

**media
.monks**

Experiência: Formação profissional e em marketing digital

Media.Monks

Letícia de Paula Sacco - leticia.sacco@rocky.ag

Foco: **Processos**

Modalidade: **Universidade
Corporativa Ampliada**

Categoria: **Ouro**

1. Organização: Media.Monks

2. Descrição da Organização:

A Media.Monks é uma empresa do S4 Capital, formada por agências de marketing e marketing digital espalhadas por todo o globo, tendo performance em seu DNA. Nossa missão é solucionar a dor ou desafio dos nossos clientes no on-line. Acreditamos que dados são a base para o Marketing Digital, portanto nossa equipe é composta por pessoas com perfil analítico e conhecimentos estatísticos, preparadas para tomarem as melhores decisões para nossos clientes. Nosso objetivo é gerar resultados através de campanhas de performance no meio on-line e construir relacionamentos duradouros com nossos clientes.

3. Nome da Experiência: Formação profissional e em marketing digital

4. Descrição Experiência:

A Media.Monks Brasil é uma *training company* e aposta na formação de profissionais de Marketing Digital com uma base extremamente analítica e voltada para dados e tecnologia. Desenvolvemos, portanto, uma estrutura consistente de treinamentos e formações para pessoas em qualquer momento da faculdade, do primeiro ao último ano, com interesse em se desenvolver de forma rápida e intensa. Todas as pessoas que hoje compõem a liderança da empresa, incluindo o COO, começaram como pessoas estagiárias, da base da Media.Monks Brasil. Nossa formação é sólida e soma conhecimentos técnicos de marketing digital e tecnologia e habilidades comportamentais necessárias para ser uma boa pessoa profissional.

5. Melhores Práticas e Lições Aprendidas:

5.1. Melhores práticas: *(ações que foram acertadas na aplicação e que compartilhadas estimulam suas aplicações de forma contextualizada em outras Experiências)*

1. Processo seletivo voltado para comportamentos

Nossos processos seletivos não exigem habilidades técnicas prévias. Nosso foco de avaliação está em vivências que as pessoas passaram e como elas se desenvolveram, quais habilidades comportamentais possuem e se estas estão em sintonia com nossos valores e práticas culturais.

Abaixo algumas perguntas que fazemos em todos os nossos processos de seleção:

Diversidade: "Como você acha que podemos impactar cada vez mais pessoas diversas, e de grupos minoritários?"

Dar e receber feedback: "Fale sobre um feedback que recebeu de alguém./Conte um feedback que deu para alguém."

Autonomia e responsabilidade: "Você já teve alguma situação em que a responsabilidade por fazer/resolver algo era só sua, mas impactaria várias pessoas?"

2. Onboarding com duração estendida

O processo de onboarding dura um mês inteiro e é composto por aprendizados técnicos, comportamentais e culturais.

Iniciamos com uma semana de reuniões de recepção, momentos com o time e liderança, boas vindas da diretoria e apresentação dos grupos culturais. As outras três semanas são dedicadas a treinamentos técnicos e de habilidades comportamentais importantes para a execução do trabalho como comunicação, escrita de e-mails e boas práticas em reuniões.

O processo de onboarding é encerrado depois de um mês em uma conversa com a diretoria da empresa, em que é falado sobre o funcionamento do negócio e o que é esperado de cada pessoa colaboradora.

3. Práticas de times

Para garantir o desenvolvimento das pessoas colaboradoras, temos práticas obrigatórias e recorrentes. São elas:

- a. Reuniões 1:1s semanais ou quinzenais: prática entre a pessoa liderada e sua liderança direta com o objetivo de trocar de feedback, direcionamento do trabalho e da carreira e aprendizados.
- b. Dailies e Weeklies: são reuniões periódicas que tem como objetivo discutir os resultados dos clientes atendidos e como melhorá-los. É uma fonte rica de aprendizado técnico.

4. Mapeamento de desenvolvimento e Plano de Desenvolvimento Individual

O Mapeamento de Desenvolvimento é um processo estruturado e pensado para auxiliar no desenvolvimento de todos os Monks e nele nós mapeamos as competências mínimas, sendo essas técnicas e comportamentais de cada área com base em avaliações feitas pelos líderes e também por auto avaliações.

