

90% das organizações estão preocupadas com a escassez de competências.

Então, voltando ao compartilhamento de Willy, acho que a ideia é como podemos ter certeza de que estamos conectando nossas habilidades com a organização certa? Porque é quase certo que haverá organizações que precisarão de nossas habilidades.

Estamos tendo as conversas certas com a organização certa? Acho que é provavelmente daí que pode vir a frustração.

Mas acho que a boa notícia é que sim, há incerteza.

Sim, houve outra aceleração, mas estamos em um mercado muito parado e altamente impulsionado. É um caos louco. Às vezes você não consegue ver as melhores práticas em alguns.

empregadores. Você pode ver os empregadores tomando certas decisões. Você pode ver os empregadores tomando.

custos, mas na verdade não representa, você sabe, pode ser um pouco mais difícil do que há seis meses..

Mas temos muitos motivos para estarmos otimistas, certo? Apenas 90% das organizações estão preocupadas, e estão muito preocupadas, com a escassez de competências e talentos no seu setor.

Portanto, a escassez de talentos é o último ponto forte dos três que gostaria de compartilhar com vocês hoje.

A maioria das organizações está preocupada com isso. Este é o Sudeste Asiático, é claro. Números.

será diferente para as regiões, mas é 90%.

É 90%. O recrutamento ainda é um jogo de mão dupla. Sempre que vemos que a organização não está.

uma boa opção para nós, realmente precisamos entender que, especialmente, somos profissionais qualificados e especializados, teremos oportunidades de falar com empregadores que precisam de nossas habilidades e potencialmente têm uma cultura mais adequada do que estamos procurando. acho que isso é.

uma mensagem poderosa.

Jogo de mão dupla. E muitas vezes a demanda ganha vida. Isso significa que há mais demanda por.

contratar um tipo específico de perfil do que esses tipos de perfis específicos, então eu.

lembro quando eu estava trabalhando no Vietnã, trabalhei com uma empresa de nuvem muito famosa..

os ajudou a construir toda a sua equipe de vendas no Vietnã. E acho que realmente este é um.

exemplo interessante baseado no seu compartilhamento, tenho que contratar a equipe de vendas deles, vendendo nuvem.

soluções de diversos tipos, e tenho que contratar toda a equipe de pré-venda.

Naquela época, o Vietnã era um mercado em desenvolvimento. Naquela época, havia mercados quase não especializados.

profissionais de pré-vendas no ecossistema de nuvem no Vietnã Não havia muitos definitivamente.

Eles tiveram que ser muito criativos sobre como construir a equipe. Muitos dos membros de pré-vendas.

desta equipe, que novamente é uma organização multinacional famosa de sucesso, eram arquitetos de soluções que tinham a capacidade de falar de negócios e falar com clientes e tinham o desejo, o interesse e a curiosidade em fazê-lo. E é por isso que recebo essas regras 70-30.

Algo que digo aos meus clientes e acredito piamente no fato de que os empregadores que seguirem essas regras 70-30 vencerão a guerra do mercado..

melhores pessoas para seus negócios, vem para obter vantagem competitiva E estes, se for.

explicado do ponto de vista dos números, parece ser um argumento muito difícil de negar, certo? Se você tem mais demanda no mercado para contratação de determinado tipo de perfil, então há muitos perfis desse tipo no mercado E se você quiser contratar o melhor, o melhor.

vão se interessar ou tomar decisões movidas pelo crescimento, movidas pelo aprendizado, movidas pela exposição, movidas pelas oportunidades, certo? Porque as melhores pessoas amam o que fazem, certo? Melhores desempenhos, melhores colaboradores, eles são apaixonados pelo que fazem. Portanto,.

meu conselho aos clientes, o que estou vendo, vocês sabem, os clientes vão vencer a batalha quando se trata de talento é: contrate pessoas que estão acertando 70% dos pontos, dos pontos, suas necessidades na descrição do seu trabalho são faltando os outros 30% E apenas preencher a lacuna Não.

basta pular Estas são as pessoas sábias e que acreditam estar alinhadas com as suas como organização.

e vice-versa Mesmo que você contrate alguém que esteja 100% de acordo com a descrição do seu trabalho, isso não significa.

garantir o sucesso, certo? Quando converso com clientes, digo que quero falar com você daqui a um ano e quero que meu candidato ainda trabalhe com você e fique muito feliz. Isso não pode acontecer se você contratar alguém que já fez tudo ele vai fazer.

com você nessa função Não vai ser aprender muito Não vai ser crescer.

