

IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
Câmpus São Paulo

Alexandre Yudi Inokawa de Oliveira	SP3046923
Brendo Oliveira Gonçalves	SP3047237
Hugo Rodrigues Alves	SP3050246
João Vitor Lopes Maciel	SP3046842

**Análise dos Processos e Mecanismos de
Contratação da Omie**

São Paulo - SP - Brasil

27 de Setembro de 2020

IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
Câmpus São Paulo

Alexandre Yudi Inokawa de Oliveira	SP3046923
Brendo Oliveira Gonçalves	SP3047237
Hugo Rodrigues Alves	SP3050246
João Vitor Lopes Maciel	SP3046842

Análise dos Processos e Mecanismos de Contratação da Omie

Modelo canônico de trabalho monográfico
acadêmico em conformidade com as normas
ABNT apresentado à comunidade de usuá-
rios L^AT_EX.

Professor: Luis Fernando Aires Branco Meneguetti

IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
Câmpus São Paulo

Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas

RHUA1 - Recursos Humanos em Tecnologia da Informação

São Paulo - SP - Brasil

27 de Setembro de 2020

Resumo

Essa proposta de trabalho é referente a primeira etapa de um projeto da matéria de Recursos Humanos em Tecnologia da Informação. Nesse estudo está contido a análise dos processos e mecanismos de contratação da empresa Omie dividido em três partes, as quais se debruçam sobre, a empresa de um modo geral, o recrutamento e uma crítica sobre o processo seletivo, respectivamente. O intuito desse projeto é de identificar, analisar e debater, ferramentas e técnicas utilizadas na contratação, de forma a fomentar um senso crítico fundamentado na teoria, a qual pudemos ter em sala de aula.

Palavras-chaves: latex. abntex. editoração de texto.

Abstract

The proposal of this work is the first part of a project from Human Resources in Information Technology. In this work there are the analysis of the process and the mechanisms used for hiring in the company Omie. It is divided in three parts, wich explains about the company in a general way, the recruitment and a criticism about the selective process, respectively. The aim of this project is to identify, debate about tools and techiniques used in the hiring process, in way to create a critical fundamentn in theory, wich we had in our classrooms.

Key-words: latex. abntex. text editoration.

Sumário

1	INTRODUÇÃO	6
1.1	Apresentação da empresa	6
1.2	Histórico da empresa	6
1.3	Ramo de atuação	6
1.4	Elementos públicos de seu planejamento estratégico	7
1.4.1	Inscrição Estadual	7
1.4.2	Visão da Omie	8
1.4.3	Missão da Omie	8
1.4.4	Valores da Omie	9
1.4.4.1	Execution (Execução)	9
1.4.4.2	The journey matters (A jornada importa)	9
1.4.4.3	Passion (Paixão)	9
1.4.4.4	Trust (Confiança)	9
1.4.4.5	Perpetual Learner (Aprendiz Perpétuo)	9
1.4.4.6	Enterpreneuship (Empreendedorismo)	10
2	PROCESSO ADMISSIONAL DA OMIEXPERIENCE	11
2.1	Recrutamento	11
2.2	Seleção	13
2.3	Contratação	14
3	ANÁLISE CRÍTICA DOS MECANISMOS DE CONTRATAÇÃO	17
3.1	Análise do recrutamento	17
3.1.1	Pontos positivos	17
3.1.1.1	Exposição de vagas no ambiente digital	17
3.1.1.2	Critério de avaliação do currículo	17
3.1.1.3	Experiência na área	17
3.1.1.4	Não exigir experiência de estagiários	18
3.1.1.5	Recrutamento ativo	18
3.1.2	Pontos negativos	18
3.1.2.1	Experiência na área	18
3.2	Análise da seleção	19
3.2.1	Pontos positivos	19
3.2.1.1	Triagem	19
3.2.1.2	Bate papo	19

3.2.1.3	Redação	19
3.2.1.4	Entrevista com o gestor	20
3.2.1.5	Case	20
3.2.1.6	O tempo de contratação	20
3.2.2	Pontos negativos	20
3.2.2.1	Teste comportamental	20
3.2.2.2	Redação	21
3.3	Análise da contratação	21
3.3.1	Pontos positivos	21
3.3.1.1	Documentar a contratação	21
3.3.1.2	Treinamento	21
3.3.1.3	Team Leader	22
3.3.2	Pontos negativos	22
3.3.2.1	Treinamento	22
	Conclusão	23

1 Introdução à empresa

1.1 Apresentação da empresa

A Omie é uma Startup de tecnologia voltada para empreendedores e contadores que buscam facilitar a administração e processos de empresas grandes e pequenas através de softwares e soluções.