Essas avaliações servem única e exclusivamente para auxiliarem a mapear onde as pessoas estão em seus processos de desenvolvimento e assim entenderem onde e como podem chegar onde querem.

5.2. Lições aprendidas:

1. Processo seletivo com exigências técnicas

Nossos primeiros processos seletivos tinham perguntas e exercícios mais técnicos sobre marketing ou sobre outras disciplinas utilizadas no dia a dia com clientes e, ao longo do tempo, acumulamos altas taxas de reprovação e tivemos alguns casos de desalinhamento de expectativa entre a pessoa colaboradora e a Media.Monks, já que o técnico sempre foi algo que tivemos muita estrutura e experiência para ensinar.

Nossa decisão, diante desses problemas, foi de passar a buscar nos nossos processos seletivos, aprendizados e excelência em comportamentos como proatividade e comprometimento e conexão com os nossos valores culturais, como as perguntas sobre diversidade descritas no item 5.1. Além disso, criamos o Creed Recrutamento, um grupo de trabalho voluntário voltado para melhorias das nossas práticas em processos seletivos e que conta com a participação de todas as áreas da Media.Monks.

2. Cultura refletindo nosso foco em pessoas e desenvolvimento

Com a empresa crescendo rápido e se estruturando ao mesmo tempo, encontramos dificuldades em expandir e consolidar nossa cultura voltada para pessoas, tínhamos espaços bem definidos e estruturados para discussões e trocas técnicas e pouco ou nenhum voltado pra cultura e pessoas.

Com a entrada de mais pessoas na empresa e o início do trabalho remoto por conta da pandemia, em 2020, desenvolvemos e fortalecemos várias práticas para estimular nossos valores e cultura no dia a dia de todos os Monks:

2.a. Além da presença de Monks em 100% das entrevistas de processo seletivo, adicionamos perguntas voltadas para os nossos valores, como “levantamos a mão quando precisamos de ajuda” e “cuidamos com carinho de todos os Monks”.

2.b. Criamos um escritório virtual com salas temáticas e espaços convidativos para as trocas “de corredor” que tínhamos presencialmente e eram parte da nossa cultura de colaboração e crescimento em time.

2.c. Reformulamos e incentivamos intensamente a participação das pessoas nos Creeds, nossos grupos voluntários de trabalho que se alinham e executam ações voltadas para a cultura da empresa como recrutamento, treinamentos, diversidade, ações sociais etc. Hoje temos representatividade de todas as áreas da empresa nesses grupos de trabalho.