E sabe de uma coisa? Eu conheço tantas pessoas, tantos candidatos que aceitaram uma oferta menor em termos de compensação financeira onde o empregador estava começando a contratá-lo,.

mesmo que ele não fosse um candidato perfeito para a descrição, era uma falsificação muito boa e seria exposto a 30% de tarefas que ele nunca fez antes. Foi muito interessante.

Eu falo com eles, com CEOs, chefes regionais de corporações, diretores de RH, o que você quiser..

Algumas pessoas ficam felizes em seguir, outras não, mas não encontrei ninguém que queira.

seja, isso não está certo Não faz sentido Falar com pessoas do mais alto nível.

de um, ou disjuntores, então agora voltando às decisões de curto prazo, você é ousado o suficiente como empregador para tomar decisões de longo prazo e apostar? Para as pessoas certas na cultura certa? Se sim, você estará à frente de seus concorrentes. Caso contrário, você terá mais dificuldades.

Eu acho que esta é uma tendência muito interessante para compartilhar com vocês. Espero que isso ajude

o melhor.

entenda o que está acontecendo nos mercados neste momento. Alguma dúvida sobre isso? Alguma ideia, pessoal? Alex, talvez possamos continuar com os slides, considerando o tempo. Claro, obrigado.

o Vamos falar sobre procura de emprego Vamos finalizar isso muito.

O que você acha mais difícil conseguir em termos de rostos no processo de recrutamento? É conseguir uma entrevista? É uma ótima entrevista? Ou é receber a oferta, a oferta certa? Dessas três faces do processo de recrutamento, você tem mais dificuldade, gostaria de passar mais tempo? Dos 10 minutos que nos restam É bom ver.

o Estamos alinhados com os 70-30 E, de fato, a maneira certa de pensar Conseguir uma entrevista.

primeiro e sendo hospedado por recrutadores após a entrevista sem qualquer resposta Qualquer outro.

pensamentos? Fique à vontade para digitar no chat Para entender aqui, primeiro conseguindo uma entrevista.

e ser hospedado por recrutadores. O que é mais difícil? Conseguir a entrevista ou conseguir.

depois daquela primeira entrevista? Vocês lutam mais com Por favor, compartilhem seus pensamentos no.

conversar com Alex, provavelmente é mais fácil verbalizar do que digitar Uma das coisas que eu constantemente.

às vezes tenho lutado contra isso, e essa é uma mentalidade que quero desafiar dentro das organizações, é que você passa por várias rodadas e por algum motivo não se encaixa bem..

eles disseram, sinta-se à vontade para pedir feedback. E quando você pedir feedback,.

você ainda recebe aquele feedback padronizado de que havia muitos funcionários e muitos candidatos lá. Isso tem sido um momento muito desanimador para mim, tipo, você está realmente.

interessado em fornecer algum feedback construtivo para mim? Ou foi apenas um exercício de tique-taque e movimento para você? Michelle? Uma coisa que descobri é que tive situações em que tive muitas, muitas entrevistas, nove, por exemplo, e então, na nona, eles decidiram que eu deveria me candidatar a outra coisa. o que você está compartilhando porque.

você poderia, na nona entrevista, parecer que talvez esteja se candidatando a um scrum master.

função, mas agora eles acham que você precisa ser o diretor do departamento Então você tem que.

pense no que você está se candidatando e certifique-se de estar focado nisso, porque se você compartilhar que seu amor é ser diretor de PMO, foi isso que fui no passado, certo? Mas também posso ser gerente de projetos. Bem, existem duas funções muito diferentes.

Então, eu tenho que saber para que estou me candidatando e ter certeza de que permanecerei focado nisso ou estarei confundindo o entrevistador. Sim, bom ponto. Então, direi apenas se você está procurando.

para feedback ou espera-se que você seja o líder para o feedback e você não é, não depende de você É da outra parte Não realmente não se sinta mal por isso A razão é para.

por qualquer motivo, não há adequação em termos de obtenção de todos os pontos da descrição do cargo, pois os empregadores estão procurando cem por cento da adequação, o que não é a melhor prática.

