

R&S summit

TRANSCRIÇÃO Programa trainee da Nestlé

O que os jovens querem? Tivemos uma superdiscussão. Ela estava lá, ela foi na Nestlé. Conversamos bastante.

Parece que não fomos jovens, às vezes. Mas também vivemos isso em algum momento. Não é que os jovens não querem nada.

Tenho dois adolescentes em casa. Um deles está lá em casa, está doente. Está morrendo.

Nada contra os homens. Mas o menino é um pouco mais dengoso. Pelo menos lá em casa eles são meio dengosos.

Ele está lá, acabado, não quer ir para a escola, mas já perguntou se ele pode ir à academia. Você fala, ele está desinteressado, não quer estudar. Já começou bem, não quer estudar.

Imagina quando entrar no mercado de trabalho, o que vai ser? Mas não podemos generalizar, porque também já fomos jovens um dia. Cada um acaba tendo uma característica. E como é que eu faço? Já está difícil, porque eles nos escolhem. Aí vem o jovem e falamos, eles estão escolhendo cada vez mais. Como é que eu, empresa, e nós aqui, RH, conseguimos ter esse sucesso nesses processos seletivos e fechar essas vagas logo? Porque ficamos ali torcendo, cada vaga que fechamos, damos um check. Quando olhamos para o processo seletivo de trainee no SLAM, muito devido a essa questão de que eles nos escolhem, procuramos fazer uma avaliação.

Como fazemos a avaliação de treinamento, se as pessoas gostaram ou não de estar no treinamento, o NPS? Mas fazemos essa avaliação para quê? Para entender como foi a jornada. Porque impactamos muitas pessoas. Muitas.

Vocês aqui que estão todos os dias com os processos seletivos, vocês impactam muitas pessoas. Vocês já devem ter ouvido falar, foi você que me contratou, foi

you that made my offer letter, it was you that helped me. We ended up being a reference inside the company for those people.

Many times, companies that have business partners, have their HR managers, the candidates go for recruitment and selection to ask questions, many times. We talk like this, well, but there is the business partner, there is the HR manager, why is this person coming here to ask me questions? Because you became a reference, you became that person that accompanied the journey during the whole process, from the beginning of the hunting until the final offer. So, for us it is very important to understand how the process goes during this trainee journey. I will tell the numbers, that is not easy, it seems easy, but I will tell the struggles. So, this experience is important. And here this NPS is not only for who was selected.

Because here you say, Bel, it is easy, it is obvious that the NPS is good, because you selected, the people accepted. No, in reality, here are the people that also did not enter for the selection process. And the use of technology.

It is not like you can escape. How is it that I connect with technology? How is it that I make technology work for us? So, I will tell a little bit also how we prepared the candidates. We do not use technology for selection, but we use it a lot during the selection process of the trainee to use technology to prepare these young people for the interviews.

Because how many young people end up being the first time they will do an interview? And the person is nervous, the person does not know how to bring the best of themselves for that interview. And here the people, evaluating, say, this one did not show anything. And here the people end up discarding.

And many people that sometimes the people discard can be the best talent that the people left of hiring. So, how is it that artificial intelligence will help us a little for this also? And how is it that I... And it helps a lot in this pipeline for the other positions. So, it helps a lot the selection team for the next vacancies.

So, there are vacancies for analysts, vacancies for specialists. I already have the pool of people that the people worked during the trainee process, that did not enter,

mas ficaram ali, foram os finalistas, para já cobrir as vagas que a gente tem. Então, isso nos ajuda muito, a gente ganha muito tempo também como empresa, como área de seleção.

E aí, quando a gente fala, tá bom, Bel, e o que vocês acham que mais nos diferencia? O que a gente busca? E eu falo muito para o time, a gente tem que buscar inovação todos os anos. Está difícil, porque chega uma hora, parece que a gente não tem mais criatividade. Então, a gente fala muito sobre a experiência do candidato.

Eu preciso tratar cada uma dessas pessoas que participam do processo seletivo como únicas, como pessoas que vão vir trabalhar para a gente, mas pensem que eles nos escolhem. Então, eu também tenho que mostrar quem nós somos. O que eu tenho? Que empresa é essa? Porque, talvez, a segunda pior frustração é quando a pessoa entra na empresa e, depois de um mês, vai embora.

Você fala, puxa, começar tudo de novo aquele processo é tão difícil, foi tão complicado, vou começar tudo de novo. Então, é melhor que, no começo da relação, a gente já saiba qual é o propósito daquela pessoa, o propósito da empresa, e, se o propósito eles se juntam, obviamente, a relação vai ser mais duradoura. Então, é bem importante a gente mostrar toda essa... Quem é essa empresa? Então, nessa jornada, a gente começou a ter uma jornada diferente para as pessoas internas.

E por quê? Para privilegiar? Não. Pelo contrário. Mas, se são pessoas que já estão trabalhando para nós, por que eu vou fazer um fit cultural com essas pessoas? A gente fazia, em algum momento.

Porque é aquilo, é um processo seletivo, então, todo mundo participa e faz todos os testes, todo mundo os mesmos testes. Não faz sentido, porque ele já está lá, é um analista nosso. Vai participar do processo seletivo, mas ele pode queimar algumas etapas porque já está dentro da empresa.

Então, é nesse sentido. Como é que a gente mostra e a gente começa a pensar? Porque, às vezes, os processos são tão grandes, a gente entra um pouco no automático. E eu vou dizer que essa foi uma reflexão que a gente teve.

O feedback personalizado. A gente passou a falar, se você tem interesse no feedback, eu vou te dar um feedback personalizado. Então, no final, os finalistas, eles levantavam a mão e a gente dava um feedback personalizado.

Por quê? Porque eu quero, são consumidores. Eu quero que essas pessoas venham trabalhar para nós em algum outro momento. De repente, não passou como trainee, mas eu quero que essa pessoa venha e que ela tenha uma boa experiência.

De novo, como é que eu trato cada pessoa como única? Como é que eu trabalho durante... E aí tem uma etapa que é não menos importante. Como é que eu trabalho a liderança? Porque a gente fala muito, a gente se preocupa muito, nós, de RH, e aí a pessoa vai lá fazer uma conversa com o líder, e aí sempre tem um líder um pouco menos preparado, não sei se é só lá, não sei se, de repente, é só o meu problema, e o líder acabou com todo o nosso trabalho. Então, o líder faz umas perguntas que não cabem, o líder faz umas perguntas que falam, gente, mas tem coisas que são curiosidades e não é um processo seletivo.

Então, como é que eu trabalho a liderança para que, realmente, eles nos ajudem no processo e que eles não nos atrapalhem, de certa forma? E como é que eu mostro quem é a empresa? Porque a gente começou a fazer algumas perguntas internas para falar assim, o que te atraiu a trabalhar na Nestlé? Por que você escolheu a Nestlé para trabalhar? E a gente começou a ter como resposta, as marcas, as marcas são muito fortes, é uma empresa que a gente não precisa dizer que empresa é, porque, quando você fala que você trabalha na Nestlé, todo mundo sabe quem é a Nestlé. E a gente falou, a gente não estava se apropriando dessa fortaleza, a gente não usava, necessariamente, isso no nosso processo seletivo. Mas a gente descobriu isso durante a jornada, porque a gente começou a perguntar para as pessoas.

Então, a gente começou a colocar as marcas muito mais presentes durante o processo seletivo. E aí, a gente também começou a mostrar quem nós somos no sentido de, a gente é uma empresa pet-friendly. E o processo é todo virtual, até para a gente poder ter toda a diversidade, a capilaridade do Brasil todo.

Muitas pessoas, jovens, vêm para as entrevistas com o seu pet, no colo, com o seu gatinho. E é isso, porque você pode levar o seu pet para o trabalho, você

pode levar o seu animal para o trabalho. Então, como é que eu mostro que o dia a dia dele vai ser assim? Então, na entrevista, ele está trazendo.