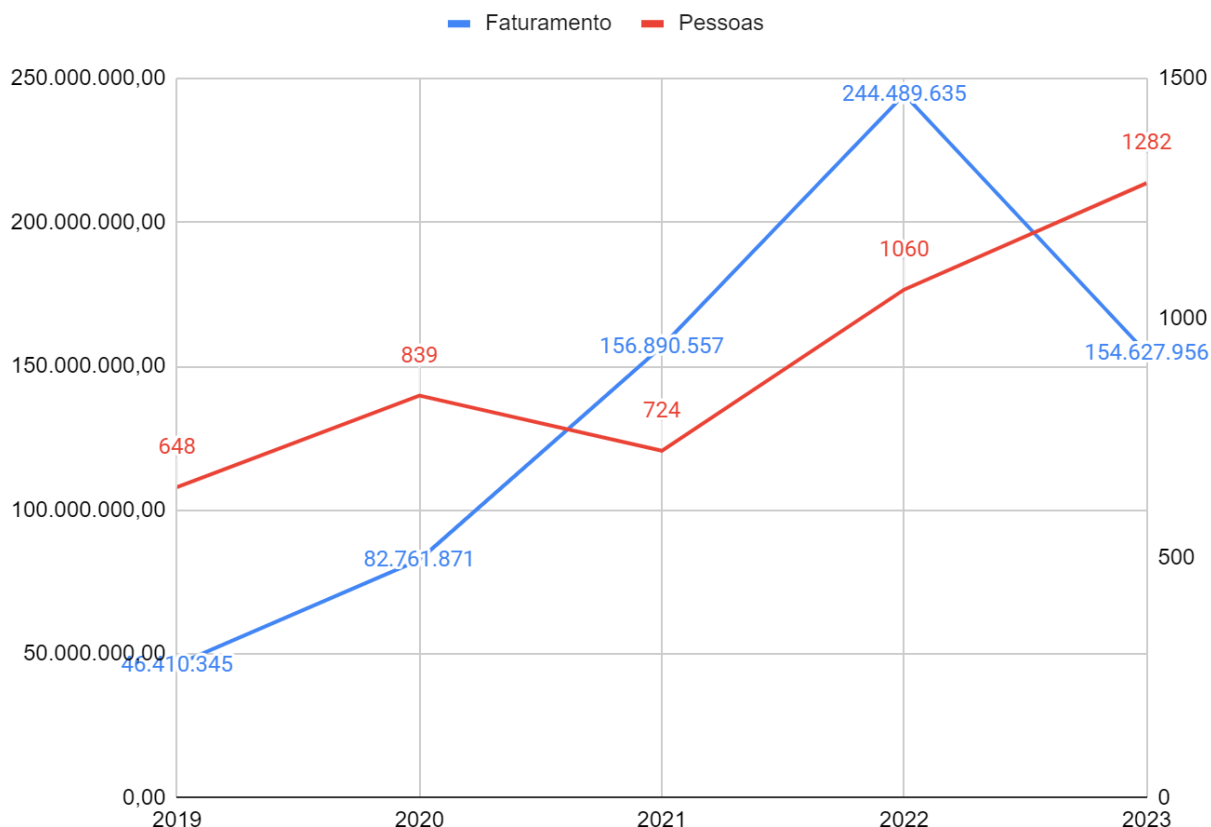
2.d. Toda reunião geral semanal da Media.Monks começa com pessoas se voluntariando e contando sobre um valor da empresa que vivenciou nos últimos dias e elogiando quem contribuiu para que ela tivesse essa vivência.

6. Indicadores de Resultado e Desempenho:

6.1. Indicadores de Resultado:

6.1.a. Histórico de crescimento de pessoas e faturamento da Media.Monks Brasil ao longo dos anos.

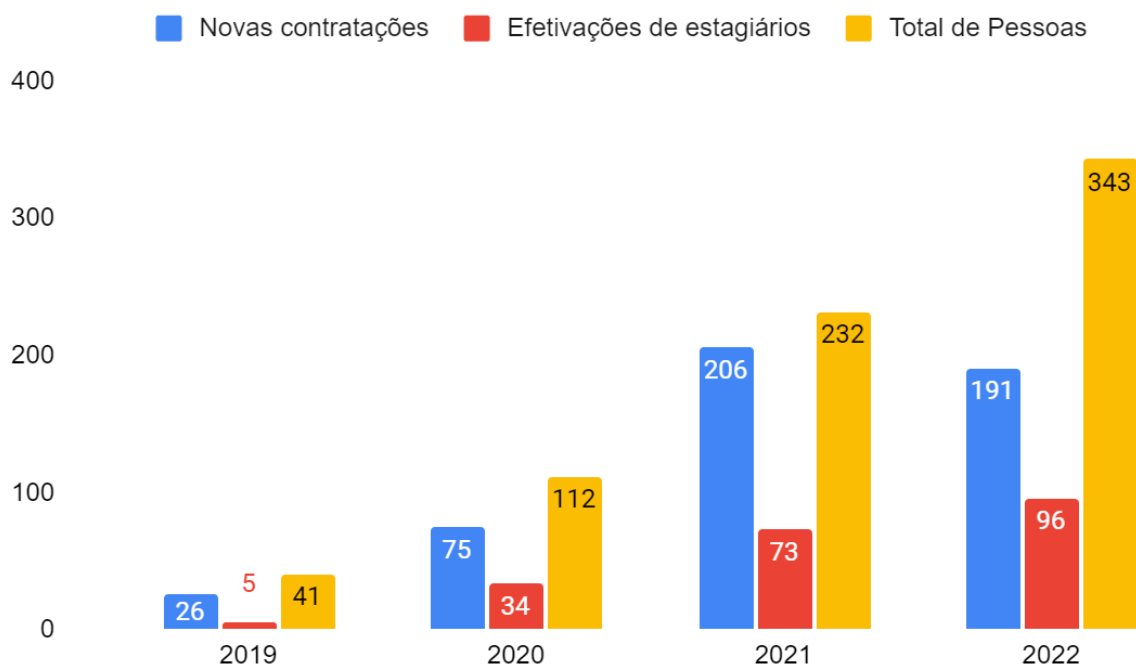
A Media.Monks cresceu ao longo dos anos de acordo com o desenvolvimento das pessoas, nossos resultados acompanham as oportunidades de reconhecimento e avanços de carreira. Interessante notar que mesmo com os impactos econômicos e sociais severos da pandemia, conseguir manter o crescimento de pessoas.



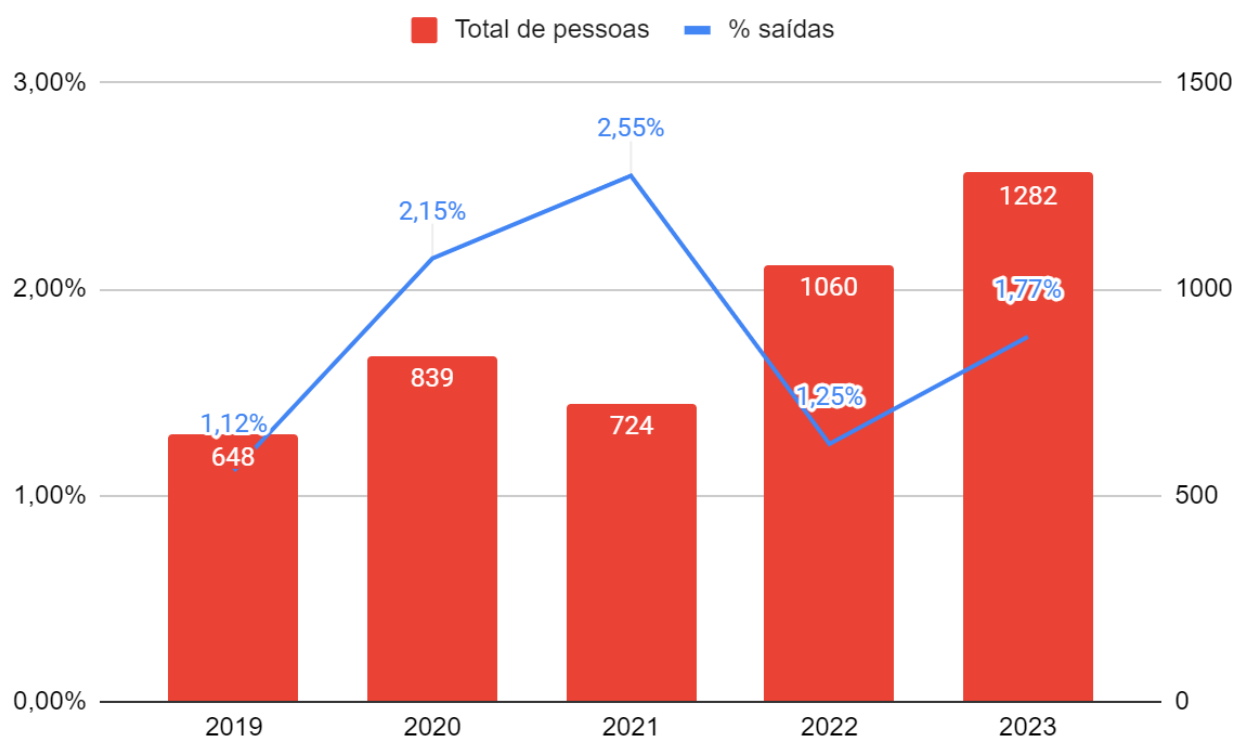
Histórico de Crescimento

6.1.b. Histórico de crescimento de pessoas em novas contratações de estagiários, efetivação de estagiários em relação ao total de pessoas da empresa de uma de nossas sedes, em Sorocaba.