Eles estão tomando decisões em cascata Eles estão tendo certeza de que estão tomando certas decisões.

do nada e eles não estão se comunicando de forma eficaz, o que é um tipo de experiência ruim,.

o que é negativo a longo prazo E as empresas não se sentem mal com isso Alguém mais merece.

suas habilidades, merece sua contribuição Seja paciente também Às vezes vejo pelo.

por dentro, como é o processo? Às vezes, as empresas precisam de muitas partes interessadas alinhadas e tentar e concordar em avançar para o próximo passo que você pode levar muito tempo.

Está tudo bem eu vejo sei que está tudo bem porque conheço meu cliente sei que está.

o que eles fazem Mas de uma perspectiva cortante, você pode ter alguns problemas, certo? O que é.

o que está acontecendo está chegando ao topo Então seja paciente Eles não vêm até você Eles provavelmente não vêm.

mereço você, desculpe, porque se você não se encaixa bem, pelo menos você deveria ser importante.

Porque o seu não vai acontecer, obrigado.

Hugh, você levantou a mão. Você tem alguma pergunta ou sua pergunta foi respondida?.

Ah, você está no mudo Não conseguimos ouvi-lo Ou talvez se você ainda estiver enfrentando desafios, coloque.

no chat Sim, você pode digitar Então, algumas coisas para conseguir uma entrevista, estou.

não vou inventar a roda aqui, mas espero que ajude Vendas sociais Escolha o seu.

canal invista nisso O que quero dizer aqui é que você vai aplicar o LinkedIn Você vai.

para aplicar em qualquer outra plataforma Certifique-se de que parece bom Certifique-se de resumir.

os pontos certos da sua carreira, as histórias de sucesso certas, etc. Em segundo lugar, onde sua pesquisa.

será que consegui meu emprego na Robert Walters e eu realmente queria me mudar para o Vietnã..

realmente queria fazer recrutamento é minha paixão. Eu realmente queria fazer digital porque é.

também minha paixão Então listei três empresas que achei mais interessantes depois de fazer.

algumas pesquisas que estavam operando no Vietnã fazendo recrutamento, fiz minha pesquisa e entendi.

quem eram as partes interessadas certas para entrar em contato. E eu enviei um e-mail bem direcionado neste.

caso Então enviei um e-mail para eles compartilhando minha inscrição compartilhando meu currículo, explicando-os, é claro,.

adaptar minha mensagem a cada um deles Isso é muito importante Hiper personalização.

Jogá-los por quê? O que eu quero? Por que acho que posso agregar um grande valor a eles? E foi assim que consegui o emprego onde não tinha experiência fora da Europa..

ficar vietnamita, é claro Não havia nenhuma prova de que eu poderia fazer um bom trabalho Foi assim.

Eu consegui uma entrevista.

Isso diz muito sobre alguém que dirige, etc..

Sempre divirta-se, conecte-se e seja um doador.

Então eu acho que esse ponto se refere ao fato de que você não deve se conectar com as pessoas apenas quando estiver tentando conseguir uma entrevista..

Você deve sempre estar se conectando com pessoas nas quais está interessado, curioso sobre.

Você precisa se conectar com pessoas nas quais está interessado.

Você não está curioso sobre o que eles fazem, nem especialmente apaixonado por isso.

Não pare de se conectar com pessoas nas quais você está interessado.

Isso significa que você vai dar, vai fazer favores porque quer, porque está gostando, porque gosta.

Eles querem ou conseguem isso.

Eles vão indicar você, eles vão recomendar que você vá nesses dias.

Tão simples como isso.

Então eu digo que recrutamento é venda e para finalizar.

Então, para acertar a entrevista, alguns conselhos ou dicas muito rápidas, concentre-se na narrativa.

De todos os meus casos de sucesso, como candidato, como funcionário, quais seriam de maior valor para esta empresa? Esta preparação é absolutamente fundamental.

E certifique-se de criar esses itens de forma proativa.

Não espere até que o recrutador, o headhunter ou o empregador pergunte: ei, conte-me mais sobre o seu desempenho.

O que você fez de bom nesta empresa? Você é um bom artista? Porque é isso que as pessoas querem saber, certo? Você vai trazer resultados em termos de conteúdo organizacional, em termos de motivação do seu pessoal em termos de resultados de uma perspectiva, etc.? Não se esqueça dos fatos.

Não se esqueça do impacto, ou seja, daquela história de sucesso.