1.2 Histórico da empresa

Em 2013, uma intrastartup se desvinculou de sua empresa e passou a se chamar Omiexperience S/A. Em 2014 firmam parceria com sindicatos do ramo contábil e no ano seguinte passam por um processo de expansão abrindo unidades próprias em Belo Horizonte e Rio de Janeiro. Nos anos seguintes a empresa continuou crescendo e lançando inovações como o OMIE.CASH, sistema de gestão com conta digital integrada, o qual tornou a conciliação bancária obsoleta.

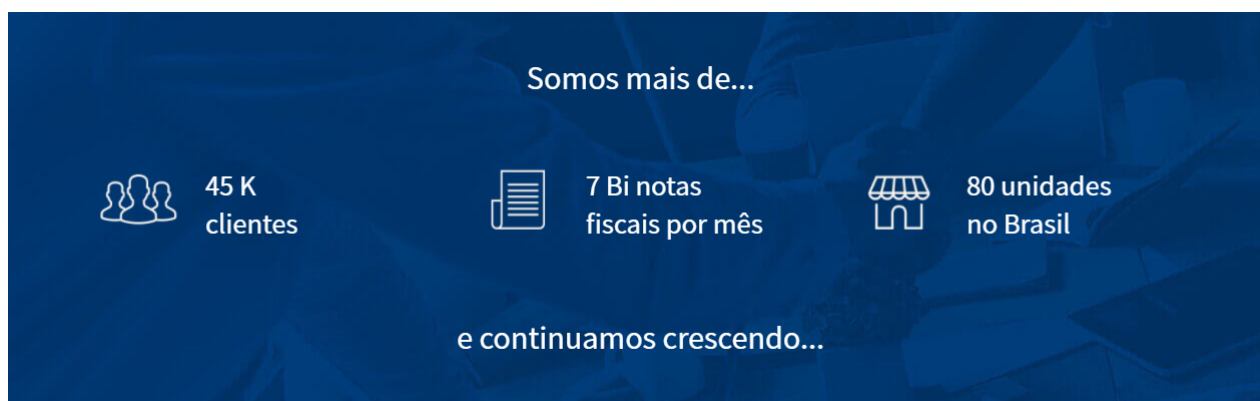


Figura 1 – Tamanho Omie

1.3 Ramo de atuação

A Omie atua na área de automação de processos, ou seja, utiliza a tecnologia para aprimorar e facilitar processos do ambiente corporativo e, consequentemente, facilitar a administração do negócio. Para isso, apostam no ERP (Enterprise Resource Planning), modelo de software que abrange todas as áreas da empresa e unifica os processos em uma única plataforma visando facilitar a gestão empresarial.



Figura 2 – Sistema de Gestão Online

1.4 Elementos públicos de seu planejamento estratégico

Planejamento estratégico é o processo de elaborar a estratégia de uma organização e definir como ela pode ser alcançada. De forma a reconhecer a situação atual e fazer uma projeção para o futuro, isto é, como ela deseja estar daqui a alguns anos.

É também um esforço organizacional contínuo para que os líderes, com uma leitura compartilhada da organização e do ambiente, possam formular uma estratégia organizacional que estabeleça uma vantagem competitiva. Além disso, essa estratégia deve ser traduzida em iniciativas concretas, que integrem todas as camadas da organização na realização de mudanças que conduzam para uma visão de negócio futuro, num percurso que seja acompanhado, medido e compartilhado.

Os elementos públicos presentes no planejamento estratégico da Omie são os itens citados abaixo.

1.4.1 Incrição Estadual

A inscrição estadual (IE) é o cadastro formal das empresas que comercializam produtos físicos e que necessitam emitir Nota Fiscal Eletrônica (NF-e).

