

Agência Vê



Playbook
Período de Experiência



Agência Vê



AVALIAÇÃO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

O período de experiência costuma ser um momento crucial para qualquer profissional e também para a empresa. Isso porque um candidato pode até se sair bem durante o processo seletivo, mas são necessários alguns meses para definir se ele atende às necessidades e expectativas da organização e, principalmente, se ele está qualificado e apto para fazer parte do time de colaboradores da Agência, bem como para executar com maestria e excelência as demandas relacionadas ao cargo que vai ocupar.

Durante este período de teste, que é um momento crucial para ambas as partes, ou seja, colaborador e empresa, é fundamental que o departamento de Recursos Humanos – RH e o líder estejam atentos e observem cuidadosamente os comportamentos, a personalidade, o modo de trabalho, os comportamentos e atitudes do novo colaborador, para que, dessa maneira, seja possível realizar uma análise mais detalhada e justa nesta situação. Fazendo isso, é possível avaliar se o funcionário se adapta ou não ao trabalho e à cultura da empresa em questão.

Contrato de experiência

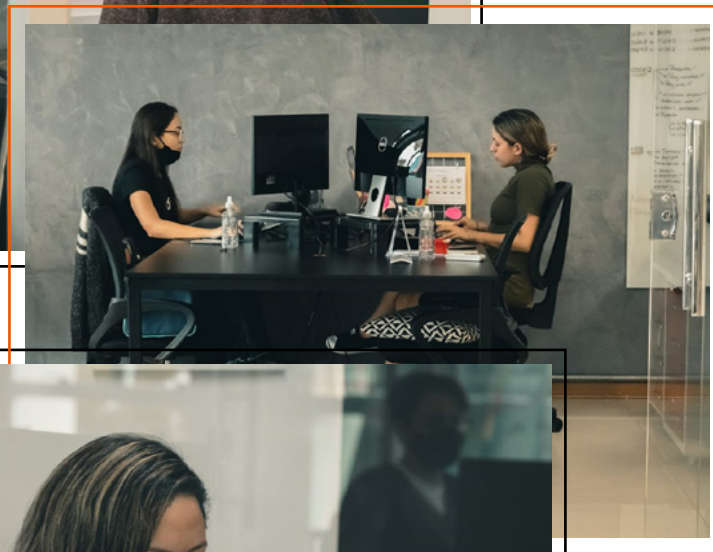
O contrato de experiência é a forma mais comum na hora de contratar um novo trabalhador CLT.

Tem por objetivo proporcionar um período de “teste/validação” entre as duas partes (empregador e empregado) de tudo que foi conversado na entrevista, antes que seja concretizado o contrato por tempo indeterminado.

A duração do contrato de experiência é flexível e pode ser definido entre as partes, sendo que a duração máxima desta modalidade de contrato, não é permitido ultrapassar 90 dias conforme estabelece o parágrafo único, do art. 445 da CLT.

A prorrogação do contrato de experiência é permitida, porém apenas uma única vez e desde que não ultrapasse o período máximo de 90 dias.

A Agência Vê utiliza o contrato de experiência com a duração de 45 dias podendo ser prorrogado por mais 45, durante esse período é realizada a avaliação do período de experiência, para que ao fim dos 90 dias a liderança e a diretoria possam decidir se o colaborador passa a ser efetivo ou se não seguirá com o contrato, assim como o colaborador poderá solicitar o encerramento do contrato dentro desse período sem necessidade de cumprir o aviso prévio.



Por que fazer a avaliação do **período de experiência** pontos a serem avaliados:

Mais do que técnicas e ferramentas, é preciso bastante feeling e observação para analisar e sentir se o colaborador realmente terá uma boa performance, bem como uma boa adaptação ao ser efetivado na organização. Seguem alguns pontos que a Agência considera essencial para serem avaliados durante os primeiros meses do novo colaborador:

Evolução profissional

Após a contratação, é fundamental que a evolução do colaborador seja avaliada, ou seja, se as habilidades e competências identificadas durante a seleção estão sendo desenvolvidas de modo a melhorar sua atuação profissional, aumentar a produtividade e, consequentemente, gerar mais resultados para a empresa.

Esta etapa é importante, pois contar com profissionais que estão em constante processo de evolução também ajuda a empresa a crescer e desenvolver, no sentido de alcançar o sucesso que almeja.

Assiduidade do profissional

É fundamental observar a assiduidade do profissional durante o período de experiência. Atrasos constantes ou faltas regulares podem indicar falta de compromisso e desinteresse pela empresa. É claro que, em alguns momentos, os imprevistos podem surgir, mas é importante não deixar que isso acabe virando rotina.

Comportamento no ambiente de trabalho

Durante os dias de experiência, também é importante avaliar o comportamento do colaborador, sua adaptação às novas rotinas e demandas, seu entrosamento com outros colegas e sua proatividade ao realizar tarefas. Verificar se este profissional é proativo e se ele empenha em dar o seu melhor e aprender mais com os outros.

Adaptação às normas e à cultura organizacional

Outro ponto importante a ser analisado é a adaptação do novo colaborador às normas, política e cultura organizacional. Avaliar se ele tem respeitado os valores e regras da empresa como horários e prazos, por exemplo, pois fazendo isso, as chances de que ele tenha um futuro promissor na organização são ainda maiores.

