

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 2.0.1

● 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.

TRABALHE CONOSCO

Temos muitas vagas abertas e não cansamos de crescer!
Venha fazer parte da startup de tecnologia que mais cresce no país!

Confira as vagas

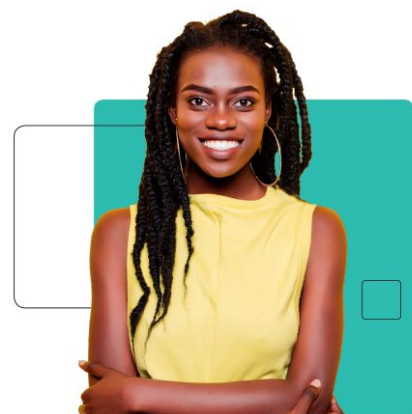


Figura 2.1.1

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.

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



Figura 2.1.2

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.



Figura 2.1.3

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 engajado 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 competências.

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.

Nesse 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 é medida 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, tenta 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 última fase, da entrevista com o gestor da área, vem 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 fique registrados cada cláusula, sendo uma importante ferramenta, no caso de transgressão, por qualquer uma das partes. Esta 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 2.3.1

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. Depois do treinamento, um funcionário que está a mais tempo na empresa, geralmente o *Team leader* é quem dá continuidade com a inserção do novo funcionário. Aqui é onde ele já começa a mexer com as ferramentas e sistemas da empresa, e onde já começa aos poucos 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 empresa usa, 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 costumam se comportar, como acontece as relações entre setores distintos e hábitos comuns da empresa.

VALORES OMIE

"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:"



EXECUTION

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.



THE JOURNEY MATTERS

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



PASSION

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!



TRUST

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.



PERPETUAL LEARNER

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



ENTREPRENEURSHIP

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

Figura 2.3.2

Observação

Professor, o documento foi criado em um editor de texto, como não dominamos a ferramenta ainda, o Latex, decidimos por bem, continuar desenvolvendo o conteúdo e posteriormente aplicamos no Latex, com as devidas formatações. Obrigado.

Fontes das imagens:

<https://blog.convenia.com.br/organizar-recrutamento-e-selecao/>

<https://blog.convenia.com.br/organizar-recrutamento-e-selecao/>

<https://blog.acelerato.com/artigo/5-dicas-implementar-cultura-de-treinamento/>

<https://articles.jobconvo.com/recrutamento-digital-o-que-e/>