Qual foi o resultado? Qual foi o resultado positivo? Qual foi o resultado positivo que você conseguiu trazer para sua organização? Isso pode ser tentar usar números, tentar usar histórias baseadas em fatos aqui.

Conseguimos aumentar o tamanho da coisa por causa dessa iniciativa.

Conseguimos reduzir custos.

Conseguimos aumentar as vendas.

Conseguimos ter uma melhor taxa de cliques.

Conseguimos lançar um projeto em um curto período de tempo.

Conseguimos ter uma satisfação muito alta do cliente.

É sempre uma forma de quantificar o impacto das suas histórias de sucesso.

E finalmente, transparência.

Isso está tirando minhas apostas aqui.

Mas minha opinião pessoal é que quanto mais transparente você for na entrevista, melhor.

Porque ninguém está absolutamente certo.

Ninguém está absolutamente errado.

Existem ajustes melhores e piores em um candidato cultural adequado.

E esse ajuste não deveria acontecer.

Pelo menos eles seriam genuínos e transparentes.

Eles são genuínos normalmente.

As pessoas gostam de genuíno.

Até vou tirar salário.

Esta é minha dica pessoal.

Eu sei que provavelmente não é a dica mais adotada em todo o mundo.

Você tem todo o direito do mundo de pedir aumento salarial de 100% se é isso que você precisa merecer ou se é isso que você acha que quer conseguir por fazer o caminho que vai apresentar.

Sim, Manthan? Oi Alex.

Uma coisa que provavelmente quero compartilhar da minha experiência, que realmente ajudou, é especialmente quando você vai para entrevistas pessoais. Fiz questão de me apresentar à pessoa na recepção quando estou na recepção e converse com eles.

Porque nove em cada dez vezes, você aprende um pouco mais interagindo com a pessoa na recepção.

E às vezes fazem parte do processo de recrutamento e você não sabe.

Então, por favor, não ignore ninguém que você encontrar durante o dia se for para a entrevista e apenas dê o seu melhor..

Isso funcionou muito para mim.

A superdica.

Falei com muitos chefes que tive, chefes meus que não são recrutados há muito tempo e são superestrelas.

Mas me conta, se a pessoa for simpática com a recepcionista já está começando com um pensamento muito bom.

A pessoa trata bem a recepcionista.

Isso é bom.

Acho que tivemos outra pergunta.

E você nunca sabe quem é, nunca sabe se a recepcionista vai perguntar.

Pergunto à minha recepcionista quando alguém vem para uma entrevista.

Eu pergunto a ela, como você se sentiu em relação a essa pessoa? eu faço isso.

Você sabe? Então sim, Greg.

Sim, eu só ia dizer que uma das coisas em que você também deve pensar é não fazer o mesmo de sempre em cada entrevista que você vai.

Receba feedback e faça experiências.

É descobrir o que funciona para você, porque não existe uma única coisa que funcione para todas as pessoas..

Então é sobre, se você não conseguir a entrevista, use isso como uma experiência para saber o que posso fazer na próxima vez.

Absolutamente.

Quando as coisas não vão bem, mesmo que haja uma chance, não somos os principais culpados, certo? Um em toda a jornada, de forma direta.

A mentalidade de dizer, ei, o que eu poderia fazer melhor da próxima vez? O que eu poderia fazer de diferente? Posso obter algumas dicas de alguém que teve sucesso em fazer isso? Sempre será a mentalidade de, ei, não depende de mim.

E não vou nem pensar no que posso fazer melhor.

Esse é um ponto muito, muito bom.

Então, seguindo em frente com a fase de oferta, certo? Novamente, se trata de salário.

Se trata de números, certo? Acho que deveríamos nos perguntar.

pelo quanto estou feliz em fazer.

Conheço pessoas que fariam algo quase de graça se não tivessem dinheiro para isso.

Conheço algumas pessoas que ficariam muito felizes em conseguir um salário para fazer determinados trabalhos.

E eu conheço algumas pessoas que não têm dinheiro ou não conseguem trabalhar, não receberam o dobro do salário.

E está tudo bem, contanto que você tenha seus pontos fortemente construídos, argumentados e comunicados, e você seja genuinamente transparente, está perfeitamente bem.

Esta é a minha opinião, a opinião que construí em meus anos de experiência fazendo isso.

