



Nome da candidata: Maria Olivia Ribeiro da Silva;

Cargo atual: Assessora de Rh e Administradora Financeira;

Cargo pretendido: Diretora de Recursos Humanos

CPF do candidato: 181.736.107-46

RG do candidato e órgão expedidor: 3.948.153 SPTC ES

Estado Civil: Solteira

E-mail da candidata: maria.olivia@ctjunior.com.br

Telefone da candidata: (27)99947-1794

Endereço da candidata: Rua Arthur Czartoryski, nº 573, Bairro Jardim da Penha, Vitória-ES. Complementos: Torre A, apt 301;

Tempo da candidata na empresa: 4 meses

I. HISTÓRIA NO MEJ E NA CT JUNIOR:

Minha história no MEJ começou antes mesmo de me mudar e começar a fazer faculdade na UFES de Goiabeiras. Estudei três semestres de maneira remota na UFES de São Mateus, e ao longo desse tempo acompanhei a jornada de uma pessoa próxima a mim dentro da CT Junior. Percebi que não estava satisfeita com o rumo que minha vida estava tomando, então decidi mudar radicalmente. Pedi a transferência para a UFES de Goiabeiras, em outubro de 2021, fui aprovada em novembro e logo já comecei meus estudos. Com o intuito de crescer profissionalmente, comecei a procurar programas de extensão dentro da faculdade, e foi nesse momento que a CT Junior apareceu novamente em minha vida. A pessoa que eu era próxima, me mandou mensagem perguntando se eu queria tentar o processo seletivo extraordinário para a empresa, e aceitei na hora. Realizei a entrevista e no mesmo dia fui aceita para o Projeto Piloto, e assim começou minha jornada na empresa.

Durante meu projeto piloto, eu estava em um momento delicado da minha vida, mas não deixei isso me abalar. Procurei me dedicar ao máximo, conversar com todos os membros da empresa e com membros de demais empresas também. Em Março de 2021, fui aprovada como assessora de RH na CT Junior. Querendo ainda maiores desafios, me inscrevi no processo seletivo interno para ser administradora financeira da empresa.

Focando um pouco mais na diretoria de RH, não realizei ainda tantas atividades como gostaria de ter feito, mas isso foi devido ao fato de ter pouco tempo de empresa e ainda dois cargos. Nesse curto período, tive a oportunidade de ajudar um pouco na



organização da semana da CT e no processo seletivo. Uma grande virada de chave ocorreu na imersão, na qual fui responsável em organizar, mesmo nunca tendo participado de uma anteriormente. Nela, percebi que o RH precisava de uma reestruturação, passar a fazer atividades que são consideradas básicas e manter uma constância.

Fazer parte dessa empresa é a maior empolgação que tenho no meu dia a dia. Me apaixonei pela empresa, pelos membros e cada momento que passo junto a todos são incríveis. Devo à empresa todos os conhecimentos adquiridos até hoje e serei extremamente grata a todos que me proporcionaram a vivência dessa experiência incrível.

II. ANÁLISE CRÍTICA DA ATUAL SITUAÇÃO DA EMPRESA E A AVALIAÇÃO DA DIRETORIA DA QUAL É CANDIDATO:

Algo nunca acontecido anteriormente no mundo ocorreu, uma pandemia mundial. Nesse período, tudo teve que tomar um novo rumo, e ser adaptado. Surgiram novos métodos para poder trabalhar, como o home office que se tornou algo muito comum, foram criados novos empregos e com tudo isso que ocorreu, o mercado de trabalho se transformou e nos dias atuais, não é mais o mesmo. Em um contexto de MEJ, podemos ver também a instabilidade financeira das empresas, que não estão conseguindo vender seus serviços, além de possuírem dificuldade de coordenar suas equipes.

Agora inserindo a CT Junior no contexto mundial, temos um cenário pós pandêmico, em que as pessoas voltam a trabalhar e estudar presencialmente, mas nada ainda acontece como antes. Nesse momento, nossa empresa procura se estruturar e se estabilizar se adaptando aos poucos à nova realidade. Logo, é necessário adaptações dentro da empresa, tornando-se essencial testar diversos modos de trabalho e ir testando-os.

Adentrando ainda mais na empresa, mais especificamente na área dos recursos humanos, é interessante começar com o fato que, a diretoria estava em vacância e com isso, o presidente também assumiu esse cargo, a maioria dos membros da equipe nunca tinham trabalhado com RH e estavam com dois cargos diferentes dentro da empresa. Duas vértices podem ser mostradas da estrutura que estava sendo seguida. A primeira é que, infelizmente, todos os membros do RH estavam dentro de outros cargos na empresa, realizando apenas o básico do RH. A segunda é que, mesmo realizando o



básico, todas as tarefas tiveram êxito, e os membros conseguiram se desenvolver bastante.

