<b>MILAN ON LINE</b> www.milanleiloes.com.br	
<b>DIA 17 DE DEZEMBRO DE 2013 (TERÇA-FEIRA) AS 9:30 HS.</b> RODOVIA RAPOSO TAVARES, KM 20 - SP. <b>LEILÃO PRESENCIAL &amp; ONLINE</b> VISITAÇÃO: DIA 16 DE DEZEMBRO - NO LOCAL DO LEILÃO DAS 9 AS 17 HS.		<b>DIA 19 DE DEZEMBRO DE 2013 (QUINTA-FEIRA) AS 9:30 HS.</b> RODOVIA RAPOSO TAVARES, KM 20 - SP. <b>LEILÃO PRESENCIAL &amp; ONLINE</b> VISITAÇÃO: DIA 18 DE DEZEMBRO - NO LOCAL DO LEILÃO DAS 9 AS 17 HS.	
<b>APROX. 220 VEÍCULOS</b> AUTOMÓVEIS • CAMINHÕES • MOTOS RECUPERADOS DE FINANCIAMENTO, FURTO E SINISTRO		<b>APROX. 180 VEÍCULOS</b> AUTOMÓVEIS • CAMINHÕES • MOTOS • MÁQUINAS RECUPERADOS DE FINANCIAMENTO	
<b>DIA 18 DE DEZEMBRO DE 2013 (QUARTA-FEIRA) AS 9:30 HS.</b> RODOVIA RAPOSO TAVARES, KM 20 - SP. VISITAÇÃO: DIA 17 DE DEZEMBRO - NOS LOCAIS RELACIONADOS NO SITE DAS 8 ÀS 15 HS. <b>LEILÃO PRESENCIAL &amp; ONLINE</b>			
<b>PEÇAS, ACESSÓRIOS P/AUTOMÓVEIS/CAMINHÕES, MÁQUINAS • EQUIPAMENTOS E MATERIAIS DIVERSOS</b> IMPRESSORA ROTATIVA OFF-SET "HEIDELBERG" • 02 MOTORES MARÍTIMOS "CATERPILLAR" 350 HP • 02 PONTES ROLANTES CAP. 5 TN - COMPR. 16 MTS • EXTRUSOR AMONO-ROSCA "REIFENHAUSER" NH.90.25D • 02 INJETORAS P/TERMOPLÁSTICOS "ROMI" PRIMAX 65			
<b>INFORMAÇÕES: TEL.: (11) 3845-5599 - FAX: (11) 3849-8383 RONALDO MILAN LEILOEIRO OFICIAL - JUCESP 266</b>			

**AGENDA DO EMPRESÁRIO**  
www.agenda-empresario.com.br ANO XXVIII APOIO: CENOFISCO  
TERÇA-FEIRA, 10 DE DEZEMBRO DE 2013

**DESCONTO DE FALTAS NO 13º SALÁRIO**  
Pagamento de 13º salário ao funcionário que tem muitas faltas, pode ser descontado do valor que ele tem a receber, como nas férias? A proporcionalidade de cálculo é a mesma das férias? Saiba mais acessando a íntegra no site: [www.empresario.com.br/legislacao].

**O FATO DE O FUNCIONÁRIO EXERCER CARGO DE CONFIANÇA OU A EXISTÊNCIA DE PREVISÃO DE TRANSFERÊNCIA NO CONTRATO DE TRABALHO EXCLUI O DIREITO AO ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA?**  
Não. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou entendimento por meio da Orientação Jurisprudencial SDI-1 nº 113 no sentido de que, o fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto para pagamento do mencionado adicional é a mudança de domicílio e que seja a tal transferência provisória.

**FALTA DE COMPROVANTES DE RENDA**  
A pessoa física ou jurídica que auferiu rendimentos diversos, mas que não possui comprovantes de todas as fontes pagadoras, deve declarar somente os rendimentos comprovados por documentos? Saiba mais acessando: [www.empresario.com.br/legislacao].

**ADOÇÃO DE CRIANÇA**  
Funcionária adotou uma criança, quais os procedimentos previstos em legislação a respeito de licença maternidade, dias de afastamento, quem faz o pagamento e se há um teto sobre este pagamento, e qual o preenchimento adotado na GFIP? Saiba mais: [www.empresario.com.br/legislacao].

**TRANSPORTE FORNECIDO PELA EMPRESA**  
Empresa poderá descontar os 6% no caso de fornecer o transporte, local que não há transporte público, cujo trajeto é considerado horas in itinere? Saiba mais acessando: [www.empresario.com.br/legislacao].

**ORCOSE**  
Fundador: José SERAFIM Abrantes  
**CONTABILIDADE E ASSESSORIA**  
• GESTÃO FISCAL  
• ADMINISTRAÇÃO DO RH  
• CONTABILIDADE  
• LEGALIZAÇÃO  
• MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM  
11 3531-3233  
www.orcose.com.br  
Rua Clodomiro Amazonas, 1435 - Vila Olímpia - 04537-012 - São Paulo - SP