Reunião com PO Camila Oban 13/05 ás 14:00

video: jacomagalhaes@gmail.com

Introdutório passado pela Camila em tempos de Pandemia:

***Onboarding antes da pandemia:***

reunião com pessoal, pessoal explica questões burocráticas, apresentação institucional dentro da empresa.

***Com a quarentena:***

foi alterado a adaptação para modelo remoto, e tem dado resultados, agora, workplace(como se fosse o *Facebook* interno), é criado grupos de pessoas que entram em determinado dia ou semana, e assim vão interagindo antes da admissão, entrando com junto com esse grupo já cria um senso de pertencimento.   
É mandado CPU para casa do novo func. e reuniões remotas são realizadas com rh e outros setores. Apresentação institucional, antes era uma palestra, agora foi adaptado, ou seja online, desejamos um acolhimento mais dinâmico, apresentação pelo kahoot, avalição de reação, uma pesquisa de satisfação em relação ao processo de *Onboarding*, o recrutador geralmente acompanha o contratado, implementação de pesquisa de acolhimento, pesquisa é feita dentro de 2 dias após acolhimento, pesquisa sobre se ele se instalou de forma correta, se já entendeu o trampo, pesquisa geralmente no período de 30 dias e outra de 40 dias, se a ambientação foi realizada de forma correta e como ele se sente.

PERGUNTAS •

/Quais são os processos até funcionário começar trabalhar?

Existem algumas travas como sistemas por exemplo, a primeira semana é realizado chamado para registro de sistema, abrir chamado para todos os sistema, dois dias para verificar se ele conseguiu abrir esse chamado, cada gestor tem a lista para realizar os chamados, e os gestores acompanham os funcionários de perto e faz questão que seja envolvido em reuniões com os mesmo apresentando sistemas, a partir do 4º dia é inserido no sprint e trabalhos, após o 3 meses é iniciado de forma completa.

/Tempo médio para adaptação do func?

Chamado trava muito adaptação, pq são mtos chamados e demora muito para ser aprovados, existiu uma tentativa com time de segurança para transformar em um chamado, porem foi barrado a ideia.

/Existem muitos casos que funcionários saem durante tempo de adaptação?

Não. Em nossos sistema é difícil sair durante adaptação, se saem é devido processos seletivos paralelos, existe uma tentativa de contraproposta, mas como na maioria das vez o funcionário é muito novo dentro da empresa, ainda não avaliou se vale a pena uma contraproposta, por esse motivo é muito difícil b2w realiza contraproposta.

/Existe algum processo gameficado de adaptação?

Não existe, mas a B2W deseja algo do tipo, o que é algo parecido que temos tentado é um processo no kahooti, fez apresentação institucional, e fazemos um quis no kahooti, principalmente durante a epidemia, mas é algo bem ocasional.

/Política e valores da B2W

Site de relacionamento para investidores, desde política e posicionamento da cia. resultados, iniciativas de gente&gestão, relatório trimestral, nesse relatório passa informações mais aprofundados sobre a empresa.

/Como funciona o meio de comunicação entre os colaboradores?

O Workplace é a principal ferramenta, antes era o skype, mas agora é só o Workplace(*Facebook* interno) toda comunicação interna da empresa é dali, tudo oficial é Workchat(Extensão da ferramenta), e também temos licença paga do zoom para todos os func.

/Existe um processo de gameficação interno?

O RH barra devido ao grande esforço necessário para ser realizado, cada sede tem sua iniciativa para realizar projetos, porém a gameficação para ambientação ia ser dentro de todo o universo, todos os funcionários necessitam da mesma experiencia de adaptação, por esse motivo foi barrado, operações não tão maduras para realizar este projeto, por exemplo: empregos temporários com menos condições ao acesso à internet, CPU ou a este processo, desta forma não foi possível implementar. alguns públicos não tem acesso nem as pesquisas, isso dificuldade a integração no universo como um todo.

/Problemas recorrente de integração?

Principalmente, não temos conseguido devido a integração do universo como um todo, demorar para aprovação de chamados. São principais.

/Expectativa da empresa para com o recém contratado.

Não esperamos nada menos que dentro dos 3 meses o funcionário já entenda o universo inserido, de restante é o momento de ambientação para o funcionario se sentir acolhido, crie um senso de pertencimento. *Onboarding* começa antes do processo, desde o primeiro contato. Pesquisa da galopy apenas 12% das empresas tem um bom *Onboarding*, feedback é importante.

/Quais pilares deve ser passado ao funcionário?

CULTURA! e valores, é muito forte e importante para empresa, a companhia dá o suporte para ele se adaptar, apresentação institucional de 2 horas, isso é muito importante para empresa, *howtobe*(guia interno) para saber como deve ser um funcionário da B2W.

/Quais dados de documentos o funcionário deve enviar?

Todos os imagináveis é uma lista extensa, RG, CPF, reservista, compr de endereço, compr de escolaridade e etc.