E isso são coisas que a gente humaniza, estou vendo um burburinho aqui, não sei quem concorda, levanta a mão quem concorda, quem vai... Porque, no final, a gente humaniza algo, quem gosta de prova? A sala de aula é prova, a gente foi muito treinado para isso. A sala de aula é prova, agora é prova, não passou de ano, não pega recuperação. E o processo seletivo, as pessoas já vão nervosas. Como é que eu deixo um processo mais humanizado, mais leve? E os cases também de seleção, como é que eu mostro um case? Então, como é que eu coloco o Kit Kat, por exemplo, e falo quais são os desafios que eu tenho com o Kit Kat hoje em dia, que é um produto muito para o jovem, para que ele possa nos ajudar, durante a etapa de seleção, a resolver alguns desses cases, para que eles entendam como é que funciona o dia a dia da empresa também. E, quando a gente vai para a qualificação em performance, a gente capacita, oferece capacitação para todas as pessoas que se inscrevem no processo seletivo. Todas.

As pessoas vão lá, elas se inscrevem, e a gente oferece essa capacitação. Claro, as capacitações são online, mas a gente tem inúmeras pílulas, e a gente tem uma equipe destinada para capacitar todas essas pessoas. De novo, por que a gente capacita? Porque eu quero que ele tenha uma excelente jornada, uma excelente experiência, e que ele venha trabalhar com a gente.

Não necessariamente como trainee, mas depois ele vai entrar para alguma outra posição. Um fala para o outro, que fala para o outro, que fala para o outro. Como é que eu vou atrair e vou incentivar essa pessoa a ir gostando e curtindo a jornada? E é super curioso, porque os trainees, principalmente falando do processo de trainees, eles estão sempre, eles vão andando praticamente todos muito juntos, em determinados momentos.

Eu passei na primeira fase, você também passou? Que legal, na segunda fase a gente se encontra de novo, e na terceira fase, e assim por diante. Viram amigos. É muito curioso você ver, não tem aquela competição absurda, que um está falando, o outro fala por cima, o outro fala não sei o quê, e um quer se destacar

mais, o outro quer... Claro, sempre, não vou falar que não tem nada, lógico, sempre tem aquele que mostra aquela personalidade um pouco mais forte.

Mas existe um respeito tão grande, porque a gente foi construindo a jornada juntos, e são muitas etapas. Então as pessoas vão se conhecendo pouco a pouco, e é muito curioso como um vibra com o outro. Puxa, eu passei, você também passou? Então existe uma... Você vai trazendo as pessoas e vão todas elas passando juntas.

E a questão que eu comentei, do desenvolvimento para líderes e também para RH, como é que eu treino as pessoas? Porque, principalmente falando também da questão da diversidade, eu começo a... Os candidatos e as candidatas passam a desinteressar rapidamente. Puxa, esse líder, ele parece uma pessoa tão desatualizada, uma pessoa que não vai me acrescentar. Então como é que eu trabalho essa liderança? E também os RHs, porque, óbvio, a gente tem que... a gente acaba fazendo uma força-tarefa muito grande dentro da empresa para que a gente possa fazer todo esse processo seletivo.

E a gente vai trazendo técnicas e a gente vai mostrando o que... do e don'ts durante todo o processo. E a questão da inovação, como é que eu tenho algumas etapas mais enxutas? Então tem umas coisas que você fala, poxa, mas por que a gente fazia isso? Ah, se não faz sentido, vamos eliminar. Como é que eu vou otimizando? E aí, claro, a questão da tecnologia é importante, ter aplicativos.

Hoje os jovens, quando você olha... Que jovem que manda e-mail? É muito raro. Eles querem tudo rápido, é WhatsApp, são conversas rápidas. Então como é que a gente também adapta o processo seletivo, não necessariamente para nós, para a nossa geração, e sim para aquela geração que a gente está querendo atrair? E como é que a gente traz a liderança mais desde a primeira etapa? Porque a gente também, às vezes, queria ser boazinho e falar, ah, não, o líder tem que vender, tem que entregar, ele está com muita coisa no dia a dia deles, deixa a gente fazer todo o processo e o líder vai entrevistar só os finalistas.

Não funcionou, pelo menos para nós não funcionou. Porque muitos líderes queriam entender como é que era o comportamento daqueles jovens da dinâmica de grupo mesmo. Então a gente começou a trazer os líderes desde o começo,

para eles irem acompanhando, para eles irem trabalhando junto com a gente e nos ajudando a fazer a seleção.

Mas lembrem que a gente treinou o líder antes, para eles não atrapalharem e, sim, nos ajudarem. Então isso também nos ajudou muito, porque, no final, muitos falavam assim, ah, não, eu quero ver mais candidatos, eu quero ver mais, porque sempre quer ver mais, quero ver mais, quero ver mais. Chegou uma hora que não dava mais, não tinha mais candidatos para ver.

E aí, quando a gente começou a trazer o líder desde a primeira etapa, ele foi, tendo a escolha, consciente, conjunta conosco, e aí foi nos ajudando a ter um processo mais efetivo e com menos retrabalho. Gente, está fazendo sentido? Estão acompanhando? Estou louca? Mais ou menos. Entendi.

Mas tem vários perrengues, vão pegando as perguntas aí, que eu quero todas as perguntas depois para eu tentar responder com vocês. E aí, quando a gente fala... Então, como eu comentei, a entrevista, que ela nos ajuda. Essa entrevista, na verdade, não é uma entrevista final, é mais um coaching.

Então, a gente, através da IA, a gente fala para o trainee, ele pode usar, e aí ele simula uma entrevista. E aí a IA vai responder para ele. Puxa, Isabel, você poderia ter sido um pouco menos prolixa, você poderia ter sido um pouco mais direta, você não contou muito sobre a sua trajetória, você foi um pouco superficial, enfim.

Então, te dar dicas para que, no momento em que você vai fazer a entrevista, eu estou um pouco mais preparado. Então, ela vai nos guiar, vai nos ajudar. E por que isso? Porque a gente também quer preparar esse jovem para o mercado de trabalho, não só para a gente, mas para as outras empresas, e para que eles venham trabalhar com a gente.

E, durante o processo, a gente vai mostrando quem é a empresa. De novo, tudo, lembrem lá atrás, a gente tem que mostrar quem eu sou, que empresa é essa para a qual você vai trabalhar, para ver se você quer mesmo, e se faz sentido para você. Então, a gente vai mostrando, durante todo o processo, quem é essa empresa.

Como eu comentei, a questão do Pet Friendly, mas a gente também fala muito, nós somos uma das primeiras empresas a serem certificadas pelo Einstein sobre

a questão da saúde mental. Então, a gente contratou o Einstein para nos ajudar. A gente, obviamente, não tinha essa informação, a gente não sabia.

E aí o Einstein nos ajudou a desenvolver, a gente tem mais de 500 pessoas, a gente chamou de parceiros do bem, são 500 pessoas dentro da empresa que levantaram a mão e disseram que gostariam de ser um parceiro do bem. Eu sou uma delas, por exemplo, e dentro do meu dia a dia de trabalho, é totalmente voluntário, a pessoa levanta a mão e ela fala que ela quer ser um parceiro do bem. O que é isso? Eu consigo hoje, porque fui capacitada, detectar colegas que estão do meu lado, que eu vejo todos os dias, e que estão com algum comportamento diferente para sinalizar, porque essa questão da saúde mental não é menos importante, ela não é pequena, mas muitas vezes é silenciosa. Então, a gente trabalha muito dentro da empresa e como é que eu disponibilizo para os candidatos o nosso app de saúde? Os candidatos fazem meditação, eles podem fazer atividades dentro do nosso app de bem-estar, que a gente tem dentro da empresa, para os nossos colaboradores, durante a jornada do processo seletivo, a gente disponibiliza também para os treinis, para os candidatos. E por quê? De novo, eu quero mostrar para as pessoas quem nós somos, se você quer vir trabalhar para a gente, é sobre isso, é essa empresa que você vai escolher ou não para trabalhar. Então, tudo o que a gente tem internamente, a gente busca oferecer para essas pessoas, porque depois elas vão escolher se querem ou se não querem.

Mas vejam bem, tudo o que a gente mostra é o que a gente tem. Porque também não adianta eu falar o que eu sou uma coisa e, na realidade, eu vou ser outra, porque aí a máscara cai em uma hora. Então, tudo o que a gente faz é mostrar o que a gente tem para ver se as pessoas têm interesse ou não.

E um pouco sobre as masterclass. E aqui tem um outro detalhe que eu não comentei. Essas pessoas são treinis, todos.