Como um registro obrigatório aos estabelecimentos abertos, a IE é utilizada no

recolhimento do ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços). Similar ao número de CNPJ, a inscrição estadual é usada para se regularizar com a Receita Federal.

Inscrição Estadual da Omie: 119.727.547.119.

Os dois primeiros números indicam o estado (11); Os seis seguintes são os números de inscrição da empresa (972754); O último dígito indica o número de controle (9).

1.4.2 Visão da Omie

A visão está ligada aonde a empresa quer chegar, qual seu objetivo principal e o que deseja alcançar no futuro, normalmente determinando um período para isso.

Juntos lideramos a transformação digital, servindo empreendedores, revolucionando a economia do Brasil.

Estamos construindo a maior e mais importante organização de software do país, e mais do que isso, a que vai ajudar a transformar o Brasil em um país melhor para todos nós.

A Omie, através da atual revolução do software, auxilia empreendedores, de forma a propagar uma nova ideia em relação a economia no Brasil.

1.4.3 Missão da Omie

A missão está voltada ao que a empresa é e para o que ela foi criada, ou seja, por qual motivo os sócios resolveram se unir e criar o negócio, e qual o propósito com o qual a empresa foi criada, sua razão de existir e seu papel na sociedade.

Ajudar nossos clientes, do pequeno ao grande, a viver o pleno potencial da gestão de seus negócios, através de uma plataforma que resolve a complexidade dos processos e é simples, intuitiva e segura, provendo educação empreendedora e serviços financeiros.

Nossa missão é levar organização para a pequena empresa brasileira. Nesse caminho, o contador é o nosso grande aliado. Para isso, criamos o melhor e mais simples sistema de gestão online.

O propósito da Omie é, através de atendimento, suporte ao cliente e um software de gestão empresarial, trazer prosperidade para o negócio. Além de unir clientes e contadores.

1.4.4 Valores da Omie

Os valores estão ligados aos princípios irrevogáveis que orientam todas as posturas da empresa e suas equipes. Eles devem ser aplicados no dia-a-dia, no relacionamento com os clientes, fornecedores e parceiros. São o alicerce da organização e não podem mudar nem com o tempo, nem com o crescimento da empresa.

Simples, Intuitivo e Eficiente.

Nossa cultura é o reflexo do pensamento das pessoas que trabalham aqui, que compartilham uma série de valores que se refletem em todas as ações do nosso dia a dia. Acreditamos que pessoas constroem uma grande empresa, não apenas tecnologia, por isso somos fanáticos por esses seis itens abaixo:

1.4.4.1 Execution (Execução)

Sempre há uma forma mais criativa e inovadora de fazer as coisas, mas sem uma excelente execução, isso não vale nada. E combinando criatividade com execução. Superamos todas as expectativas.

1.4.4.2 The journey matters (A jornada importa)

Transformar as PMEs é uma maratona, não uma corrida de 100m. Acreditamos que esta jornada pode ser ao mesmo tempo desafiadora, divertida e motivadora. Por isso cuidamos para que nossos times, clientes, parceiros e investidores tenham uma experiência extraordinária!

1.4.4.3 Passion (Paixão)

Amamos o que fazemos e isso a gente vê no entusiasmo e na energia com que alcançamos nossos objetivos. Nosso time imbatível, incansável e imparável!

1.4.4.4 Trust (Confiança)

Confiamos uns nos outros, por isso nenhum problema vai parar debaixo do tapete. Esse é o nosso entendimento de trabalho em equipe e a forma de criar parcerias duradouras.

1.4.4.5 Perpetual Learner (Aprendiz Perpétuo)

Buscamos soluções melhores obsessivamente, não nos conformamos apenas com o que já sabemos. Esse é o nosso motor, nosso principal diferencial.

1.4.4.6 Enterpreneuship (Empreendedorismo)

Nosso estilo de vida: corremos risco com responsabilidade. Somos otimistas e enfrentamos nossos desafios com foco e disciplina.

2 Processo admissional da Omiexperience

O processo de admissão da Omie, por motivos didáticos será explicado em 3 etapas distintas, porém interligadas. Os processos são recrutamento, seleção e contratação. Devemos ter em mente que esses níveis visam admitir o funcionário que esteja mais alinhado com as expectativas da empresa e diminuir ao máximo erros de contratação. É importante ressaltar que o novo profissional colabore para que a capacidade de oferecer suporte a gestão empresarial, dos clientes da Omiexperience, seja expandida.