E convenci os clientes a pagar a alguém que merece muito mais do que a média do mercado.

Já vi candidatos recebendo pagamentos e tendo muito sucesso no trabalho que assumiram.

Acho que é bom compartilhar isso para conscientizar todos vocês.

Obrigado por todos vocês ficarem por mais 10 minutos.

Sim, Alex, eu só estava perguntando se todos estão bem.

Estamos de cada vez, mas 5 a 10 minutos devem ser.

Se todos estiverem bem, isso seria ótimo.

Aprecie isso.

Desculpe.

Obrigado.

Eu gosto do tópico, então pode ir mais longe do que.

Na hora de voltar a negociar é só sentir o case forte e colaborativo, certo? Acho muito importante não apenas construir suas dicas e comunicá-las de maneira poderosa, mas também mostrar que você está ansioso para aceitar o trabalho se essas condições forem atendidas, certo? Isha estava falando sobre isso, somos animais sociais, certo? Estamos construindo relações, construindo relatórios.

Não queremos arruinar o potencial de uma grande oportunidade de trabalho porque não estamos conseguindo a cara certa na fase de negociação, porque você não está configurando a ferramenta certa, porque está quebrando relatórios com uma pessoa que pode ser nosso chefe e colega, certo? Então se você quer o emprego, porque se você está negociando e não quer o emprego, provavelmente você não está fazendo a coisa certa, certo? Se você quer o emprego e eles estão negociando, está tudo bem.

Faça isso de maneira amigável e suas chances de sucesso serão maiores.

Meu serviço também como alguém que muitas vezes negocia em nome dos meus candidatos, certo? Eu realmente faço a diferença quando deixo o cliente saber depois de estarmos negociando que o candidato realmente gosta do projeto, realmente as coisas podem trazer um impacto positivo, etc., versus se eu dissesse,



ei, é isso que os candidatos estão pensando.

Então, certifique-se de aplicar isso por si mesmo.

Eu sempre penso a longo prazo.

Acho que conversamos muito sobre isso.

Já vi histórias de pessoas que aceitaram empregos apenas por causa de uma grande classificação AE, não necessariamente sobre moda, e dificilmente estão alinhadas com os sábios, etc..

Essas histórias são contos.

Sempre haverá alguém que não pode ganhar mais.

Não é um projeto muito bom, não é um termo muito bom.

Sim, isso existe.

Mas isso é, novamente, sucesso? Isso é sustentabilidade a longo prazo? Na verdade.

O mandato médio é muito curto quando as pessoas tomam decisões.

Apenas um.

Eu acho que o sistema do cérebro não segue em frente.

Deveria ser.

Apenas cumprindo essas inovações.

Se for esse o caso, talvez isso possa fazer a diferença.

Mas mesmo assim, se você não gosta do que vai fazer, provavelmente vai se sentir assim.

E por fim, o que estamos vendo como tendências que estão sendo construídas? Podemos esperar que isso continue nos próximos meses e anos.

Então, primeiro, dessas obsessões, para otimizar o corte de custos, etc., estamos vendo agora, estamos vendo muitos centros de excelência e centros de serviços compartilhados sendo construídos.

Então falo pessoalmente nas Filipinas.

Falo todas as semanas com CEOs da empresa.

Quero analisar suas funções não geradoras de receita normalmente.

Pode ser sua função tecnológica.

Pode ser sua função de aquisição.

Pode ser sua função financeira.

Eles têm isso espalhado por todo o mundo.

E eles dirão: OK, pegue isso e vamos colocar em dinheiro.

Temos um centro de serviços de ações onde, claro, a Índia é a principal capital de serviços de ações.

Temos muitas pessoas no mundo.

E também temos, eu acho, a Malásia, bem, eles são super fortes em serviços de compartilhamento.

Eles têm uma série de características, como fuso horário, domínio do inglês, custos trabalhistas, habilidades trabalhistas e relações comunitárias, e é isso que eles chamam de deles, etc..

Toda semana vemos muitas coisas que são compartilhadas como um centro.

Centros de excelência, otimizando talentos, construindo melhores práticas a partir de uma equipe centralizada que apenas espalha práticas para a organização.

Se bem feito, tivemos um enorme sucesso.

Eu também acho, eu acho.

Em segundo lugar, a agilidade é um fator de sucesso.

No mundo em que vivemos, falamos tanto em otimização.

Mas precisamos continuar construindo.

