

## Parte 3

A partir de uma análise, percebemos alguns pontos a serem destacados no processo seletivo da empresa Omie. Como por exemplo:

### 3.1 Recrutamento

Pontos positivos:

- 1 - Recrutamento via LinkedIn; Vagas e Infojobs (Valor Execution) *Alexandre*
- 2 - O critério de avaliação do currículo é coerente com o valor (Valor Passion *Brendo*)
- 3 - Experiência na área (uma pessoa nova é uma pessoa que busca crescer dentro da empresa) - Valor perpetual learner) *Hugo*
- 3.1 - Não comprovar experiência na área para estagiários, mostra que a empresa quer ensinar e fazer o funcionário crescer lá dentro *João*
- 4 - Recrutamento ativo ( a jornada importa) *Alexandre*

Pontos negativos

- 1 - Experiência na área (muitos anos na mesma área pode estar acomodada). Vai Pontos positivos contra o valor de empreendedorismo e aprendiz perpétuo. *Brendo*

### 3.2 Seleção

- 1 - Triagem- Trust *hugo*
- 2 - Bate papo - trust *joão*
- 3 - Redação - execução *alexandre*
- 4 - Entrevista com o gestor - trust *brendo*
- 5 - Case - Execução e trust *hugo*
- 6 - O tempo de contratação *joão*

Pontos negativos

- 1 - Teste comportamental fora de ordem (execução) *alexandre*
- 2 - Redação com o mesmo peso para diferentes áreas *brendo*

### 3.3 - Contratação

Pontos positivos

- 1 - Documentar a contratação *hugo*
- 2 - Treinamento - treinar o funcionário para se ambientar com as ferramentas da empresa e com sua cultura organizacional. *joão*
- 3 - Ter o team Leader para orientar a pessoa durante o processo de treinamento. *alexandre*

Pontos negativos

- 1 - Treinamento - não há um padrão de tempo, podendo gerar desorganização e insegurança em alguns funcionários. *brendo*