Nossa média histórica é de 37,5% do total de pessoas que foram contratadas pela empresa anualmente, sendo efetivadas. O tempo médio atual para que uma pessoa estagiária seja efetivada na Media.Monks é de 13 meses.



6.1.c. Histórico de saídas da Media.Monks em relação ao total de pessoas.



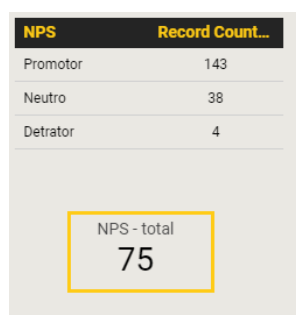
Nossos índices de turnover sempre foram muito baixos e nossa meta anual é mantê-lo abaixo de 2,5%. Desde 2019 até esse ano, 2023, nosso maior índice foi em 2021, com 2,55% no ano. O principal motivo desse “boom”

de saídas foi a retomada do mercado depois da pandemia. De qualquer forma, em comparação com outras agências e até empresas de tecnologia, nosso turnover segue sendo um modelo a ser seguido e buscado.

6.2. Indicadores de Desempenho:

6.2.a. e-NPS anual da Media.Monks Brasil, versão de 2022 e 2023. O cálculo é feito da mesma forma que o NPS tradicional.

Nosso NPS de pessoas colaboradoras, coletado no momento em que escolhem se desligar da empresa, está na transição entre a “zona de qualidade” e “zona de excelência”.



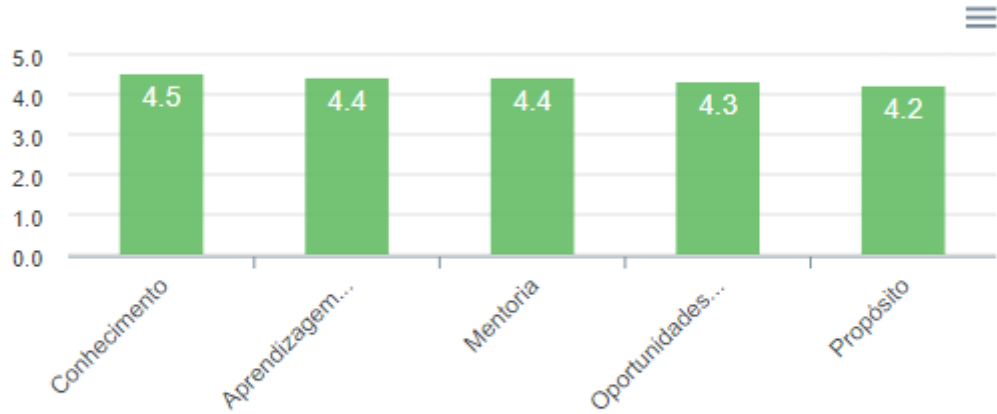
6.2.b. Dados extraídos da nossa plataforma de gestão de pessoas e cultura.

Rodamos pesquisas de engajamento quinzenais há pouco mais de um ano, em nossa plataforma de gestão de pessoas. As avaliações são feitas por Monks em todos os momentos da jornada conosco e refletem como experienciam a empresa no dia a dia. As análises consideram o período de julho de 2021 a setembro de 2023 e a porcentagem de favorabilidade reflete quantas pessoas da Media.Monks responderam a pesquisa ao longo dos meses.



Crescimento pessoal

4.4

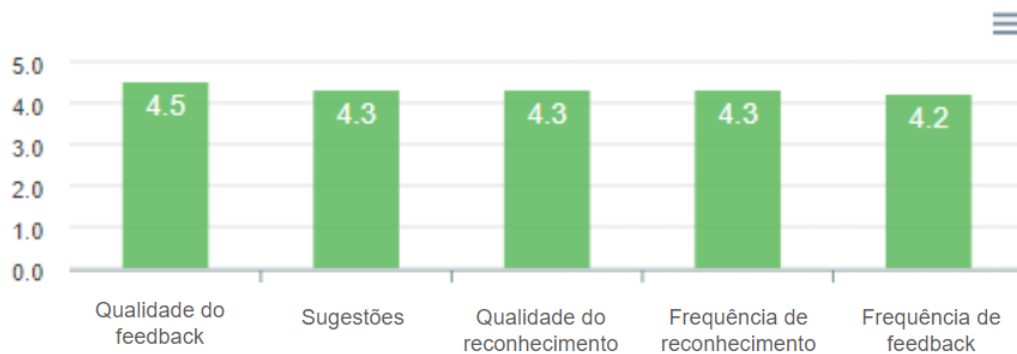


Favorabilidade ?

86%

Reconhecimento & Feedback

4.3



Favorabilidade ?

85%

7. Planos futuros

Nosso planejamento para 2024 prevê um desenvolvimento intenso de lideranças e das pessoas nas carreiras técnicas, focando em seniorização e na preparação de mais pessoas para grandes clientes como Netflix, que hoje já faz parte da Media.Monks.

Como somos parte de um grupo de empresas, prevemos também a transferência de pessoas do time, pela excelência em seu desenvolvimento, para outras empresas do grupo, inclusive internacionais. A Media.Monks Brasil tem recebido reconhecimento frequente pela estrutura de formação de pessoas em marketing digital e em tecnologia de todo o globo. E é só o começo!

Nosso objetivo para os próximos anos é desenvolver e ampliar a universidade corporativa, criando trilhas assíncronas e síncronas para todas as áreas da empresa e formando profissionais com especialidades importantes para todo o grupo Media.Monks.

Para tal objetivo, vamos expandir nosso relacionamento com instituições de ensino públicas e privadas e com todo o ecossistema de São Paulo, Sorocaba, São Carlos e região.

8. Depoimentos

8.1 Líderes internos que aprovaram e apoiaram a Experiência



“Como fundadora e diretora da Media.Monks, é fácil olhar para os resultados que colhemos em relação às boas práticas de desenvolvimento de pessoas e saber que tomamos as decisões certas ao longo do caminho. Temos atualmente 3 sócios e toda a camada de alta liderança formada por pessoas que começaram como estagiários aqui ou em outra empresa do grupo do qual fazemos parte só foi possível pela forma como entendemos nossa co-participação e co-responsabilidade na formação dessas pessoas. Se isso tudo funciona? Em 4 anos conseguir formar mais de 14 pessoas na alta liderança que começaram suas carreiras sem experiência e hoje assumem essas cadeiras por mérito do trabalho e comprometimento que tiveram com seu próprio desenvolvimento e crescimento da Media.Monks me dá tranquilidade para responder que SIM! “

Daniela Gerbara, Fundadora e Diretora de Marketing da Media.Monks.



“A Media.Monks é uma empresa de serviços, nosso capital mais valioso são pessoas e por isso somos uma empresa Humanizada. Mas o que significa ser uma empresa humanizada? Nós tratamos as pessoas como gostaríamos de sermos tratados desde a entrevista até o desligamento. Nosso processo seletivo é muito voltado para o comportamental, queremos que as pessoas sejam elas mesmas dentro da empresa, que consigam trabalhar sem se preocupar com outras coisas senão seu trabalho. Depois da entrevista fazemos um onboarding de 1 mês, onde são feitos todos os treinamentos, pois aqui a pessoa não precisa saber nada de marketing digital para começar a trabalhar, formamos quase todos nossos talentos. Quando a pessoa está apta a trabalhar, o desenvolvimento não para por aí, aqui o desenvolvimento é contínuo com os 101's dos liderados com os líderes, um encontro mensal com o líder para feedbacks e também o PDI, que é o programa de desenvolvimento pessoal. Assim, monitoramos e ajudamos no desenvolvimento de todos, respeitando claro o tempo de cada um. Acredito muito em nosso modelo e queremos transformar vidas através da educação e do desenvolvimento das pessoas. “

Fernando Ruocco, Diretor de Operações da Media.Monks.