Ao longo do ano, uma equipe sem quase nenhum conhecimento, conseguiu realizar muitas coisas, mas ainda se torna necessário ainda mais. E é por isso que me candidatei para diretoria de RH.

III. QUAIS SÃO OS PROJETOS PARA O CARGO?

1. Feedbacks;

Para uma empresa, as missões, visões e valores são de extrema importância para definir sua estratégia de negócios e gerenciar as equipes. A CT Junior, não é diferente das demais, também possui uma identidade baseada nesse tripé, e seus membros estão sempre colocando esses pontos em prática.

No ano que estou tentando entrar na empresa, um dos seus valores é o feedback, que nada mais é que dar um retorno a uma determinada pessoa sobre alguma tarefa realizada por ela. Com o feedback é possível contribuir para o crescimento do profissional, por meio da indicação dos seus pontos fortes e de melhoria.

A implementação do feedback aconteceria de maneira interna e externa à empresa. A implementação externa aconteceria nos processos seletivos, em que um texto pré definido será utilizado para dar os feedbacks para os candidatos que pediram. O feedback externo conteria uma parabenização pela participação no processo, os pontos positivos da pessoa e os pontos de melhoria. Com isso, ajudaremos os estudantes que participaram do processo, além de manter uma boa imagem da empresa.

Já a implementação interna do feedback, aconteceria por meio de um feedback com checkpoint. No qual, os membros da empresa enviam um questionário para os membros com os quais trabalharam juntos. A partir das respostas recebidas, é montado uma planilha contendo os pontos positivos, os de melhorias e ações que a pessoa vai realizar para mudar os pontos de melhoria, e por último contém comentários gerais. O liderado deve apresentar a planilha de checkpoint para seu líder e para algum membro do RH, que farão esse acompanhamento além de poder auxiliar caso seja necessário. A ideia é que essa ação ocorra pelo menos 3 vezes ao ano.



O feedback dentro de uma empresa se torna necessário e a implementação do mesmo é fundamental para um melhor desenvolvimento dos seus membros e da equipe.

2. Fortalecer o PS:

O recrutamento e seleção pode ser vista como a tarefa mais importante do RH. O processo consiste em um conjunto de etapas, que por meio das avaliações realizadas é possível identificar a escolha mais adequada para determinada vaga.

No ano de 2022, já foram realizados todos os processos seletivos que a empresa possui, e com isso, a partir das falhas dos processos ocorridos, é necessário que ocorram mudanças.

Analisando tudo que já ocorreu, para uma melhoria nos próximos processos seletivos é necessário uma série de mudanças que se realizadas de maneira correta, aumentarão a taxa de sucesso do processo.

O primeiro passo é a reformulação do Fit Cultural, com intuito de buscar pessoas mais adequadas à empresa e a vaga. Nessa etapa, as perguntas devem avaliar as soft skills, mostrar se o membro está alinhado com os valores da empresa e a partir do fit deve começar a analisar se o participante é ideal para a vaga. Para isso serão necessárias pesquisas e benchmarking, não somente com empresas juniores, mas com empresas seniores também.

Ademais, para a etapa da dinâmica é necessário a criação de uma régua de avaliação, visto que são avaliadas diversas pessoas simultaneamente, e devido a isso, terão diversos avaliadores. Logo, para que todos os avaliadores busquem ter a mesma visão sobre as pessoas, ter um padrão do que deve ser avaliado é de suma importância.

E por último, a entrevista tem que ser realizada com perguntas que busquem mostrar a veracidade nas competências que o candidato diz ou aparenta ter. Por meio delas, diversos insumos devem ser retirados.

Para todas as etapas do processo, é necessário ter um motivo plausível para a desclassificação do candidato, para assim, caso o membro peça um feedback, nele possa ser colocado os pontos positivos e de melhoria.



3. Criar lideranças:

A CT Junior está inserida em um ecossistema, conhecido como MEJ, o movimento empresa Júnior. Dentro dele, cada empresa possui suas dores, e por meio de conversas realizadas com empresas de todo Brasil, a vacância de liderança é um problema presente na maioria .

Na nossa empresa, não ficamos de fora dessa dificuldade. O ano de 2022, foi iniciado com uma vacância muito grande dentro das diretorias e é um ponto muito importante para se trabalhar.