Toda a nossa comunicação durante o processo seletivo a gente faz com pessoas reais, com treinis nossos que se formaram em anos anteriores e eles participam de toda a campanha de comunicação, o que também os deixa superengajados e um outro tema que eu comecei a perceber, e isso eu percebi esse ano, mais um aprendizado que a gente teve. Muitos jovens, que jovem que não está na rede

social, contando a história, e é uma coisa que é espontânea, eles fazem porque eles querem, mostrar o dia-a-dia de trabalho deles. Então, a gente começou a entender também que esse jovem estava contando a história dele e falando sobre o dia-a-dia de trabalho espontaneamente nas redes sociais.

E a gente teve uma treininha de RH esse ano e eu perguntei para ela, eu falei, Dani, o que é que te fez? Eu gosto muito de fazer algumas perguntas. O que é que te fez vir para a Nestlé? Porque vocês estão superassediados, muitas empresas, principalmente no processo de trainee. Ela falou, Bel, sabe uma coisa que me chamou muita atenção? Eu segui uma das trainees na rede social. E ela me contava tudo o que acontecia. A Duda falava tudo o que acontecia. E ela falava dos perrengues, das coisas boas, ela contava o que ela... mas a rede social dela.

E eu nem sabia que ela tinha uma rede social, que ela estava falando tudo isso para fora. E ela falou, e ela fez meio que um... como se fosse um blog, ela começou a contar como era a vida de um trainee. E ela falou, a Dani depois virou para mim e falou assim, Bel, foi a Duda que me fez escolher a Nestlé. Porque, vou ser sincera para você, eu estava com três propostas. E aí, escutando a Duda, eu vi que a Nestlé era a minha escolha. Gente, até me arrepiei, porque eu falei, nossa, que legal, porque assim, deixou eu conversar com a Duda, deixou eu entrar no... porque eu também não sou das mais de redes sociais, muitas vezes, não sei, superrespeito as pessoas que estão ali o dia inteiro na rede social, mas eu não dou conta, às vezes, de tantas mensagens, vejo meus filhos ali no TikTok o tempo inteiro.

E aí eu falei, gente, genial, a Duda é uma baita de uma comunicadora, ela está falando tudo o que está acontecendo aqui dentro mesmo. Então, aquilo que eu comentei com vocês, que um fala para o outro, que fala para o outro, que fala para o outro, é surreal. Então, ela estava falando o que era ser trainee, e os trainees começaram a seguir e começaram a ver quem era aquela pessoa. Então, todas as capacitações, essas são algumas das capacitações que oferecemos ao longo dos anos, são várias capacitações, mas deixamos aberto para todas as pessoas, para que elas realmente se preparem, para que elas tenham isso no currículo delas também, esse tipo de capacitação. E aqui um

pouco quais são os números, que a gente capacita, que a gente busca, vai nas universidades, enfim, se faz todos esses trabalhos. E aí, quando eu falei a questão da experiência, a gente tem a Purina, então, por isso que, obviamente também, a gente é Patch Friendly, por isso que a gente incentiva muito a questão também dos patches.

Quando eu trouxe aqui o Bem-Estar, é o aplicativo que eu comentei com vocês, que eles têm acesso ao Bem-Estar. A questão do Regenera, a gente é uma empresa que a gente trabalha muito a questão da sustentabilidade. Como é que a gente mostra para eles tudo o que nós temos de sustentabilidade, para que eles vejam? Porque tem muita coisa, mas, às vezes, a gente não dá conta de comunicar tudo o que a gente tem.

Durante todo o processo seletivo, a gente trabalha com as marcas. Por exemplo, o Garoto é uma marca muito forte na região Nordeste, Espírito Santo, é muito forte. Como é que eu trago o Garoto, se eu quero atrair as pessoas dessas localidades, eu tenho que mostrar o Garoto para eles também, não só o Kit Kat. Como é que eu vou fazendo isso ao longo do processo seletivo? São muitas marcas, são muitos produtos, então, é importante. E aqui é uma das fotos que a gente, para os finalistas, a gente fez uma dinâmica onde eles receberam produtos em casa e aí eles tinham que se apresentar através desses produtos. Então, a gente vai, em cada etapa, tentando trazer algo diferenciado, inovador, justamente para ir atraindo todas essas pessoas.

E aqui, um pouco, a questão do feedback personalizado, que a gente dá também para todos os finalistas. A gente tem o processo seletivo de treinamento, a gente não faz totalmente interno, a gente não consegue fazer totalmente interno, então, a gente sempre tem parceiros que, todo ano, a gente busca no mercado para nos ajudar. E aí a gente tem a etapa final, toda online, então, a gente prepara um momento na empresa e a gente traz, aqui também, são dois trainees que participam, que fazem essa apresentação final, e aqui a pessoa do meu time, que a gente conecta aos jovens.

Então, a gente tem uma estrutura, uma sala, que, na verdade, é só para a gente ter isso, o momento do evento online, e a gente conecta numa parede ali, lembra,

acho que sou um pouco mais o Faustão, acho que o Hulk também, não sei se tem, que aparecem as pessoas todas ali, e aí a gente vai conversando com eles totalmente online, e aí a gente vai conversando, vai olhando, que é um momento de descontração, porque, no momento da dinâmica, eles vão entrar em salas para fazer as dinâmicas, mas eles ficam o dia inteiro com a gente, e a gente vai trazendo experiências, a gente vai trazendo treinamentos ao longo do dia, e a gente para, faz as dinâmicas, e, muitas vezes, no final, a gente tenta já fazer as entrevistas também, para ganhar tempo deles, para que eles não tenham tantas e tantas etapas. Então, aqui é só para vocês verem um pouquinho como é que funciona toda essa estrutura lá dentro. Então, a gente traz, por exemplo, para esse dia, líderes para conversar, para falar o que é, ou pessoas que já foram trainees, a gente faz ainda mais essa conexão também com as marcas, e a gente vai interagindo com eles.

Aqui é uma plataforma que a gente faz lá dentro, e esse é o nosso processo seletivo. Já tentei trazer presencialmente, e aí, no ano passado, eu cheguei lá para o presidente e falei, Marcelo, eu tenho uma super ideia. Ele falou, vai lá, você vem agora com o quê? Falei, eu acho que a gente deveria fazer o programa de trainee presencial.

E, depois, eu mesma repensei, porque, quando a gente faz o presencial, tem muita gente que está trabalhando, tem muita gente que vai ter que pegar avião para vir para São Paulo, e eu posso perder muita gente durante o processo seletivo. Então, quando eu falo de diversidade, quando eu falo, eu tenho que olhar para isso. Então, são detalhes que parecem pequenos, mas, se a gente não pensar, a gente vai perdendo as pessoas ao longo dos processos.

E aí, a gente faz online. Então, parece frio, de certa forma, porque, imagina se eu estivesse aqui falando sem vocês, e tudo no online, mas é uma forma de a gente conseguir ter mais pessoas. E, hoje, o nosso processo seletivo tem muita diversidade, tem muitas pessoas de diferentes estados.

Eu não tenho gente só de São Paulo, então, isso me ajuda muito a trazer pessoas de outros lugares. E, aqui, um pouquinho de ano a ano, quantas pessoas se inscreveram para o processo seletivo? Então, a gente está falando de um volume

muito alto mesmo. E, aqui, um pouco mote dos trainees que foram ano a ano, são todos trainees reais que trabalham conosco.

E essas inscrições, elas são muito altas, muito por isso, eles vão trazendo, porque o que a gente começou a perceber é que a inscrição não é só para eu passar no processo seletivo, mas também para eu me capacitar, para eu aprender, para eu conhecer outras pessoas, enfim. Então, a gente percebeu que eles curtem muito, é algo mais leve. E, aqui, eu vou passar um vídeo para vocês entenderem um pouquinho dessa degustação de tudo que eu falei, para vocês entenderem um pouquinho como é que é, e, aí, depois eu volto.

...na nossa área de gestão de pessoas, marketing, unidade de negócios, nossas lideranças e nossos colaboradores, além de uma série de estratégias diretárias. Numa estratégia colocada em pessoas e no impacto. O que foi esse caderno da presencial online, ou seja, uma interação de ideais e momentos mais grandes.