8.2 Clientes internos que se beneficiaram da Experiência



“Tive a sorte e oportunidade de iniciar minha carreira de gestão aqui na Media.Monks juntamente com seu início de Operação em Sorocaba.

Operação esta que era apoiada por grandes líderes que carregavam junto com eles grandes propósitos de crescimento da empresa muito fortificado pelo crescimento que essas novas pessoas na operação tinham potencial para gerar.

Minha contratação foi uma aposta feita pela Daniela Gebara onde eu tive a oportunidade de desenvolver hard skills e soft skills para auxiliar em todo esse crescimento profissional juntamente com o crescimento da empresa. De 2018 até o presente momento, onde saímos de 3 pessoas na Media.Monks para ~400 eu pude passar por diversos cargos de gestão e desafios que foram fundamentais para que eu me desenvolvesse até aqui.

E todo esse crescimento e desenvolvimento se deu graças a cultura que existe na empresa desde o primeiro dia de existência dessa operação, onde nos é dado espaço, apoio e ferramentas que permitem e colaboram para que esse desenvolvimento aconteça de forma ágil e eficiente.

Rotinas de 1:1's com o líder acontecendo quinzenalmente, mapeamentos de desenvolvimentos de hard e soft skills, planos de desenvolvimento individuais de curto/médio/longo prazo foram essenciais para guiar essa trajetória que está fazendo 4 anos.

A melhor parte de olhar para o início dessa trajetória e os dias atuais é que após esses anos todos o fomento a esses 'processos de sucesso' só cresceram e foram sendo melhorados, trazendo nossa preocupação enquanto empresa no desenvolvimento sustentável de novos talentos.”

Marcos Vinícius Costa, Sócio e Gerente de Operações da Media.Monks.



“Tive a oportunidade de ser o primeiro estagiário da Media.Monks onde participei de um projeto de capacitação especial, tive contato com todas as frentes de atuação o que foi crucial para o meu melhor entendimento do segmento e de como agregamos como empresa, isto serviu como base para o meu desenvolvimento e crescimento.

A Media.Monks possui uma estrutura organizacional muito horizontal o que me proporcionou contato direto com a alta liderança. Através de rotinas como 1:1's, PDI's e suporte técnico e emocional quando necessário pelos meus líderes e pares consegui aproveitar todas as oportunidades que me foram dadas e alcancei um rápido crescimento e hoje, como líder, consigo ajudar novos membros a construírem o seu caminho assim como eu construí o meu.

O que mais valorizo em toda essa jornada são os créditos de responsabilidade que ganhamos a medida que conseguimos nos desenvolver, foram incontáveis situações de sucesso ao longo desses 4 anos que me geraram novas oportunidades para aplicar o que vinha aprendendo com meus líderes. E em todas as situações, de sucesso e de insucesso, os valores da empresa sempre se mantiveram e foram colocados em primeiro lugar, o que foi crucial para meu desenvolvimento.”

Gustavo Candido Reis Silva, Sócio e Gerente de Operações da Media.Monks.

8.3 Clientes externos que se beneficiaram da Experiência



"São mais de 2 anos trabalhando com o Thiago e acompanhando todo seu crescimento e maturidade profissional dentro da Media.Monks. É nítido sua capacidade de ser analítico e ágil nas tomadas de decisões além de conseguir gerir todo time que se dedica ao projeto da ABC da Construção."

Rodrigo Rezende, Head Digital da ABC da Construção.