Para motivar os membros do RH a assumirem cargos de liderança, algumas atitudes no dia a dia serão tomadas. Primeiramente, passar a colocar membros para coordenarem e realizarem determinadas tarefas e eventos. Outro ponto, é procurar inserir mais o membro no dia a dia de um diretor, e para melhores avanços, trazer antigos líderes para trazer uma visão diferente de liderança. E por último, para uma maior interação, deixar que os participantes da diretoria guiem determinadas RD.

Diversas outras atitudes podem ser tomadas, porém é necessário conhecer melhor seus membros e realizar ações de acordo com tais.

4. Otimizar organização e prazos:

Com uma potencial equipe contendo uma quantidade elevada de membros, se torna necessário uma boa organização para o controle de tudo. Já foi utilizado anteriormente na empresa, uma planilha de sprints em que era anotado tudo que a pessoa tinha que realizar, a prioridade e o prazo. Porém não é adotado pela maioria.

Para a diretoria de recursos humanos essa otimização seria aplicada da seguinte maneira, no final de cada RD será colocado em um documento as atividades que determinados membros da equipe devem realizar e o prazo, e no início das reuniões, após a realização do check-in, o documento deverá ser aberto e mostrado se as tarefas foram cumpridas ou não nos prazos pedidos.

Além de que, para uma melhor visualização e facilitação da aplicação, ferramentas da qualidade devem ser adotadas.



5. Engajar membros da CT:

O engajamento é o ato de interação entre partes, que levará a uma boa experiência aos envolvidos. E com o alinhamento entre os profissionais, acarreta em uma maior colaboração e bem estar dos envolvidos.

Como citado anteriormente na análise crítica, passamos por um período pandêmico, em que o contato entre seres humanos foi reduzido de forma drástica, e no período que estamos vivendo, as pessoas estão reaprendendo a lidar com a antiga rotina.

Logo, torna-se de grande importância para os membros um aumento no engajamento, para que possam trabalhar com mais entusiasmo, assim as tarefas não parecerão apenas obrigações e aumentará o bem estar dos membros. Para isso, uma série de eventos e atividades serão realizadas.

O evento mais importante da empresa, a imersão será o evento de maior foco, mas por acontecer aproximadamente duas vezes por ano, é necessário outras formas de engajamento dos membros.

Com determinadas periodicidades serão realizados eventos, dentro da empresa para a união dos membros. Os eventos variam o tema de acordo com a época e com o que os membros estão querendo ou necessitando. Em um primeiro momento, esse evento será fechado para os membros atuais da empresa, e caso o engajamento por meio dele funcione, pós-membros também serão chamados, para poderem influenciar e fomentar o espírito kamikaze na empresa.

Como engajamento mensal, será organizado o Kamikaze do mês, no qual membros da empresa, que não sejam os diretores, competirão entre si, com uma série de deveres a serem cumpridos, para alcançar a maior pontuação e ser prestigiado diante de todos.

E por último, mas não menos importante, para um maior engajamento, o instagram interno (kamiesquadrilha) voltará a ser utilizado. Nele será postado mais o dia a dia dos membros, serão repostados os deveres que os membros realizaram para se tornar kamikaze do mês e o mais importante, serão coletados o humor do dia dos membros, para que possamos acompanhar de maneira diferente o bem estar dos membros.



6. Acompanhamentos :

Os acompanhamentos são monitoramentos periódicos com intuito de promover bem estar dos membros, em âmbitos físicos, psicológicos e organizacionais. Por meio dos dados coletados, consegue-se coletar informações sobre os membros e por meio disso, tomar ações para ajudar caso for necessário e a junção das informações nos permite conhecer ainda mais os membros.

Sendo que, a CT Junior é formada apenas por estudantes, a carga diária de cada membro é diferente e por isso, é de suma importância analisar os âmbitos citados anteriormente. A fase da vida de cada um, geralmente é de grande autoconhecimento e desafios e devido a esse fato, cabe o RH acompanhar seus companheiros de empresa, para que possam ajudar caso seja necessário.

Logo, o acompanhamento tem que ser realizado com determinada periodicidade e tudo deve ser registrado e guardado no drive, para que possa ser algo contínuo.

7. Gestão do conhecimento:

A gestão de conhecimento, nada mais é do que um conjunto de ações que tem como objetivo a criação, a transferência e aplicação dos conhecimentos nas organizações. Tem como principal objetivo conectar as gerações, transferindo entre elas o conhecimento de maneira facilitada.

Visando uma melhor maneira de passar o conhecimento entre nossos membros e com as pessoas que ainda virão, as tarefas realizadas no RH possuirão um documento de gestão do conhecimento. Nele terá o organizador, como foi feito, o que deu certo e o que deu errado, o que pode ser melhorado. De forma sucinta, todas as informações devem ser redigidas de maneira clara. A indicação é que sejam aplicadas ferramentas de gestão.