Figura 3 – Oportunidades e Vagas

2.1 Recrutamento

O recrutamento é o processo de atrair candidatos potencialmente qualificados para vagas de uma determinada empresa ou organização. Esta etapa se inicia através da divulgação da vaga disponível ou que futuramente estará aberta.

A maneira como a vaga é descrita é uma importante tarefa para a empresa. A organização acredita que nesta divulgação seja necessário falar brevemente de sua história e as ambições da empresa, para que os candidatos fiquem cientes dos objetivos da Omie. Além disso, nesta divulgação, a empresa costuma destacar as competências que ela considera mais importante e os benefícios que o funcionário terá ao ingressar na organização.

A Omiexperience costuma divulgar suas vagas através de plataformas de emprego como o Vagas.com, Infojobs e de redes sociais como o LinkedIn. A exposição destas vagas acontece basicamente no ambiente digital. A organização entende que as tecnologias digitais oferece uma área fértil para alcançar bons profissionais.



Figura 4 – Confira as vagas

No site da empresa, em Trabalhe conosco, o candidato é direcionado para o site Vagas.



Figura 5 – Omie

O perfil do LinkedIn é usado também para a divulgação, mas também é usado como recrutamento ativo, ou seja, a empresa procura um profissional específico para uma determinada vaga.

O processo de inscrição é feito diretamente por essas plataformas pelo candidato que se interessar pela vaga.

Após a divulgação da vaga e o surgimento de um determinado número de candidatos inscritos, a Omie faz a triagem dos currículos enviados e a verificação do perfil simultaneamente, para verificar a compatibilidade das pessoas com as vagas.

O primeiro critério que a empresa analisa no currículo é se o candidato está enga-



Figura 6 – Perfil Omie

jado no meio acadêmico da área referente à vaga. Esta prioridade se explica pelo fato de que a Omie se preocupa em formar uma equipe que se esforce para obter conhecimento através de instituições regulamentadas de ensino.

Outro critério que a empresa leva em consideração é a experiência que cada candidato teve durante sua vida dentro da área da vaga em que se inscreveu. Este fator representa para a Omie a capacidade que o funcionário oferece de apresentar soluções quando surge um determinado problema. A empresa acredita que funcionários mais experientes já tenham passado por uma gama de situações problemáticas e podem oferecer um grande portfólio de conhecimento para que novos impasses sejam sanados.

No caso dos estagiários, analisa-se o perfil do candidato e se ele irá se adequar com a cultura organizacional. Não é exigida experiência anterior na área, justamente pelo estágio ser uma oportunidade do candidato aprender e ganhar experiência.

2.2 Seleção

A seleção é a etapa que o candidato será selecionado para o preenchimento da vaga. Para isso a Omiexperience usa um conjunto de táticas para analisar o conhecimento, habilidades e atitude de cada candidato. Esses atributos são considerados o tripé das competências. A seguir definiremos cada atributo e como a empresa omiexperience mede cada uma destas competência.

O conhecimento é o saber, ou seja, se trata do conhecimento teórico que cada candidato possui. Já a habilidade é o saber fazer. Isto é, saber colocar na prática aquilo que o candidato já tem como conhecimento. E a atitude é o querer fazer. Podemos interpretá-la como a disposição que cada candidato oferece para a realização de tarefas.

A fase de seleção começa logo após que um currículo é selecionado na triagem e se encaixa no perfil da vaga. A partir daí, a empresa aborda o candidato a vaga, por mensagem ou ligação falando sobre a inscrição da vaga e marcando também um bate papo.

Nessa primeiro bate papo, que é feito com uma pessoa do departamento de RH, a empresa avalia questões comportamentais do candidato e suas experiências. Avalia-se também a comunicação do candidato. Portanto o conhecimento é em parte avaliado pelo diálogo e habilidade de comunicação durante o bate papo.