...e LH, liderar, não somente as pessoas, mas o mundo do processo. Essa experiência do Barajas e do LH foi muito importante para poder amplificar mais sobre mim, para a gente poder ficar aprendendo mais, não só sobre mim, mas também como eu me experimentei no programa. Bom, é que, quando a gente apresenta o programa, o maior objetivo é aprender.

Acho que isso é o solutivo que tem, e é a coisa que vamos desenvolver. Um dos motivos é o crescimento. O crescimento é muito forte.

Eu sinto que muitas pessoas são muito afastadas por um propósito muito forte. Então, eu queria apoiar vocês para continuar criando outros projetos, sabe? Apoiar é uma coisa super opcional. A gente gostei super de ser a apoiadora, eu tinha certeza que você ia passar, que você ia me dar dor.

Dá uma parte da história, eu quero que a gente se encaixe, que a gente tenha um pouco mais de experiência diferente. Então, assim, a aula foi muito emocionante. Surpresa para você.

Eu acreditava em dizer o óbvio. Não que eu te desejei tudo de bom, mas eu queria dizer, nesse momento, que foi muito orgulhoso, carinho que você está trazendo para sua família e das coisas que você tem conquistado. Os participantes fizeram parte de 12 minutos de grupo e contamos com um IPS de 94 de satisfação, o que mostra a força e a humanização da nossa jornada.

Foram 167 publicações no perfil da Bixler e ainda inúmeros posts nas redes sociais de nossos colaboradores que deram volta à campanha nas redes sociais. E uma onda de contribuintes foi criada. Mais de 300 colaboradores participaram da formula de um IPB além da ativação de endomarketing e revisões para as redes.

Em parceria com o creator da Blá Blá Blá lançamos um projeto focado em simplificar a relação da geração de gente no trabalho, mostrando que, na Bixler, CCL treinou não qualquer coisa, mas iniciou um teclínio com benefícios escondidos. Com isso, trouxemos em 15 anos inovação e protagonismo através de experiências transformadoras e narrativas encargadoras e inativas. E assim capacitamos 54.817 pessoas através de Napster Fest e prepararam ainda mais nossos candidatos.

O resultado é um objetivo inteiro e uma ganha. Reflete a formação educadora. Uma história que reforça a nossa força e nosso compromisso com os fundadores, colaboradores, candidatos e nossas parcerias de sucesso.

A Bixler é muito mais do que uma empresa de alimentos e bebidas. Ela tem cerca de 10 carreiras. E é assim que vivemos e crescemos juntos.

Entre todas as partes. Aqui, agora, vários temas que acabei abordando. A última etapa, chamamos todos esses jovens para Nestlé.

Pagamos a passagem aérea, eles vão todos para lá. E fazemos um dia de campo. Eles vão para... Porque somos uma empresa de alimentos e bebidas, somos uma empresa de supermercado.

Somos uma empresa de varejo, também vendemos supermercado. Eu preciso que eles entendam como é o dia a dia de um merchandising. Como é trabalhar no campo que falamos.

Então, vão todos, eles vestem a camiseta da Nestlé e vão fazer um dia de experiência no mercado. Esse dia de experiência, esse dia que eles vão para lá, eles não sabem que eles passaram. É mais uma etapa.

Porque, de novo, eu quero que eles nos escolham e nós queremos escolher. Nós já sabíamos que essas eram as pessoas que gostaríamos de tê-los como trainee. Mas não sabíamos se eles iam topar entrar na Nestlé.

Então, fizemos esse momento de campo, todos eles participaram. E fizemos uma dinâmica, por isso que todos estavam com uma lata de leite ninho. Eles abriram a lata de leite ninho e estava escrito que eles eram trainees.

Então, parabéns, você é o trainee da Nestlé 2026. E pedimos, de novo, personalizados, humanizados, com muito cuidado, no momento da inscrição, pedimos para que eles falassem quem você gostaria de receber a notícia que você passou na Nestlé. Quem é essa pessoa? Vocês viram que tinha tia, tinha namorada.

Imagina, eu tenho dois filhos. Já pensou se não é a mãe e a namorada? Na hora que eu olhei, falei para o time, fiz gente errado. Não, como a namorada? Nem a mulher ainda e a namorada.

Falei, meu Deus, mas está bom. Então, assim, são as pessoas que eles escolheram. Quem eu quero que conte para mim.

E aí, como era totalmente de surpresa, pedimos uma mensagem, por exemplo, para a namorada, dizendo que a pessoa tinha passado ou que a pessoa não tinha passado. Então, eu tinha várias mensagens de sim e de não. E aí, no momento da revelação, que é esse momento em que estavam todos lá, passamos o vídeo. E foi aquela choradeira, aquela emoção, porque recebeu da mãe, recebeu da tia, da namorada, de todo mundo da família, de amigos, que tinham passado no processo seletivo. No final, o que posso dizer é que dá trabalho, um baita trabalho, mas dá um orgulho, um baita orgulho, porque eu falo muito, já falo lá em casa para os meus filhos, não adianta eu querer tirar 10 se eu não estudo. Não adianta eu querer ter um NPS alto se eu também não me dedico para fazer tudo isso acontecer.

Então, o quão importante é a gente olhar em cada detalhe de todo esse processo. E aqui, já para ir... E depois que a gente selecionou, então, esse trainee faz o quê na empresa? Então, a gente tem todo um desenvolvimento, 70, 20, 10, durante dois anos. O trainee fica dois anos, durante dois anos ele fica no treinamento. Então, ele passa por treinamentos, ele passa por... E aí a gente faz um treinamento personalizado. Então, a gente tem uma plataforma personalizada para cada trainee. Então, eu preciso trabalhar a negociação.

Eu entro na plataforma e peço treinamento de negociação. Eu preciso de comunicação. Então, a gente também faz algo muito personalizado, porque não dá para oferecer negociação para todo mundo se, de repente, alguém não precisa de negociação.

Então, para o trainee, a gente faz algo bastante específico. A gente tem círculos de mentorias, a gente tem sessões. Então, eu também, não comentei, mas eu tenho um papel de diretora de RH para um negócio de marketing dentro da Nestlé.

E aí eu tenho trainees de marketing. Então, eu tenho, a cada 15 dias, eu me reúno com os trainees de marketing para entender como é que está a experiência deles. O que eles estão achando? Está bacana? O sponsor, o líder, está dando feedback? Os projetos que vocês estão fazendo, está sendo interessante? Porque também não adianta eu largar lá e achar que está tudo certo.

Então, como é que a gente vai monitorando e vai trabalhando com eles? E a questão da visita a campo. Então, eles também têm um trabalho grande de campo, visita a fábrica, CDs a toda parte, as rotações que a gente chama, os projetos que eles desenvolvem. E aí, o que eu quero dizer, aqui, finalizando, já tem aqui, agora estou lendo aqui, que eu queria perguntas, mas não vai ter tempo para perguntas.

Mas, no final, o que eu queria deixar de grande mensagem aqui para todos vocês? Esses jovens vão ser os nossos futuros chefes. São os nossos futuros líderes aí. E aí, como que a gente tem que olhar para a carreira? Então, o talento jovem, ele decide a carreira por quê? Acho que não combinei com a Paula, mas deve estar muito relacionado ao propósito.

Muita questão da tecnologia, questão da cultura, tem que mostrar tudo isso que a gente faz para todos eles. E o programa de trainee, ele acaba sendo um verdadeiro laboratório da empresa e é o futuro, porque, no final, o nosso CEO começou como trainee, a nossa CMO começou como trainee, enfim, várias pessoas da empresa que começaram como trainee e que hoje estão em outras posições. Então, vão ser nossos futuros chefes, como é que a gente faz um

processo seletivo para todos eles, considerando que vão ser nossos futuros líderes.

E, com isso, eu encerro. Eu supergradeço aqui, meu. Muito obrigada. Eu vou estar por aqui, se alguém quiser conversar, conhecer um pouco mais. O que os jovens querem? Tivemos uma superdiscussão. Ela estava lá, ela foi na Nestlé. Conversamos bastante. Parece que não fomos jovens, às vezes. Mas também vivemos isso em algum momento. Não é que os jovens não querem nada. Tenho dois adolescentes em casa. Um deles está lá em casa, está doente. Está morrendo.

Nada contra os homens. Mas o menino é um pouco mais dengoso. Pelo menos lá em casa eles são meio dengosos. Ele está lá, acabado, não quer ir para a escola, mas já perguntou se ele pode ir à academia. Você fala, ele está desinteressado, não quer estudar. Já começou bem, não quer estudar.

Imagina quando entrar no mercado de trabalho, o que vai ser? Mas não podemos generalizar, porque também já fomos jovens um dia. Cada um acaba tendo uma característica. E como é que eu faço? Já está difícil, porque eles nos escolhem. Aí vem o jovem e falamos, eles estão escolhendo cada vez mais. Como é que eu, empresa, e nós aqui, RH, conseguimos ter esse sucesso nesses processos seletivos e fechar essas vagas logo? Porque ficamos ali torcendo, cada vaga que fechamos, damos um check. Quando olhamos para o processo seletivo de treinada no SLAM, muito devido a essa questão de que eles nos escolhem, procuramos fazer uma avaliação.

Como fazemos a avaliação de treinamento, se as pessoas gostaram ou não de estar no treinamento, o NPS? Mas fazemos essa avaliação para quê? Para entender como foi a jornada. Porque impactamos muitas pessoas. Muitas. Vocês aqui que estão todos os dias com os processos seletivos, vocês impactam muitas pessoas. Vocês já devem ter ouvido falar, foi você que me contratou, foi você que fez a minha carta-oferta, foi você que me ajudou. Nós acabamos sendo referência dentro da empresa para essas pessoas.

Muitas vezes, as empresas que têm business partners, têm os gerentes de RH, os candidatos vão para o recrutamento e seleção pedir dúvidas, muitas vezes. E falamos assim, poxa, mas tem lá o business partner, está lá o gerente de RH, por que essa pessoa está vindo aqui me perguntar? Porque você virou referência, você virou essa pessoa que acompanhou a jornada durante todo esse processo, desde o comecinho do hunting até a oferta final. Então, para nós é muito importante entender como está o processo todo durante essa jornada de trainee. Eu vou contar os números, que não é fácil, parece fácil, mas eu vou contar os perrengues. Então, essa experiência é importante. E aqui esse NPS não é só de quem foi selecionado.

Porque aí você fala, Bel, é fácil, é óbvio que o NPS é bom, porque você selecionou, as pessoas aceitaram. Não, na verdade, aqui são as pessoas que também não entraram para o processo seletivo. E o uso da tecnologia.

Não tem como fugir. Como é que eu me conecto com a tecnologia? Como é que eu faço a tecnologia trabalhar para nós? Então, eu vou contar um pouquinho também como é que nós preparamos os candidatos. Nós não usamos a tecnologia para a seleção, mas nós usamos muito durante o processo seletivo do trainee a tecnologia para preparar esses jovens para as entrevistas.

Porque quantos jovens acaba sendo a primeira vez que vai fazer uma entrevista? E a pessoa está nervosa, a pessoa não sabe trazer o melhor dela para aquela entrevista. E aí a gente, avaliando, fala, esse aqui não demonstrou tudo. E aí a gente acaba descartando.

E muitas pessoas que às vezes a gente descarta pode ser o melhor talento que a gente deixou de contratar. Então, como é que a inteligência artificial vai nos ajudar um pouco para isso também? E como é que eu... E me ajuda muito nesse pipeline para as outras posições. Então, ajuda muito o time de seleção nas próximas vagas.

Então, entram vagas de analistas, vagas de especialistas. Eu já pego o pool de pessoas que a gente trabalhou durante o processo de trainee, que não entrou, mas ficaram ali, foram os finalistas, para já cobrir as vagas que a gente tem. Então, isso nos ajuda muito, a gente ganha muito tempo também como empresa, como área de seleção.

E aí, quando a gente fala, tá bom, Bel, e o que vocês acham que mais nos diferencia? O que a gente busca? E eu falo muito para o time, a gente tem que buscar inovação todos os anos. Está difícil, porque chega uma hora, parece que a gente não tem mais criatividade. Então, a gente fala muito sobre a experiência do candidato.

Eu preciso tratar cada uma dessas pessoas que participam do processo seletivo como únicas, como pessoas que vão vir trabalhar para a gente, mas pensem que eles nos escolhem. Então, eu também tenho que mostrar quem nós somos. O que eu tenho? Que empresa é essa? Porque, talvez, a segunda pior frustração é quando a pessoa entra na empresa e, depois de um mês, vai embora.

Você fala, puxa, começar tudo de novo aquele processo é tão difícil, foi tão complicado, vou começar tudo de novo. Então, é melhor que, no começo da relação, a gente já saiba qual é o propósito daquela pessoa, o propósito da empresa, e, se o propósito eles se juntam, obviamente, a relação vai ser mais duradoura. Então, é bem importante a gente mostrar toda essa... Quem é essa empresa? Então, nessa jornada, a gente começou a ter uma jornada diferente para as pessoas internas.

E por quê? Para privilegiar? Não. Pelo contrário. Mas, se são pessoas que já estão trabalhando para nós, por que eu vou fazer um fit cultural com essas pessoas? A gente fazia, em algum momento.

Porque é aquilo, é um processo seletivo, então, todo mundo participa e faz todos os testes, todo mundo os mesmos testes. Não faz sentido, porque ele já está lá, é um analista nosso. Vai participar do processo seletivo, mas ele pode queimar algumas etapas porque já está dentro da empresa.

Então, é nesse sentido. Como é que a gente mostra e a gente começa a pensar? Porque, às vezes, os processos são tão grandes, a gente entra um pouco no automático. E eu vou dizer que essa foi uma reflexão que a gente teve.

O feedback personalizado. A gente passou a falar, se você tem interesse no feedback, eu vou te dar um feedback personalizado. Então, no final, os finalistas, eles levantavam a mão e a gente dava um feedback personalizado.

Por quê? Porque eu quero, são consumidores. Eu quero que essas pessoas venham trabalhar para nós em algum outro momento. De repente, não passou

como trainee, mas eu quero que essa pessoa venha e que ela tenha uma boa experiência.

De novo, como é que eu trato cada pessoa como única? Como é que eu trabalho durante... E aí tem uma etapa que é não menos importante. Como é que eu trabalho a liderança? Porque a gente fala muito, a gente se preocupa muito, nós, de RH, e aí a pessoa vai lá fazer uma conversa com o líder, e aí sempre tem um líder um pouco menos preparado, não sei se é só lá, não sei se, de repente, é só o meu problema, e o líder acabou com todo o nosso trabalho. Então, o líder faz umas perguntas que não cabem, o líder faz umas perguntas que falam, gente, mas tem coisas que são curiosidades e não é um processo seletivo.

Então, como é que eu trabalho a liderança para que, realmente, eles nos ajudem no processo e que eles não nos atrapalhem, de certa forma? E como é que eu mostro quem é a empresa? Porque a gente começou a fazer algumas perguntas internas para falar assim, o que te atraiu a trabalhar na Nestlé? Por que você escolheu a Nestlé para trabalhar? E a gente começou a ter como resposta, as marcas, as marcas são muito fortes, é uma empresa que a gente não precisa dizer que empresa é, porque, quando você fala que você trabalha na Nestlé, todo mundo sabe quem é a Nestlé. E a gente falou, a gente não estava se apropriando dessa fortaleza, a gente não usava, necessariamente, isso no nosso processo seletivo. Mas a gente descobriu isso durante a jornada, porque a gente começou a perguntar para as pessoas.

Então, a gente começou a colocar as marcas muito mais presentes durante o processo seletivo. E aí, a gente também começou a mostrar quem nós somos no sentido de, a gente é uma empresa pet-friendly. E o processo é todo virtual, até para a gente poder ter toda a diversidade, a capilaridade do Brasil todo.

Muitas pessoas, jovens, vêm para as entrevistas com o seu pet, no colo, com o seu gatinho. E é isso, porque você pode levar o seu pet para o trabalho, você pode levar o seu animal para o trabalho. Então, como é que eu mostro que o dia a dia dele vai ser assim? Então, na entrevista, ele está trazendo.

E isso são coisas que a gente humaniza, estou vendo um burburinho aqui, não sei quem concorda, levanta a mão quem concorda, quem vai... Porque, no final, a gente humaniza algo, quem gosta de prova? A sala de aula é prova, a gente foi

muito treinado para isso. A sala de aula é prova, agora é prova, não passou de ano, não pega recuperação. E o processo seletivo, as pessoas já vão nervosas. Como é que eu deixo um processo mais humanizado, mais leve? E os cases também de seleção, como é que eu mostro um case? Então, como é que eu coloco o Kit Kat, por exemplo, e falo quais são os desafios que eu tenho com o Kit Kat hoje em dia, que é um produto muito para o jovem, para que ele possa nos ajudar, durante a etapa de seleção, a resolver alguns desses cases, para que eles entendam como é que funciona o dia a dia da empresa também. E, quando a gente vai para a qualificação em performance, a gente capacita, oferece capacitação para todas as pessoas que se inscrevem no processo seletivo. Todas.

As pessoas vão lá, elas se inscrevem, e a gente oferece essa capacitação. Claro, as capacitações são online, mas a gente tem inúmeras pílulas, e a gente tem uma equipe destinada para capacitar todas essas pessoas. De novo, por que a gente capacita? Porque eu quero que ele tenha uma excelente jornada, uma excelente experiência, e que ele venha trabalhar com a gente.

Não necessariamente como trainee, mas depois ele vai entrar para alguma outra posição. Um fala para o outro, que fala para o outro, que fala para o outro. Como é que eu vou atrair e vou incentivar essa pessoa a ir gostando e curtindo a jornada? E é super curioso, porque os trainees, principalmente falando do processo de trainees, eles estão sempre, eles vão andando praticamente todos muito juntos, em determinados momentos.

Eu passei na primeira fase, você também passou? Que legal, na segunda fase a gente se encontra de novo, e na terceira fase, e assim por diante. Viram amigos. É muito curioso você ver, não tem aquela competição absurda, que um está falando, o outro fala por cima, o outro fala não sei o quê, e um quer se destacar mais, o outro quer... Claro, sempre, não vou falar que não tem nada, lógico, sempre tem aquele que mostra aquela personalidade um pouco mais forte. Mas existe um respeito tão grande, porque a gente foi construindo a jornada juntos, e são muitas etapas. Então as pessoas vão se conhecendo pouco a pouco, e é muito curioso como um vibra com o outro. Puxa, eu passei, você

também passou? Então existe uma... Você vai trazendo as pessoas e vão todas elas passando juntas.

E a questão que eu comentei, do desenvolvimento para líderes e também para RH, como é que eu treino as pessoas? Porque, principalmente falando também da questão da diversidade, eu começo a... Os candidatos e as candidatas passam a desinteressar rapidamente. Puxa, esse líder, ele parece uma pessoa tão desatualizada, uma pessoa que não vai me acrescentar. Então como é que eu trabalho essa liderança? E também os RHs, porque, óbvio, a gente tem que... a gente acaba fazendo uma força-tarefa muito grande dentro da empresa para que a gente possa fazer todo esse processo seletivo.

E a gente vai trazendo técnicas e a gente vai mostrando o que... do e don'ts durante todo o processo. E a questão da inovação, como é que eu tenho algumas etapas mais enxutas? Então tem umas coisas que você fala, poxa, mas por que a gente fazia isso? Ah, se não faz sentido, vamos eliminar. Como é que eu vou otimizando? E aí, claro, a questão da tecnologia é importante, ter aplicativos.

Hoje os jovens, quando você olha... Que jovem que manda e-mail? É muito raro. Eles querem tudo rápido, é WhatsApp, são conversas rápidas. Então como é que a gente também adapta o processo seletivo, não necessariamente para nós, para a nossa geração, e sim para aquela geração que a gente está querendo atrair? E como é que a gente traz a liderança mais desde a primeira etapa? Porque a gente também, às vezes, queria ser boazinho e falar, ah, não, o líder tem que vender, tem que entregar, ele está com muita coisa no dia a dia deles, deixa a gente fazer todo o processo e o líder vai entrevistar só os finalistas.

Não funcionou, pelo menos para nós não funcionou. Porque muitos líderes queriam entender como é que era o comportamento daqueles jovens da dinâmica de grupo mesmo. Então a gente começou a trazer os líderes desde o começo, para eles irem acompanhando, para eles irem trabalhando junto com a gente e nos ajudando a fazer a seleção.

Mas lembrem que a gente treinou o líder antes, para eles não atrapalharem e, sim, nos ajudarem. Então isso também nos ajudou muito, porque, no final, muitos falavam assim, ah, não, eu quero ver mais candidatos, eu quero ver mais, porque

sempre quer ver mais, quero ver mais, quero ver mais. Chegou uma hora que não dava mais, não tinha mais candidatos para ver.

E aí, quando a gente começou a trazer o líder desde a primeira etapa, ele foi, tendo a escolha, consciente, conjunta conosco, e aí foi nos ajudando a ter um processo mais efetivo e com menos retrabalho. Gente, está fazendo sentido? Estão acompanhando? Estou louca? Mais ou menos. Entendi.

Mas tem vários perrengues, vão pegando as perguntas aí, que eu quero todas as perguntas depois para eu tentar responder com vocês. E aí, quando a gente fala... Então, como eu comentei, a entrevista, que ela nos ajuda. Essa entrevista, na verdade, não é uma entrevista final, é mais um coaching.

Então, a gente, através da IA, a gente fala para o trainee, ele pode usar, e aí ele simula uma entrevista. E aí a IA vai responder para ele. Puxa, Isabel, você poderia ter sido um pouco menos prolixa, você poderia ter sido um pouco mais direta, você não contou muito sobre a sua trajetória, você foi um pouco superficial, enfim.

Então, te dar dicas para que, no momento em que você vai fazer a entrevista, eu estou um pouco mais preparado. Então, ela vai nos guiar, vai nos ajudar. E por que isso? Porque a gente também quer preparar esse jovem para o mercado de trabalho, não só para a gente, mas para as outras empresas, e para que eles venham trabalhar com a gente.

E, durante o processo, a gente vai mostrando quem é a empresa. De novo, tudo, lembrem lá atrás, a gente tem que mostrar quem eu sou, que empresa é essa para a qual você vai trabalhar, para ver se você quer mesmo, e se faz sentido para você. Então, a gente vai mostrando, durante todo o processo, quem é essa empresa.

Como eu comentei, a questão do Pet Friendly, mas a gente também fala muito, nós somos uma das primeiras empresas a serem certificadas pelo Einstein sobre a questão da saúde mental. Então, a gente contratou o Einstein para nos ajudar. A gente, obviamente, não tinha essa informação, a gente não sabia.

E aí o Einstein nos ajudou a desenvolver, a gente tem mais de 500 pessoas, a gente chamou de parceiros do bem, são 500 pessoas dentro da empresa que levantaram a mão e disseram que gostariam de ser um parceiro do bem. Eu sou uma delas, por exemplo, e dentro do meu dia a dia de trabalho, é totalmente voluntário, a pessoa levanta a mão e ela fala que ela quer ser um parceiro do bem. O que é isso? Eu consigo hoje, porque fui capacitada, detectar colegas que estão do meu lado, que eu vejo todos os dias, e que estão com algum comportamento diferente para sinalizar, porque essa questão da saúde mental não é menos importante, ela não é pequena, mas muitas vezes é silenciosa. Então, a gente trabalha muito dentro da empresa e como é que eu disponibilizo para os candidatos o nosso app de saúde? Os candidatos fazem meditação, eles podem fazer atividades dentro do nosso app de bem-estar, que a gente tem dentro da empresa, para os nossos colaboradores, durante a jornada do processo seletivo, a gente disponibiliza também para os treinis, para os candidatos. E por quê? De novo, eu quero mostrar para as pessoas quem nós somos, se você quer vir trabalhar para a gente, é sobre isso, é essa empresa que você vai escolher ou não para trabalhar. Então, tudo o que a gente tem internamente, a gente busca oferecer para essas pessoas, porque depois elas vão escolher se querem ou se não querem.

Mas vejam bem, tudo o que a gente mostra é o que a gente tem. Porque também não adianta eu falar o que eu sou uma coisa e, na realidade, eu vou ser outra, porque aí a máscara cai em uma hora. Então, tudo o que a gente faz é mostrar o que a gente tem para ver se as pessoas têm interesse ou não. E um pouco sobre as masterclass. E aqui tem um outro detalhe que eu não comentei. Essas pessoas são treinis, todos.

Toda a nossa comunicação durante o processo seletivo a gente faz com pessoas reais, com treinis nossos que se formaram em anos anteriores e eles participam de toda a campanha de comunicação, o que também os deixa superengajados e um outro tema que eu comecei a perceber, e isso eu percebi esse ano, mais um aprendizado que a gente teve. Muitos jovens, que jovem que não está na rede social, contando a história, e é uma coisa que é espontânea, eles fazem porque eles querem, mostrar o dia-a-dia de trabalho deles. Então, a gente começou a

entender também que esse jovem estava contando a história dele e falando sobre o dia-a-dia de trabalho espontaneamente nas redes sociais.

E a gente teve uma treininha de RH esse ano e eu perguntei para ela, eu falei, Dani, o que é que te fez? Eu gosto muito de fazer algumas perguntas. O que é que te fez vir para a Nestlé? Porque vocês estão superassediados, muitas empresas, principalmente no processo de trainee. Ela falou, Bel, sabe uma coisa que me chamou muita atenção? Eu segui uma das trainees na rede social.

E ela me contava tudo o que acontecia. A Duda falava tudo o que acontecia. E ela falava dos perrengues, das coisas boas, ela contava o que ela... mas a rede social dela.

E eu nem sabia que ela tinha uma rede social, que ela estava falando tudo isso para fora. E ela falou, e ela fez meio que um... como se fosse um blog, ela começou a contar como era a vida de um trainee. E ela falou, a Dani depois virou para mim e falou assim, Bel, foi a Duda que me fez escolher a Nestlé.

Porque, vou ser sincera para você, eu estava com três propostas. E aí, escutando a Duda, eu vi que a Nestlé era a minha escolha. Gente, até me arrepiei, porque eu falei, nossa, que legal, porque assim, deixou eu conversar com a Duda, deixou eu entrar no... porque eu também não sou das mais de redes sociais, muitas vezes, não sei, superrespeito as pessoas que estão ali o dia inteiro na rede social, mas eu não dou conta, às vezes, de tantas mensagens, vejo meus filhos ali no TikTok o tempo inteiro.

E aí eu falei, gente, genial, a Duda é uma baita de uma comunicadora, ela está falando tudo o que está acontecendo aqui dentro mesmo. Então, aquilo que eu comentei com vocês, que um fala para o outro, que fala para o outro, que fala para o outro, é superreal. Então, ela estava falando o que era ser trainee, e os trainees começaram a seguir e começaram a ver quem era aquela pessoa.

Então, todas as capacitações, essas são algumas das capacitações que oferecemos ao longo dos anos, são várias capacitações, mas deixamos aberto para todas as pessoas, para que elas realmente se preparem, para que elas tenham isso no currículo delas também, esse tipo de capacitação. E aqui um pouco quais são os números, que a gente capacita, que a gente busca, vai nas

universidades, enfim, se faz todos esses trabalhos. E aí, quando eu falei a questão da experiência, a gente tem a Purina, então, por isso que, obviamente também, a gente é Patch Friendly, por isso que a gente incentiva muito a questão também dos patches.

Quando eu trouxe aqui o Bem-Estar, é o aplicativo que eu comentei com vocês, que eles têm acesso ao Bem-Estar. A questão do Regenera, a gente é uma empresa que a gente trabalha muito a questão da sustentabilidade. Como é que a gente mostra para eles tudo o que nós temos de sustentabilidade, para que eles vejam? Porque tem muita coisa, mas, às vezes, a gente não dá conta de comunicar tudo o que a gente tem.

Durante todo o processo seletivo, a gente trabalha com as marcas. Por exemplo, o Garoto é uma marca muito forte na região Nordeste, Espírito Santo, é muito forte. Como é que eu trago o Garoto, se eu quero atrair as pessoas dessas localidades, eu tenho que mostrar o Garoto para eles também, não só o Kit Kat. Como é que eu vou fazendo isso ao longo do processo seletivo? São muitas marcas, são muitos produtos, então, é importante. E aqui é uma das fotos que a gente, para os finalistas, a gente fez uma dinâmica onde eles receberam produtos em casa e aí eles tinham que se apresentar através desses produtos. Então, a gente vai, em cada etapa, tentando trazer algo diferenciado, inovador, justamente para ir atraindo todas essas pessoas.

E aqui, um pouco, a questão do feedback personalizado, que a gente dá também para todos os finalistas. A gente tem o processo seletivo de treinamento, a gente não faz totalmente interno, a gente não consegue fazer totalmente interno, então, a gente sempre tem parceiros que, todo ano, a gente busca no mercado para nos ajudar. E aí a gente tem a etapa final, toda online, então, a gente prepara um momento na empresa e a gente traz, aqui também, são dois trainees que participam, que fazem essa apresentação final, e aqui a pessoa do meu time, que a gente conecta aos jovens.

Então, a gente tem uma estrutura, uma sala, que, na verdade, é só para a gente ter isso, o momento do evento online, e a gente conecta numa parede ali, lembra, acho que sou um pouco mais o Faustão, acho que o Hulk também, não sei se

tem, que aparecem as pessoas todas ali, e aí a gente vai conversando com eles totalmente online, e aí a gente vai conversando, vai olhando, que é um momento de descontração, porque, no momento da dinâmica, eles vão entrar em salas para fazer as dinâmicas, mas eles ficam o dia inteiro com a gente, e a gente vai trazendo experiências, a gente vai trazendo treinamentos ao longo do dia, e a gente para, faz as dinâmicas, e, muitas vezes, no final, a gente tenta já fazer as entrevistas também, para ganhar tempo deles, para que eles não tenham tantas e tantas etapas. Então, aqui é só para vocês verem um pouquinho como é que funciona toda essa estrutura lá dentro. Então, a gente traz, por exemplo, para esse dia, líderes para conversar, para falar o que é, ou pessoas que já foram trainees, a gente faz ainda mais essa conexão também com as marcas, e a gente vai interagindo com eles.

Aqui é uma plataforma que a gente faz lá dentro, e esse é o nosso processo seletivo. Já tentei trazer presencialmente, e aí, no ano passado, eu cheguei lá para o presidente e falei, Marcelo, eu tenho uma super ideia. Ele falou, vai lá, você vem agora com o quê? Falei, eu acho que a gente deveria fazer o programa de trainee presencial.

E, depois, eu mesma repensei, porque, quando a gente faz o presencial, tem muita gente que está trabalhando, tem muita gente que vai ter que pegar avião para vir para São Paulo, e eu posso perder muita gente durante o processo seletivo. Então, quando eu falo de diversidade, quando eu falo, eu tenho que olhar para isso. Então, são detalhes que parecem pequenos, mas, se a gente não pensar, a gente vai perdendo as pessoas ao longo dos processos.

E aí, a gente faz online. Então, parece frio, de certa forma, porque, imagina se eu estivesse aqui falando sem vocês, e tudo no online, mas é uma forma de a gente conseguir ter mais pessoas. E, hoje, o nosso processo seletivo tem muita diversidade, tem muitas pessoas de diferentes estados.

Eu não tenho gente só de São Paulo, então, isso me ajuda muito a trazer pessoas de outros lugares. E, aqui, um pouquinho de ano a ano, quantas pessoas se inscreveram para o processo seletivo? Então, a gente está falando de um volume muito alto mesmo. E, aqui, um pouco mais dos trainees que foram ano a ano, são todos trainees reais que trabalham conosco.

E essas inscrições, elas são muito altas, muito por isso, eles vão trazendo, porque o que a gente começou a perceber é que a inscrição não é só para eu passar no processo seletivo, mas também para eu me capacitar, para eu aprender, para eu conhecer outras pessoas, enfim. Então, a gente percebeu que eles curtem muito, é algo mais leve. E, aqui, eu vou passar um vídeo para vocês entenderem um pouquinho dessa degustação de tudo que eu falei, para vocês entenderem um pouquinho como é que é, e, aí, depois eu volto.

...na nossa área de gestão de pessoas, marketing, unidade de negócios, nossas lideranças e nossos colaboradores, além de uma série de estratégias diretárias. Numa estratégia colocada em pessoas e no impacto. O que foi esse caderno da presencial online, ou seja, uma interação de ideais e momentos mais grandes.

...e LH, liderar, não somente as pessoas, mas o mundo do processo. Essa experiência do Barajas e do LH foi muito importante para poder amplificar mais sobre mim, para a gente poder ficar aprendendo mais, não só sobre mim, mas também como eu me experimentei no programa. Bom, é que, quando a gente apresenta o programa, o maior objetivo é aprender.

Acho que isso é oolutivo que tem, e é a coisa que vamos desenvolver. Um dos motivos é o crescimento. O crescimento é muito forte.

Eu sinto que muitas pessoas são muito afastadas por um propósito muito forte. Então, eu queria apoiar vocês para continuar criando outros projetos, sabe? Apoiar é uma coisa super opcional. A gente gostei super de ser a apoiadora, eu tinha certeza que você ia passar, que você ia me dar dor.

Dá uma parte da história, eu quero que a gente se encaixe, que a gente tenha um pouco mais de experiência diferente. Então, assim, a aula foi muito emocionante. Surpresa para você.

Eu acreditava em dizer o óbvio. Não que eu te desejei tudo de bom, mas eu queria dizer, nesse momento, que foi muito orgulhoso, carinho que você está trazendo para sua família e das coisas que você tem conquistado. Os participantes fizeram parte de 12 minutos de grupo e contamos com um IPS de 94 de satisfação, o que mostra a força e a humanização da nossa jornada.

Foram 167 publicações no perfil da Bixler e ainda inúmeros posts nas redes sociais de nossos colaboradores que deram volta à campanha nas redes sociais. E uma onda de contribuintes foi criada. Mais de 300 colaboradores participaram da formula de um IPB além da ativação de endomarketing e revisões para as redes.

Em parceria com o creator da Blá Blá Blá lançamos um projeto focado em simplificar a relação da geração de gente no trabalho, mostrando que, na Bixler, CCL treinou não qualquer coisa, mas iniciou um teclínio com benefícios escondidos. Com isso, trouxemos em 15 anos inovação e protagonismo através de experiências transformadoras e narrativas encargadoras e inativas. E assim capacitamos 54.817 pessoas através de Napster Fest e prepararam ainda mais nossos candidatos.

O resultado é um objetivo inteiro e uma ganha. Reflete a formação educadora. Uma história que reforça a nossa força e nosso compromisso com os fundadores, colaboradores, candidatos e nossas parcerias de sucesso.

A Bixler é muito mais do que uma empresa de alimentos e bebidas. Ela tem cerca de 10 carreiras. E é assim que vivemos e crescemos juntos.

Entre todas as partes. Aqui, agora, vários temas que acabei abordando. A última etapa, chamamos todos esses jovens para Nestlé.

Pagamos a passagem aérea, eles vão todos para lá. E fazemos um dia de campo. Eles vão para... Porque somos uma empresa de alimentos e bebidas, somos uma empresa de supermercado.

Somos uma empresa de varejo, também vendemos supermercado. Eu preciso que eles entendam como é o dia a dia de um merchandising. Como é trabalhar no campo que falamos.

Então, vão todos, eles vestem a camiseta da Nestlé e vão fazer um dia de experiência no mercado. Esse dia de experiência, esse dia que eles vão para lá, eles não sabem que eles passaram. É mais uma etapa.

Porque, de novo, eu quero que eles nos escolham e nós queremos escolher. Nós já sabíamos que essas eram as pessoas que gostaríamos de tê-los como trainee.

Mas não sabíamos se eles iam topar entrar na Nestlé.

Então, fizemos esse momento de campo, todos eles participaram. E fizemos uma dinâmica, por isso que todos estavam com uma lata de leite ninho. Eles abriram a lata de leite ninho e estava escrito que eles eram trainees.

Então, parabéns, você é o trainee da Nestlé 2026. E pedimos, de novo, personalizados, humanizados, com muito cuidado, no momento da inscrição, pedimos para que eles falassem quem você gostaria de receber a notícia que você passou na Nestlé. Quem é essa pessoa? Vocês viram que tinha tia, tinha namorada.

Imagina, eu tenho dois filhos. Já pensou se não é a mãe e a namorada? Na hora que eu olhei, falei para o time, fiz gente errado. Não, como a namorada? Nem a mulher ainda e a namorada.

Falei, meu Deus, mas está bom. Então, assim, são as pessoas que eles escolheram. Quem eu quero que conte para mim.

E aí, como era totalmente de surpresa, pedimos uma mensagem, por exemplo, para a namorada, dizendo que a pessoa tinha passado ou que a pessoa não tinha passado. Então, eu tinha várias mensagens de sim e de não. E aí, no momento da revelação, que é esse momento em que estavam todos lá, passamos o vídeo. E foi aquela choradeira, aquela emoção, porque recebeu da mãe, recebeu da tia, da namorada, de todo mundo da família, de amigos, que tinham passado no processo seletivo. No final, o que posso dizer é que dá trabalho, um baita trabalho, mas dá um orgulho, um baita orgulho, porque eu falo muito, já falo lá em casa para os meus filhos, não adianta eu querer tirar 10 se eu não estudo. Não adianta eu querer ter um NPS alto se eu também não me dedico para fazer tudo isso acontecer.

Então, o quão importante é a gente olhar em cada detalhe de todo esse processo. E aqui, já para ir... E depois que a gente selecionou, então, esse trainee faz o quê na empresa? Então, a gente tem todo um desenvolvimento, 70, 20, 10, durante dois anos. O trainee fica dois anos, durante dois anos ele fica no treinamento. Então, ele passa por treinamentos, ele passa por... E aí a gente faz um treinamento personalizado. Então, a gente tem uma plataforma personalizada para cada trainee. Então, eu preciso trabalhar a negociação.

Eu entro na plataforma e peço treinamento de negociação. Eu preciso de comunicação. Então, a gente também faz algo muito personalizado, porque não dá para oferecer negociação para todo mundo se, de repente, alguém não precisa de negociação.

Então, para o trainee, a gente faz algo bastante específico. A gente tem círculos de mentorias, a gente tem sessões. Então, eu também, não comentei, mas eu tenho um papel de diretora de RH para um negócio de marketing dentro da Nestlé.

E aí eu tenho trainees de marketing. Então, eu tenho, a cada 15 dias, eu me reúno com os trainees de marketing para entender como é que está a experiência deles. O que eles estão achando? Está bacana? O sponsor, o líder, está dando feedback? Os projetos que vocês estão fazendo, está sendo interessante? Porque também não adianta eu largar lá e achar que está tudo certo.

Então, como é que a gente vai monitorando e vai trabalhando com eles? E a questão da visita a campo. Então, eles também têm um trabalho grande de campo, visita a fábrica, CDs a toda parte, as rotações que a gente chama, os projetos que eles desenvolvem. E aí, o que eu quero dizer, aqui, finalizando, já tem aqui, agora estou lendo aqui, que eu queria perguntas, mas não vai ter tempo para perguntas.

Mas, no final, o que eu queria deixar de grande mensagem aqui para todos vocês? Esses jovens vão ser os nossos futuros chefes. São os nossos futuros líderes aí. E aí, como que a gente tem que olhar para a carreira? Então, o talento jovem, ele decide a carreira por quê? Acho que não combinei com a Paula, mas deve estar muito relacionado ao propósito.

Muita questão da tecnologia, questão da cultura, tem que mostrar tudo isso que a gente faz para todos eles. E o programa de trainee, ele acaba sendo um verdadeiro laboratório da empresa e é o futuro, porque, no final, o nosso CEO começou como trainee, a nossa CMO começou como trainee, enfim, várias pessoas da empresa que começaram como trainee e que hoje estão em outras posições. Então, vão ser nossos futuros chefes, como é que a gente faz um

processo seletivo para todos eles, considerando que vão ser nossos futuros líderes.

E, com isso, eu encerro. Eu super agradeço aqui, meu. Muito obrigada.

Eu vou estar por aqui, se alguém quiser conversar, conhecer um pouco mais.