8. Ferramentas da gestão e estratégias de indicadores:

Para uma melhor mensuração de dados e tomada de decisões e ações, a equipe de RH passará a utilizar as estratégias de indicadores e ferramentas de gestão.

As ferramentas de gestão, incluem diversos modelos que proporcionam a empresa a acompanhar, mensurar, controlar e aprimorar as tarefas e os membros da empresa. Assim, como são projetos de uma visualização mais fácil, o trabalho estratégico será feito



de melhor forma, com melhores resultados e com redução do tempo. Elas poderão ser utilizadas nas gestões do acompanhamento e são de grande importância para realizar e verificar o planejamento estratégico da empresa. As ferramentas também são aplicadas na otimização de organização e prazos, visto que auxiliam a otimizar e organizar a rotina, fazendo com que o membro cumpra os seus deveres.

As estratégias de indicadores, são a utilização de dados, métricas e indicadores, que permitem mensurar os níveis de desempenho e o sucesso das tarefas realizadas. Por meio dos dados determinadas ações serão tomadas.

Para a aplicação das estratégias, são necessárias diversas fontes de pesquisa, como a criação de questionários, conversas, entre outras maneiras interativas, que possam coletar informações. A partir das informações colhidas, o RH deve fazer uma análise do resultado, e por meio de tais, buscar a melhor ação para ser tomada a seguir.

Fazendo uma análise de dados, métricas e indicadores utilizados pelo RH, nem todas as ações tomadas por outras empresas serão úteis para a CT Junior. Portanto, para nossa empresa os indicadores com maior relevância são os de pesquisa de clima organizacional, indicadores de recrutamento e seleção, indicadores de desenvolvimento, e para finalizar, o eNPS que mede a lealdade e satisfação dos funcionários com a empresa por meio de perguntas bem objetivas.

RESULTADOS ESPERADOS COM OS PROJETOS:

1-Feedbacks: Por meio dos feedbacks internos, espero maior comunicação entre membros entre si, e entre líderes e liderados. É esperado também um maior desenvolvimento dos membros. Já para os feedbacks externos, são focados para uma melhor visão dos universitários sobre nossa empresa, além de ser uma maneira de aplicarmos dois dos nossos valores, o feedback e a empatia.

2-Fortalecer o PS: Esse ponto tem o intuito de trazer cada vez pessoas mais engajadas e que se encaixam no perfil esperado. Garantido assim, que o futuro da empresa esteja em boas mãos.

3-Criar lideranças: Temos a necessidade de realizar essa ação, para que não ocorra o mesmo desafio deste ano, a vacância na diretoria de RH. O objetivo esperado é que pelo menos um membro se candidate a vaga da diretoria.



4-Otimizar organização e prazos: Os resultados esperados são que, por meio da organização seja possível a garantia de que todos da diretoria estão cumprindo o que foi proposto.

5- Engajamento: A partir das tarefas realizadas, é esperado que os membros passem a sentir maior senso de pertencimento a empresa, um maior bem estar, e que se sintam bem no ambiente de trabalho.

6-Acompanhamentos: Necessário para que os membros da diretoria de RH conheçam os membros das pessoas das demais diretorias. O maior foco, é detectar caso algum membro necessite de algo, e procurar maneiras de melhorar o coletivo.

7-Gestão do conhecimento: Servirá para auxiliar os membros que não realizaram determinada tarefa. Por meio do documento, o indivíduo saberá como começar a realizar a tarefa, sabe o que não pode ser feito. Assim, as próximas gerações terão insumos do que fazer.

8-Ferramenta de Gestão e Uso de Indicadores: Tem como objetivo uma melhor visualização das tarefas que vão ser adotadas. São necessárias para tomadas de ações objetivas.

IV- ESBOÇO DO CRONOGRAMA DE REALIZAÇÃO DOS PROJETOS:

	1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	4 Trimestre
1	X	X		
2	X	X		
3	X	X		
4	X	X		
5	X	X		
6	X	X		
7	X	X		
8	X	X		



V- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo estando a pouco meses na empresa, ao longo de todo o tempo aqui já passei por muitas coisas e parece que estou a muito mais tempo aqui. Só tenho a agradecer a todos os membros e pós juniores que me receberam tão bem, e que me proporcionaram a melhor experiência da minha vida.

Tenho como objetivo reestruturar a diretoria de recursos humanos, e buscar trazer uma melhor experiência e vivência para todos os membros. Espero que todos possam pelo menos sentir um pouco do que sinto pela empresa. E que para finalizar sua jornada pela empresa, passe por um cargo de liderança. As oportunidades sempre aparecem, só basta vocês aceitarem!