Para algumas vagas, especialmente aquelas que trabalham com o atendimento ao cliente, depois desse bate papo o candidato deve fazer uma redação para que seja avaliada sua habilidade de se comunicar de forma escrita. O conhecimento de escrita da língua portuguesa também é verificado.

A próxima fase é a entrevista com o gestor da área. Nessa fase são avaliadas questões técnicas específicas de cada vaga. Em algumas vagas como por exemplo Analista de sucesso do cliente, é apresentado um case para o candidato resolver. Esses jogos lógicos, que a Omie executa, tentam analisar o raciocínio lógico do candidato e sua capacidade de solucionar problemas. A atitude costuma ser medida pela pontualidade do candidato em cada parte do processo, sua apresentação estética e seu comportamento desde a entrada até a saída.

Caso o candidato passe dessa etapa, ele seguirá para a última fase do processo de seleção que consiste na aplicação de um teste comportamental chamado Solide.

O tempo de seleção dura em torno de um mês. Na primeira semana é feita a triagem dos currículos. Na segunda semana é feita a primeira entrevista com o departamento do RH e na terceira semana é feita a entrevista com o gestor da área. Entre a terceira e a quarta semana, é aplicado o teste comportamental. Para estagiários, que não exigem experiência anterior, o tempo do processo de seleção é de aproximadamente duas semanas.

2.3 Contratação

A contratação é o acordo feito entre empregador e empregado. Esse trato costuma acontecer através de documentos burocráticos, como termos de admissão, assinatura de carteiras de trabalho e contratos formais.

Para a Omiexperience é importante documentar o processo de contratação para que os termos sejam bem compreendidos por ambas as partes e para que fiquem registradas cada uma das cláusulas, sendo, dessa forma, uma importante ferramenta no caso de transgressão por qualquer uma das partes. Essa documentação não deve ser entendida como um encargo que deve ser realizado por cada lado, mas como um meio de assegurar

os direitos e deveres que empregado e empregador podem usufruir.



Figura 7 – Contratação

A partir do momento em que o funcionário é contratado, começa-se então o processo de inserção dentro da empresa. Esse processo ocorre de maneira bem simples. Assim que as pendências da contratação são resolvidas, como o exame admissional e escolha dos benefícios, o funcionário começa seu treinamento dentro da área em que irá atuar.

O treinamento não tem um tempo padrão, isso vai variar dependendo do cargo, mas estima-se pelo menos um prazo de quinze dias. É durante esse treinamento que o funcionário vai tendo contato com outras pessoas da empresa e conhecendo a cultura dela. Após o período de treinamento, um funcionário que está a mais tempo na empresa, geralmente o Team leader, é quem dará continuidade com a inserção do novo funcionário. Então ele começa a mexer com as ferramentas e sistemas da empresa, e paulatinamente, a exercer sua função.

Esse primeiro contato do funcionário com as ferramentas e suas primeiras atividades são sempre acompanhadas pelo Team Leader que auxilia e corrige quando há necessidade. O novo funcionário porém, não fica preso, nem tampouco limitado, para aprender as coisas: ele tem total liberdade, assim não fica dependente de uma pessoa para toda vez que for fazer algo.

Quando o novo funcionário já consegue se orientar sozinho nos processos e atividades de sua área, ele então começa a atuar de vez, sem a ajuda do Team Leader.

Além da familiarização com as ferramentas e aparelhos que a empresa utiliza, o funcionário começa a fazer parte da cultura local daquela organização.

A cultura organizacional é um conjunto de valores e hábitos que um grupo de pessoas assumem dentro de um ambiente corporativo. Podemos fazer uma analogia de uma empresa chamada Square e outra chamada Circle. Na empresa Square os funcionários possuem o costume de irem uniformizados e chegarem trinta minutos depois do horário fixo, pré estabelecido. Todavia, na empresa Circle, os colaboradores usam roupas mais casuais e chegam geralmente dez minutos adiantados em relação ao horário de entrada de cada um.

Por conseguinte, a cultura organizacional é algo muito versátil e quando um novo colaborador ingressa numa nova estrutura ele deve ser auxiliado, para que possa participar deste conjunto de hábitos e aderir aos valores da nova organização. Como a Omie é uma empresa ela possui a sua própria cultura organizacional que é pautada em seus valores e visão. Um dos grandes responsáveis a mostrar como funciona a cultura organizacional é o Team Leader. Ele oferece feedbacks e orientações de como os funcionários devem se comportar, como acontece as relações entre setores distintos e hábitos comuns da empresa.