Comprometimento

É muito importante a análise do comprometimento do colaborador no período de experiência com a empresa de uma forma geral. Verificar se ele entrega suas demandas no prazo, se é cuidadoso ao executá-las, se tem interesse em aprender sobre outros assuntos, que não necessariamente tenham a ver com o seu cargo e função, se ele interessa-se por saber mais sobre as metas e objetivos da empresa, procurando alinhar as suas próprias metas e objetivos a estes, e assim por diante.

Trabalho em equipe e relações interpessoais

Neste período, algo também de extrema importância que deve ser observado é como o colaborador mantém suas relações interpessoais e como ele trabalha em equipe com seus colegas dentro da empresa.

Analisar este ponto é necessário, pois um bom relacionamento com os demais, bem como um trabalho em equipe de excelência fazem com que todos os processos organizacionais sejam executados com maior fluidez, já que os colaboradores estarão trabalhando em união e harmonia, no sentido de contribuir para que a empresa alcance seus objetivos a curto, médio e longo prazo.



Pontos importantes para que a avaliação do período de experiência **seja assertiva**

É necessário entender que tudo na vida é uma via de mão dupla, ou seja, o profissional deve sim, neste período, demonstrar ao máximo toda a sua aptidão, suas habilidades e competências, bem como o seu interesse e comprometimento para ocupar o cargo que a empresa oferece.

Entretanto, a empresa também tem o seu papel neste processo, que não deixa de ser menos importante que o do colaborador, por isso a Agência Vê ao implantar esse processo de Avaliação do período de experiência demonstra sua preocupação e cuidado em acompanhar de perto a adaptação e evolução dos novos colaboradores, providenciando sempre que necessário novas ferramentas e/ou treinamentos, orientações constantes para a melhor execução das atividades.

- O colaborador tem clareza sobre o que está sendo avaliado – precisa ser alinhado quais são as atividades designadas para o cargo, o que se espera em relação as entregas mínimas nesse período.
- A empresa está dando as ferramentas necessárias para que o colaborador desenvolva as atividades.
- Os líderes deixam claro para o colaborador quais são as prioridades, o que ele precisa focar.
- É preciso verificar constantemente nesse período se o colaborador está precisando de alguma coisa, se os treinamentos e/ou orientações que recebeu até o momento foram suficientes para que execute as demandas.
- Um ponto a considerar na avaliação do período de experiência, é que se trata de um momento de adaptação em que o colaborador estará conhecendo o modelo de negócio, os processos da empresa, quais são as demandas, suas particularidades e complexidades. Ainda não é um período em que normalmente o colaborador será capaz de entregar 100% do que ele realmente é capaz.
- É importante considerar também que mesmo sendo um período de adaptação o colaborador precisa apresentar determinadas atitudes e atender algumas expectativas mínimas para que seja possível seguir no cargo.

PROCEDIMENTO AVALIAÇÃO DO PERÍODO DE EXPERIÊNCIA

- Ao completar os primeiros 45 dias do período de experiência o RH comunicará aos líderes responsáveis que será necessário preencher o formulário para avaliação do desenvolvimento do colaborador nesse primeiro período.
- O RH apresentará o formulário explicando cada ponto e a forma de preenchimento.
- Será estipulado um prazo para que o formulário preenchido seja devolvido ao RH e caso necessário será agendada uma reunião para que o(s) líder(es) esclareça pontos da avaliação.
- O RH agendará com o colaborador uma data para que seja aplicado o feedback, considerando os pontos positivos e pontos de melhoria avaliados pelo(s) líder(es). Será um momento também de ouvir o colaborador, entender as suas expectativas e se está de acordo com os pontos apresentados. Alinhar os pontos de melhoria e verificar se é preciso providenciar algum treinamento ou ferramenta para que o colaborador desenvolva os conhecimentos e habilidades necessárias ou demais questões que tenham sido sinalizadas durante a aplicação do feedback.

Pontos importantes que o RH da Agência considera ao aplicar o feedback:

1. Cuidado com a forma de comunicação para não atingir a autoestima do avaliado;
2. Imparcialidade na interação e nas colocações;
3. Foco no desenvolvimento do avaliado;
4. Saber ouvir com atenção, empatia e respeito;
5. Fazer com que o avaliado entenda e aceite que tem pontos a serem melhorados e isso significa enriquecimento do seu perfil;

- O RH registrará o que foi acordado na conversa com o colaborador, assim como as sugestões, elogios, pontos de atenção etc e repassará ao(s) líder(es).
- O formulário deverá ser assinado pelas partes envolvidas no processo e arquivado na pasta do colaborador.
- Durante os seguintes 45 dias o líder e o RH deverão ficar atentos ao desenvolvimento do colaborador e se as mudanças propostas durante o feedback estão acontecendo. Sete dias antes de completar os 90 dias do período de experiência o(s) líder(es) deverá preencher um novo formulário com uma nova avaliação.
- Após entregue ao RH e de acordo com o resultado da avaliação será decidido se o colaborador será efetivado ou se o contrato de experiência deverá ser encerrado. No caso de encerramento do contrato o RH seguirá com os procedimentos de desligamento e caso seja decidido pela efetivação será aplicado um novo feedback comunicando a decisão ao colaborador, ressaltando os pontos positivos e sinalizando os pontos que ele ainda precisa desenvolver.
- **Importante:** Em casos extremos em que não seja possível aguardar pela realização das avaliações e nem seja viável a aplicação do feedback, o(s) líder(es) deverá comunicar a situação ao RH e a Diretoria para seja feito o desligamento imediato do colaborador.

Agência Vê

CLIQUE NO ÍCONE INTERATIVO E ACESSE NOSSAS REDES SOCIAIS 

