

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

INDICADORES

LAB CORP

LOG OUT

Sodexo aplica metodologia Lean Manufacturing na atração de talentos

Por [Guilherme Dearo](#) em 15 de novembro de 2024 em [Cases](#)

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR



Sodexo

Com o projeto Lean Manufacturing de Atração de Talentos, tempo de preenchimento das vagas da Sodexo caiu de 6 meses para uma média de 37 dias

Em meados de 2021, a chegada de novas lideranças à área de recursos humanos da empresa de alimentação e *facilities* Sodexo deu prosseguimento a uma ideia que vinha sendo rascunhada há tempos: realizar uma reestruturação completa no departamento de Aquisição de Talentos.

A unidade não estava bem dimensionada e não conseguia atender às necessidades da Sodexo. Os processos não eram fluidos, havia poucas pessoas para realizar as tarefas, sem definição clara de papéis e responsabilidades. Não estava clara, por exemplo, a divisão entre quais contratações eram feitas de forma centralizada, coordenadas pela

CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

elevado para a urgência exigida pela companhia e por seus clientes.

Em uma empresa com 48 mil funcionários distribuídos em todos os estados brasileiros, esse cenário criava um sério problema, prejudicando o tempo e a qualidade das contratações, além da percepção da marca no mercado.

A baixa efetividade impedia que a área operacional da Sodexo visse o departamento de RH como um contribuinte estratégico do negócio. “O operacional não se sentia perto da gestão nem nos considerava seus parceiros”, afirma Alessandra Peixoto, gerente sênior de atração de talentos da Sodexo.

O caminho

Para ajudar na transformação da área de Aquisição para Atração de Talentos, a partir de 2021 e ao longo de 2022, o time da Sodexo contou com o histórico de projeto anterior (da consultoria Deloitte) e com os serviços da consultoria Kaizen.

A solução foi adotar a metodologia *Lean Manufacturing*, frequentemente aplicada em fábricas para deixar a operação mais enxuta, eficiente e produtiva, na **atração e seleção** de talentos. A meta era otimizar o tempo e reduzir os custos dos processos de recrutamento e escolha,

- **Uncategorized**



PESQUISE

PESQUISAR

LEIA TAMBÉM

- **Engajamento e confiança, as chaves para o sucesso organizacional**
- **Igualdade**

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

a estratégia necessária, trazendo clareza e definição de papéis.

Uma das primeiras mudanças foi aumentar a equipe de 17 para 52 pessoas. “Houve um investimento real. Não só aumentamos muito o número de pessoas do time, como demos mais protagonismo a todos. Antes tínhamos duas licenças Recruiter, do LinkedIn. Agora, todos da área têm uma, ajudando na comunicação e posicionamento da marca, recrutamento e crescimento orgânico da nossa página na plataforma”, conta Alessandra.

A Sodexo também homologou mais parceiros de recrutamento, definindo fornecedores disponíveis em todas as regiões do país para apoiar suas unidades em contratações da área operacional. “Trocamos o uso da plataforma Gupy pelo *software* de RH Pandapé, que contempla o *site* InfoJobs, disponibilizando ferramenta para que todas as 2.800 unidades da Sodexo tivessem acesso a divulgar vagas e acionar candidatos, aumentando a eficácia das contratações, que passam das 2.000 por mês e, portanto, exigem agilidade”, explica Ana Wysocki, coordenadora de atração de talentos.

O time de Atração de Talentos investiu ainda em treinamentos para os funcionários,

mulheres e meninas no mundo

- Equidade e diversidade estão na pauta das empresas mais inovadoras do país
- O paradoxo da solidão em tempos de hiperconexão
- Retornar ao escritório? Só se for com redesign

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

entrevista, cultura e valores da empresa, até a tomada de decisão pela pessoa aprovada.

A comunicação foi unificada. *Templates* e instruções de como criar peças gráficas ajudam na divulgação das vagas tanto *online* quanto *in loco*. Uma agência de comunicação ajudou a empresa a definir o posicionamento da marca em redes sociais e em sites como o Glassdoor, impactando a percepção de marca empregadora.

E tanto os recrutadores quanto os candidatos passaram a receber pesquisas de satisfação durante e após o processo seletivo, elucidando pontos de sucesso e pontos a melhorar.

A Sodexo contratou especialistas em *people analytics* para gerar dados que agora por unidades de negócios e líderes, com indicadores de desempenho da equipe e processos, *insights* sobre satisfação dos gestores, candidatos por vaga, taxa de ofertas aceitas, taxa de declínio, performance de recrutadores e indicadores de diversidade, entre outros.

Resultados

Após o uso do *Lean Manufacturing* de Atração de Talentos, em 2022, a Sodexo colheu diversos resultados perceptíveis. O tempo médio de fechamento da vaga caiu de 180 dias para 30 a 45

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

ponta pela operação, garantindo a qualidade das contratações e o perfil desejado. Antes, somente 30% das contratações passavam pelo RH.

“Essa nova fase da área de Atração de Talentos nos colocou em uma posição estratégica no negócio. Hoje somos considerados como área parceira pelos gestores e conseguimos, inclusive, transformar a nossa marca empregadora e a percepção que as pessoas têm da Sodexo”, diz Ana, que destaca que tem recebido *feedback* de times da operação, dizendo que estão conseguindo contratar com mais rapidez e até encontrar perfis mais diversos. “Uma das pessoas tinha conseguido contratar sete pessoas com deficiência utilizando a nova ferramenta”, completa.

A nova fase do time de atração de talentos da Sodexo desencadeou a criação do Programa de Talentos, buscando fomentar o crescimento dos funcionários desde a base, estruturando um novo programa de estágio e de *trainee*. Os aprendizes passaram a ser contratados com a plataforma de gamificação TAQE e, uma vez na empresa, passam por desenvolvimento de aprendizagem com a plataforma de *e-learning* Beedoo.

Para 2025, a área de RH da Sodexo planeja implementar a governança para os recrutamentos

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

artificial e geolocalização para melhorar a qualidade dos perfis buscados.

THINK & DO

As dicas da Sodexo para quem deseja criar um projeto semelhante de reestruturação da área de atração de talentos

- **Mostre os dados.** Só falar que é preciso mudar a área de RH e atração de talentos não bastará para iniciar o projeto. Traga números e análises de dados que exponham os problemas atuais e como eles serão resolvidos no futuro.
- **O apoio das lideranças é fundamental.** É preciso que as lideranças abracem o projeto e ajudem a quebrar resistências nas mais diversas áreas, abrindo espaço para as mudanças.
- **Organize-se.** Sem um cronograma definido, além de papéis e responsabilidades claros, o projeto acabará se estendendo e nunca atingirá seu objetivo. A metodologia *Scrum*, por exemplo, que trabalha com métodos ágeis, pode ser útil para estruturar as diversas etapas e entregas.

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR