

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 Avaliação da Omie

São Paulo - SP - Brasil

18 de Outubro 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 Avaliação 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

18 de Outubro de 2020

Resumo

Essa proposta de trabalho é referente a segunda etapa de um projeto da matéria de Recursos Humanos em Tecnologia da Informação. Nesse estudo está contido a análise dos processos e mecanismos de avaliação da empresa Omie dividido em três partes, as quais se debruçam sobre, a empresa e uma síntese de seu processo seletivo, os métodos de avaliação e uma crítica sobre o processo avaliativo, respectivamente. O intuito desse projeto é de identificar, analisar e debater, ferramentas e técnicas utilizadas na avaliação, juntamente com o estudo sobre seus mecanismos de 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 process and the mechanisms used for evaluate in the company Omie. It is divided in three parts, wich explains about the company and synthesis of the selection process, the evaluation methods and a criticism about the evaluation process, respectively. The aim of this project is to identify and debate about tools and techiniques used in the evaluating process, together with the study on its hiring mechanisms, in way to create a critical fundamentn in theory, wich we had in our classrooms.

Key-words: latex. abntex. text editoration.

Sumário

1	INTRODUÇÃO	5
1.1	Histórico da empresa	5
1.2	Como são os mecanismos de contratação de funcionários	6
1.3	Crítica aos mecanismos apresentados	6
2	AVALIAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS	8
2.1	s	8
3	ANÁLISE CRÍTICA DOS MECANISMOS DE AVALIAÇÃO	9
3.1	A	9
3.2	B	9
3.3	C	9
	Conclusão	10

1 Histórico da empresa e estudo dos elementos contratuais

Neste capítulo trataremos de falar sobre um resumo geral do histórico da Omie e sobre uma breve recapitulação da análise feita na primeira parte do trabalho, a qual se debruça sobre os métodos utilizados no processo seletivo da empresa.

1.1 Histórico da empresa

A Omie é uma startup que começou no final de 2013 em uma bancada emprestada de um ex sócio de Marcelo Lombardo, fundador e CEO da Omie. Ao longo de dois anos a empresa foi crescendo e em 2015 se mudaram para o primeiro escritório.

A startup conseguiu conquistar mais espaço e angariar mais colaboradores, até que em 2017 ganharam o prêmio Empreendedor de sucesso do programa de televisão Pequenas Empresas e Grandes Negócios. Fizeram inúmeros eventos presenciais para até quatro mil pessoas. Atualmente, devido a pandemia, estão todos trabalhando de home office.

Em seis anos a Omie chegou a trinta e sete mil clientes e oitocentos colaboradores. A startup é a plataforma número um de gestão e entrou no ranking da Deloitte da EXAME das cem empresas que mais crescem no Brasil em terceiro lugar.