3 Análise crítica dos mecanismos de contratação

3.1 Análise do recrutamento

3.1.1 Pontos positivos

3.1.1.1 Exposição de vagas no ambiente digital

O recrutamento via LinkedIn, Vagas e Infojobs, condiz com um dos valores apresentados pela Omie:

[...] E combinando criatividade com execução. Superamos todas as expectativas.

A tecnologia avança em progressão geométrica, ou seja, ela dobra sua eficiência em um curto período de tempo, e não é raro vermos empresas com dificuldade para poder acompanhar e se adaptar a tamanho crescimento, principalmente quando se trata de ser uma maneira nova de fazer as coisas, o que para muitos indicaria um sinal de risco.

A exposição de vagas pelo ambiente digital tem tudo a ver com isso: uma maneira moderna e eficaz, a qual permitirá que a empresa alcance ótimos profissionais.

3.1.1.2 Critério de avaliação do currículo

Durante avaliação do currículo, cursos e atividades curriculares podem demonstrar o grau de entusiasmo e disposição que o candidato oferece. O grau de entusiasmo faz parte dos valores da Omie, aderir profissionais com este perfil contribui para a formação de um grupo de pessoas alinhados com a mentalidade da empresa. A instituição acredita que este valor motivacional é um importante atributo na conquista dos objetivos coletivos.

3.1.1.3 Experiência na área

Destaca-se como um ponto positivo, pois mostra que a empresa valoriza os profissionais e o que eles tem a oferecer com suas experiências anteriores. Um profissional, com conhecimentos na área em que atua, pode ajudar a construir melhores soluções de forma mais rápida, dado ao fato que já passou por diversas situações onde teve que enfrentar o que antes eram problemas novos e que agora já são problemas com os quais ele sabe lidar facilmente.

Obviamente isso não o impede de encontrar novos problemas e dificuldades, contudo, por conta de sua bagagem anterior, a solução para esses novos desafios que surgirem serão de forma mais rápida, eficaz e eficiente, do que se ele não tivesse nenhuma experiência anterior.

3.1.1.4 Não exigir experiência de estagiários

A empresa se mantém fiel ao conceito de estágio e busca candidatos sem experiência para fornecer a eles todo o conhecimento e vivência necessária para se tornarem profissionais preparados e competentes.

3.1.1.5 Recrutamento ativo

O recrutamento ativo, feito pelo perfil do LinkedIn da Omie, é de extrema importância para vagas que exigem um profissional específico. Pois será dessa forma que conseguirão os melhores e mais bem preparados para compor uma equipe qualificada que, por sua vez, terá como objetivo liderar a transformação digital e revolucionar a economia do Brasil, como a Omie diz ser sua missão.

Sem as pessoas certas nos papéis certos, dificilmente a empresa conseguirá almejar algo tão grande, e muito menos garantir o sucesso e bem-estar de seus funcionários. Dessa maneira, ela estaria indo contra um de seus próprios valores, "The journey matters", a qual dizia:

[...] Acreditamos que esta jornada pode ser ao mesmo tempo desafiadora, divertida e motivadora. Por isso cuidamos para que nossos times, clientes, parceiros e investidores tenham uma experiência extraordinária!

3.1.2 Pontos negativos

3.1.2.1 Experiência na área

Existe alguns cargos que a Omiexperience olha com muita atenção o histórico profissional. Todavia, acreditar que profissionais com muitos anos de serviço, em uma determinada atividade, são necessariamente melhores do que aqueles que possuem menos tempo, pode ser um erro grave.

A habilidade de manusear ferramentas está sim, muitas vezes, relacionada com a prática, porém temos que levar em conta a dedicação e vontade que esses candidatos estão dispostos a oferecer à instituição. Além disso, o excesso de experiência profissional em um mesmo setor, pode ser interpretada como um acomodação por parte do candidato. Entender como foi esse período de experiência é tão importante como entender a duração

do mesmo. A qualidade do histórico de trabalho deve ser atrelada com a dedicação que o profissional desempenha seus encargos.