***"From Camila Hatano Oban to Everyone: 02:38 PM***

***§ Carteira de trabalho física – página da foto e da qualificação civil.***

***§ PIS***

***§ RG***

***§ CPF***

***§ Título de eleitor***

***§ Comprovante de Escolaridade da faculdade (declaração/diploma/histórico)***

***§ Comprovante de Residência***

***§ Certidão de Casamento e CPF do cônjuge (Se casado)***

***§ Certidão de Nascimento dos filhos e CPF (Se tiver filho)***

***§ Certificado de Reservista***

***§ RG e CPF do pai e da mãe (Só é necessário se os mesmos forem dependentes no imposto de renda)***

***§ Conta do Bradesco (corrente/salário) Obs: "***

Google forms não é considerado uma ferramenta segura pela Camila.

Também temos pensando em trocar a forma de inserir esses dados, como sexo, raça e orientação sexual, desejamos ser uma empresa mais diversificada, EASY é avaliado o quanto uma empresa é diversificada, anualmente mandamos relatórios, a B2W quer perguntar para o funcionário de forma humana e como perguntar questões sensíveis ao mesmo.

/Forma de comunicação entre o funcionário durante o processo de contratação ou recém contratado?

Utilizado *Whatsapp*, e-mail, após ser contratado mesmo é criado um grupo no *Whatsapp* para a turma de contratados, no processo seletivo é *Whatsapp* e e-mail, *LinkedIn* e outra plataformas.

/Kit de ambientação, o que é dado ao funcionário?

Kit básico sustentável

Garrafa

Caneca

Bolsa sustentável

caderno

caneta

lápis

cordão de crachá

/O principal objetivo *Onboarding*?

que o funcionário seja acolhido, e se torne parte do processo, produza o quanto antes, primeiros meses irão definir se o funcionário irá ser tornar embaixador da empresa.

/Comportamento esperado do funcionário

É necessário ter os nossos valores como base, esperamos um comportamento traduzido em cima desses valores, ter o instinto de dono, iniciativas dentro da empresa que participe do universo americanas, seja obcecado por resultado, respirar revolução.

/A extração de documentos.

Pede-se a lista de documentos, e é enviado por e-mail, após recebido documentos e inserido dentro da plataforma interna B2W, tem toda uma burocracia para acesso a esses documentos.

\*/Por que a Gupy não pode ser plataforma de recrutamento primaria?

A Gupy tem entraves para realização de testes, a B2W não pode adaptar esse processo da forma que gostaria, por esse motivo não atende tecnicamente, outro ponto é cada plataforma de recrutamento atende um perfil de funcionário especifico, por exemplo:

Catho e Infojobs, são visto como vagas operacionais.   
Vagas.com, são vagas para negócio empresarial   
*GeekHunter* e outros são voltados ao público tec. e dev. a Gupy tem sido usado para público massivo e público de entrada. a Gupy não permite empresas criarem o teste para a vaga desejada, e isso dificulta muito no nosso ponto de vista.

\*/Quais são a maiores dificuldade das plataformas de recrutamentos atuais?

Maior dificuldade não está na ferramenta em si, são várias atuais, canal e ferramenta temos muitas opções, cada uma com sua particularidade, a maior dificuldade tem sido a concorrência, algumas cias. tem jogados muitas propostas tentando a admissão dos melhores no setor. Tem havido “guerra” entre cias. para quem tem mais a oferecer ao funcionário, muita competitividade e tem se perdido a noção de valores, algumas empresas oferecem muito mais do ele merece. Também tem a dificuldade em achar o perfil correto e capacitado, por esse motivo tem realizado processo de trainee e estagio, temos tido dificuldade em mudar o status de um funcionário desejado. Por exemplo: No mercado ele já tem o status de sênior, porém faço um teste sênior e ele tecnicamente não passa, e agora? Como vou realizar uma capacitação nesse funcionário ou vou oferecer uma outra vaga para ele? Muito complicado sabe, não temos achado no nível técnico desejado. a Gupy é referência, mas pode melhorar.

\*/Plataforma e os Pontos que agradam

*Linkedin*, o alcance, todo Mundo tem *Linkedin*, sendo assim muito fácil achar pessoas.

Gupy, bem amigável para processo massivos, estágio e trainee com 20 mil inscritos por exemplo, com a Gupy eu consigo mandar e-mail para todos os candidatos, com outras plataformas não seria possível.

*Codility*, eu consigo criar os testes, o resultado é instantâneo.

/Ferramenta para perfis de candidatos?

Utilizamos métodos dentro das dinâmicas, e o Gupy também tem teste de perfil, fornece um dossiê do candidato.

/O que é mais importante hardskill ou softskill

Os dois, minha chefe sempre fala "contrata alguém pelo o que ela sabe fazer, e demite pelo o que ela é" muito importante a hard, mas a soft a gente leva mais em consideração porque é possível ensinar a técnica.

/Maior dificuldade em se adaptar

Maior dificuldade em explicar o que é o universo americanas, é gigantesco, com diferentes realidades, durante a apresentação é mostrado a vila Olimpia, mas a gente pede pra não esquecer que o motorista, o vendedor também faz parte do universo americanas.

/Proporcionalidade de chão de fábrica e o restante

Depende da época do ano, quadro de funcionários altera muito, em época de *BlackFriday* por ex. contratamos muitos temporários.

-------------------------------------------

Término 15:17

EMAIL CAMILA: [camila.oban@b2wdigital.com](mailto:camila.oban@b2wdigital.com)

Redigido por: Lucas Ferreira Gonçalves