Precisamos fazer as coisas mais baratas, mas precisamos fazê-las.

Porque muitos mercados não estão vendo uma aceleração muito grande, e isso se deve mais à incerteza, ao ruído, às direções gerais, etc..

As razões pelas quais eles tomam essas decisões.

A agilidade é um fator fundamental em todas as funções.

Você é um profissional financeiro e tem a capacidade de detectar desperdício de energia ao criar nossos relatórios.

Esses serão os tipos de habilidades que neste momento são absolutamente difíceis.

Você é um profissional de recursos humanos.

Você está vendo uma falta de estrutura organizacional, eficiência e uma falta de planejamento de sucessão que pode resultar em perda de dinheiro no futuro.

Estes são os brinquedos sobre os quais muitas empresas estão muito interessadas em falar.

Então isso envolve inovação, isso envolve eficiência, isso envolve delegação eficaz, isso envolve pensamento de cima para baixo.

Tudo isso é ensinado e compartilhado aqui na empresa da universidade e na cultura geral.

E por último, mas não menos importante, o que vemos é que temos alguns mercados que são mercados avançados.

Temos alguns mercados que estão em desenvolvimento.

Estamos vendo uma localização do mercado real.

Mercados como o Vietname, assim como mercados como as Filipinas, estão cada vez mais interessados em contratar pessoas locais apenas para as suas funções de liderança.

Há duas razões, na minha opinião, para esta.

Primeiro, a educação se desenvolveu muito nesses países, então você tem profissionais locais muito bem formados, com experiências muito interessantes, que podem fazer o trabalho tão bem quanto um estrangeiro..

Dois, temos muitas pessoas voltando para casa.

Temos muitos vietnamitas que passam a carreira em outros lugares, em um mercado muito avançado nos EUA, Cingapura, Europa, seu nome é.

Aprenda sobre talvez mais tecnologia de ponta, grande exposição a mudanças culturais, gerenciamento de partes interessadas.

Volte agora, habilidades que eles podem trazer.

É uma combinação perfeita entre habilidades de compreensão internacional e local.

Estamos vendo muito disso.

Ao mesmo tempo, há escassez.

Isto significa que pessoas curiosas que se movimentam, que reúnem experiências de origens, competências, etc. muito diversas, normalmente serão duas vezes mais interessantes, porque você pode entender os costumes locais da região, de diferentes países, ao mesmo tempo, você tem que interagir.

Isso é o que estamos vendo.

Este é um desafio para você tentar recuperar.

E é isso em termos de fim.

ou procura de emprego, tendências de mercado, e espero que tenha sido útil para vocês, mas adoraria, se o tempo permitir, não tenho certeza. Se alguém tiver alguma dúvida, sinta-se à vontade para entrar em contato comigo.

Fico muito feliz em ajudar com qualquer coisa que você acha que eu possa fazer.

Este é o meu código QR do LinkedIn. Sinta-se à vontade para se conectar e.

algum de vocês. Alguma dúvida, algo que você gostaria de me perguntar?.

Obrigado Alex por esta sessão maravilhosa. Ela forneceu muitos insights ou dicas, sugestões de entrada.

para todos os participantes, inclusive nós. Isso definitivamente ajuda a levar em consideração.

indo em frente sempre que voltarmos ao espaço de recrutamento.

Muito, muito feliz por estar aqui. Obrigado por me receberem, pessoal.

Obrigado, Michelle, Coris, Mantan, Greg, Eric por fazerem esta sessão acontecer.

Obrigado a todos os participantes por ficarem um pouco mais. Não queremos encurtar o.

discussão Essa é a razão pela qual avançamos 10 minutos. Alguma dúvida? Sinta-se à vontade para entrar em contato com Alex.

Apresentação maravilhosa obrigado.

Obrigado a todos. Nos vemos em nossos próximos grandes eventos e temos ótimos.

coisas alinhadas Desculpe, uma pergunta para Alex Este slide estará disponível ou o vídeo será.

disponível no grupo? Sim, sério, estaremos traduzindo e disponibilizando a gravação em vários idiomas, provavelmente nas próximas 24 a 48 horas que serão disponibilizadas para vocês.

Para uma colaboração contínua, fique atento aos eventos em nosso portal da comunidade e no LinkedIn.

Isso também lhe dará muitos insights. Ok, muito obrigado.