3.2 Análise da seleção

3.2.1 Pontos positivos

3.2.1.1 Triagem

A triagem feita nos currículos destaca-se como um ponto positivo, pois é essencial para selecionar o candidato em que a empresa poderá confiar no trabalho. Alguém com o perfil adequado para desempenhar a vaga almejada é alguém que pode trazer benefícios e agregar na empresa, e tudo isso começa com este primeiro passo da seleção que é a triagem.

Essa parte tem a ver com o valor Trust da empresa que visa a confiança no funcionário e o trabalho em equipe, ou seja, fazer a triagem de um currículo é selecionar aqueles candidatos que são mais adequados para a vaga e para a empresa.

3.2.1.2 Bate papo

A Omie realiza a temida entrevista de forma mais leve e descontraída o que, além de tornar a etapa da contratação mais confortável para os candidatos, permite que o avaliado seja mais transparente e autêntico, pois não estará sob o estresse de uma entrevista tradicional.

3.2.1.3 Redação

Possuir domínio da língua não quer dizer apenas saber usá-la na hora de uma conversa, quer dizer também saber escrevê-la. A Redação em um processo seletivo é de suma importância para que a empresa possa avaliar o conhecimento e as habilidades, que o candidato detém com a língua. Afinal, seria contra o valor apresentado em "Execution", uma pessoa inteligente e criativa, ter dificuldades para poder se expressar e repassar suas ideias e pensamentos para outros da empresa.

Portanto, é indispensável uma avaliação como essa dentro de um processo seletivo de uma empresa séria. Caso contrário, mesmo que seus funcionários fossem bem intencionados e capacitados, a falta de uma boa comunicação geraria uma desorganização, a qual poderia prejudicar a empresa como um todo e faria com que a missão da Omie ganhasse um tom irônico:

Nossa missão é levar organização para a pequena empresa brasileira [...]

3.2.1.4 Entrevista com o gestor

A entrevista com gestor da área é última etapa do processo de seleção. Constatar se a mentalidade do novo colaborador está alinhada com a visão do gestor, promove a confiança que a empresa pode depositar no funcionário. É importante que todas as partes estejam bem entendidas para que o vínculo firmado evite futuros mal entendidos.

3.2.1.5 Case

O case, apresentado em algumas entrevistas para que o candidato possa resolver, destaca-se como um ponto positivo, pois é nessa hora que o candidato será avaliado na prática sobre como resolver um determinado problema. Além disso, saber se o candidato consegue resolver, ou não, o problema, também é possível avaliar o método com que ele faz isso; saber quais maneiras que ele utilizou para resolver e se elas foram eficazes, se existia algum outro caminho melhor.

A avaliação dessa fase está diretamente alinhada com o valor Execution em que se valoriza a questão que boas ideias devem ser bem executadas, ou seja, resolver o case de forma inovadora é uma vantagem, mas só isso não é suficiente ele tem que ser resolvido com uma boa execução juntamente.

3.2.1.6 O tempo de contratação

A organização não é adepta de processos burocráticos e demorados. O tempo das contratações é muito razoável, os processos de engajamento para vagas normais giram em torno de 30 dias e a admissão de estagiários se consuma em torno de duas semanas.

3.2.2 Pontos negativos

3.2.2.1 Teste comportamental

O teste comportamental, em si, não é o ponto negativo, o que de fato é, é a ordem presente no processo de contratação. Para uma avaliação mais consistente, em vez de deixá-lo por último durante a seleção, deveriam colocá-lo como segunda ou até primeira etapa, pois só assim saberiam rapidamente quem não tem o perfil comportamental que a empresa está interessada.

Deixando-o por último, correm o risco de descobrirem uma característica no candidato que explicitamente o torna pouco atraente para a Omie de forma tardia. Dado que, tanto a empresa, quanto a pessoa, utilizaram de seu tempo e esforço, para passar pelo estresse emocional que é a seleção, sendo que isso tudo poderia ter sido ignorado, caso esta etapa fosse um dos primeiros métodos avaliativos no processo, dessa maneira, poupando preciosos recursos que poderiam estar sendo gastos em candidatos mais promissores.