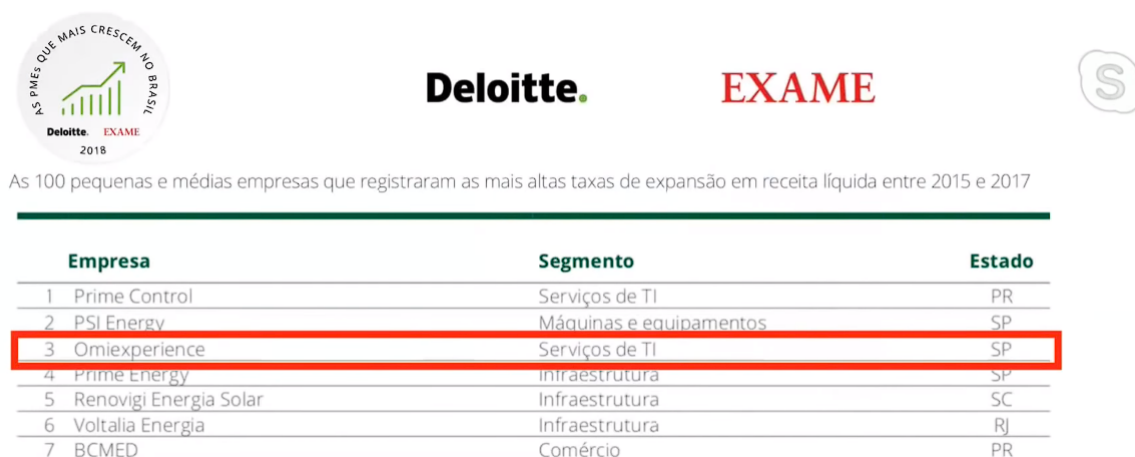


Figura 1 – Deloitte

1.2 Como são os mecanismos de contratação de funcionários

Vimos também os processos de contratação da organização, que foram expostos em três tópicos interligados. O primeiro deles é o Recrutamento, onde após a divulgação das vagas, a empresa faz a triagem dos currículos recebidos para realizar a análise de itens como área acadêmica de engajamento e experiências no ramo da vaga pretendida salvo os candidatos ao estágio, não é exigida experiência para eles.

Em segundo lugar, começa a fase de Seleção, nesta etapa a empresa analisa os conhecimentos, habilidades e atitudes do candidato através de bate-papos e testes específicos para garantir que o avaliado possui perfil compatível com a vaga. A conclusão desta fase ocorre em cerca de um mês.

E, finalmente, a etapa da Contratação, nesta fase ocorre a formalização do contrato entre a empresa e o novo colaborador, onde são esclarecidas as cláusulas do acordo e são definidos os benefícios do funcionário, mas isso não é tudo. Depois da formalização do acordo, a empresa realiza o processo de inserção do funcionário que consiste no contato e adaptação à cultura da empresa e no treinamento dentro da área em que irá atuar até que o colaborador tenha confiança e capacidade para trabalhar de forma independente.

1.3 Crítica aos mecanismos apresentados

A análise feita sobre os mecanismos de contratação da empresa Omie foram detalhadamente expostos na parte três do primeiro trabalho. Em suma, verificamos que as ferramentas e técnicas utilizadas pela startup, em sua maioria, estavam de acordo com seus valores e consoante com a teoria lecionada na nossa matéria de Recursos Humanos. Todavia, nem todo processo seletivo é perfeito, portanto pudemos indentificar e dissertar sobre diversos pontos negativos presentes em algumas etapas da contratação.

Dado isso, procuramos separar o estudo em três tópicos: análise do recrutamento, análise da seleção e análise da contratação. No primeiro, apenas foi identificado um ponto negativo, no que diz respeito à experiência na área. Objetivamente esclarecemos que não necessariamente uma pessoa com mais experiência na área possui um maior valor de contratação, principalmente no que se refere à dedicação e vontade.

No segundo tópico discutiremos sobre diversos pontos, entretanto os que achamos de suma relevância foram a redação e o teste comportamental. O primeiro, salientamos o cuidado com que se deve cobrar o peso avaliativo da redação referente à área em que a pessoa atuará, pois se essa será determinante para a contratação de um candidato, ele deve, no mínimo, fazer parte do setor que lida com relatórios ou textos nos quais se faz importante ter certo domínio da língua escrita. E o último apenas criticamos a ordem presente do item no processo seletivo, a avaliação comportamental é mais interessante no

início do processo do que por último.

No terceiro, e último tópico, grande parte dos itens foram analisados como condizentes em sua aplicação e teoria, contudo nos atentamos à fase de treinamento, em que, não raramente, o indivíduo o qual está sendo inserido no meio empresarial da Omie, possa se sentir ofendido ou prejudicado, quando um outro colaborador passa pela mesma fase em menos tempo.

Logo, foram pouquíssimos os pontos negativos que puderam ser identificados e, em resumo, não são, de forma alguma, cruciais para o desenvolvimento de uma boa seleção. O sistema de contratação da startup se apresenta bem consistente.

2 Avaliação de funcionários

2.1 s

3 Análise crítica dos mecanismos de avaliação

3.1 A

3.2 B

3.3 C

Conclusão