3.2.2.2 Redação

Bons profissionais costumam ter conhecimentos especializados em um determinado campo do conhecimento. Exigir de um profissional de TI conhecimentos gramaticais demonstra uma certa ineficácia do processo. Um profissional que tem uma escrita regular e, simultaneamente, uma excelente lógica, pode desempenhar uma excelente função dependendo do serviço que será executado.

Podemos explicar isto de duas formas, pela própria história, pois com o aparecimento do fordismo e o surgimento das academias, os conhecimentos se fizeram cada vez mais distribuídos por áreas e, ao mesmo tempo, mais profundos.

Também, devemos lembrar da própria limitação humana, pois apesar de sermos considerados como animais racionais, ainda esquecemos processos e perdemos habilidades adquiridas. Portanto, aderir pesos diferentes no momento do processo é indispensável. Por exemplo, um programador deve ter conhecimento 9 em matemática, 10 em lógica, 8 em inglês, 6 em português e 2 em biologia, considerando as notas de 0 até 10. Ser for um profissional de TI que trabalhará na formação de relatórios e reuniões com o cliente, os pesos podem ser novamente alterados, atribuindo maior peso em português e menos importância para a lógica ou matemática.

3.3 Análise da contratação

3.3.1 Pontos positivos

3.3.1.1 Documentar a contratação

O processo de documentar a contratação destaca-se como um ponto positivo, pois firma um elo entre o novo funcionário e a empresa sobre o que foi acordado durante as entrevistas. É uma parte importante do processo de contratação por formalizar todos os processos e ser o primeiro passo do novo funcionário dentro da empresa, passando confiança para ele de que a empresa age com responsabilidade com os seus funcionários.

3.3.1.2 Treinamento

Um diferencial da companhia é a familiarização de seus novos colaboradores com a realidade e valores da companhia. Após o término dos processos de contratação, os novos funcionários passam por um processo de inserção para se adaptarem aos afazeres de sua área e tomarem conhecimento da cultura da empresa.

3.3.1.3 Team Leader

Ter um acompanhamento de um funcionário que está há mais tempo na empresa é essencial para uma suave inserção tanto na cultura da empresa, quanto no método de trabalho. Caracteriza-se então, como ponto positivo, pois caso não houvesse esse tipo de atenção, demoraria um tempo maior que o necessário para que a pessoa conseguisse se adaptar. Se assim fosse, o funcionário levaria mais tempo para dar retorno à organização, a qual desde o primeiro dia gasta recursos com ele. Afinal, se ela o contratou, é para que agregue não só à cultura, mas também ao financeiro. E este, por sua vez, custaria mais a chegar caso não tivesse uma suave e objetiva transição na ingressão do funcionário.

Portanto, esse mecanismo pode ser relacionado a alguns valores declarados da Omie, como por exemplo: Execution e The journey matters, pois, além de oferecer suporte para aquele que precisa de ajuda no que diz respeito à execução, oferece também suporte para uma boa convivência e ingressão no meio empresarial, fazendo com que o indivíduo usufrua de uma melhor experiência durante essa jornada.

3.3.2 Pontos negativos

3.3.2.1 Treinamento

Padrões podem ser importantes em um ambiente de serviço, pois as organizações são formadas por pessoas singulares, formar padrões, além de uniformizar as atividades desses indivíduos, colabora para a orientação dos mesmos dentro do ambiente organizacional. O treinamento faz parte do processo de adição do funcionário, por parte da empresa.

Definir um tempo limitado de treinamento torna-se um padrão de inserção para todos os novos colaboradores. Diferentes tempos para se treinar, pode provocar diferentes reações em cada colaborador, recém contratado, afinal, as comparações acontecem e o aprendizado continua, ainda que o período de treinamento acabe.

Conclusão

Ao longo deste trabalho foi possível identificar relevantes inovações e acertos por parte da Omie em seus processos de engajamento, como o uso de plataformas digitais para candidaturas e o programa de inserção na cultura organizacional. Mas também surgiram pontos negativos, dentre eles testes específicos fora de ordem e falta de um período padrão de treinamento. Apesar das faltas a empresa possui, no geral, excelentes protocolos de contratação e, caso se atente às críticas, poderá melhorar ainda mais.