9. Classificação da Experiência (Projeto):

Foco:

Foco	Processos
Modalidade	Universidade Corporativa Ampliada
Categoria	Ouro

10. Alinhamento da Experiência aos Fundamentos aos Pilares do Brasil Digital:

Pessoas:

Promover o Autodesenvolvimento	Nossa estrutura de formação de pessoas e o fato de não exigirmos formações específicas e nem experiência prévia, permite que indivíduos com bagagens completamente diferentes se formem profissionais das áreas que abrangemos na empresa como Marketing, Tecnologia e Comunicação, em seus próprios tempos e com os materiais e métodos de aprendizagem que preferirem, sempre acompanhados pela liderança direta, que tem como objetivo principal, formar bons profissionais.
--------------------------------	---

Sociedade:

Inclusão	A não exigência de faculdade, curso ou experiência de trabalho prévia/específica, permite que tenhamos não só a inclusão de pessoas diversas como possamos fazer um trabalho de equidade, dando oportunidades para pessoas se formarem conosco e, quando fizer sentido para elas, irem para outras oportunidades de trabalho que provavelmente não teriam caso não tivessem acesso à alguma formação.
----------	---

Negócios Digitais:

Modelo de Negócio	Nosso modelo de negócio se torna escalável e mais acessível para nossos clientes, já que a contratação de pessoas colaboradoras fica facilitada e por formarmos profissionais de ponta, que são referências nacionais, temos serviço de alta qualidade por um custo atrativo.
-------------------	---

Economia Digital:

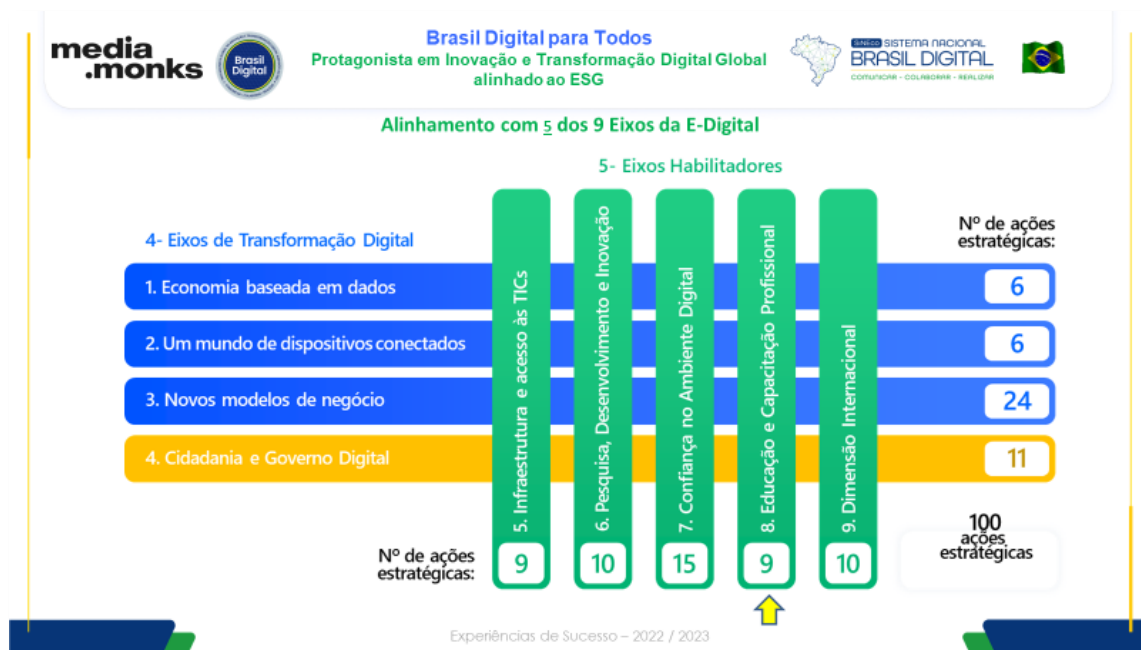
Educação e Capacitação Profissional	Nossa estrutura de formação de pessoas e o fato de não exigirmos formações específicas e nem experiência prévia, permite que indivíduos com bagagens completamente diferentes se formem profissionais das áreas que abrangemos na empresa como Marketing, Tecnologia e Comunicação, em seus próprios tempos e com os materiais e métodos de aprendizagem que preferirem, sempre acompanhados pela liderança direta, que tem como objetivo principal, formar bons profissionais.
-------------------------------------	---



11. Alinhamento aos Eixos da E-Digital:

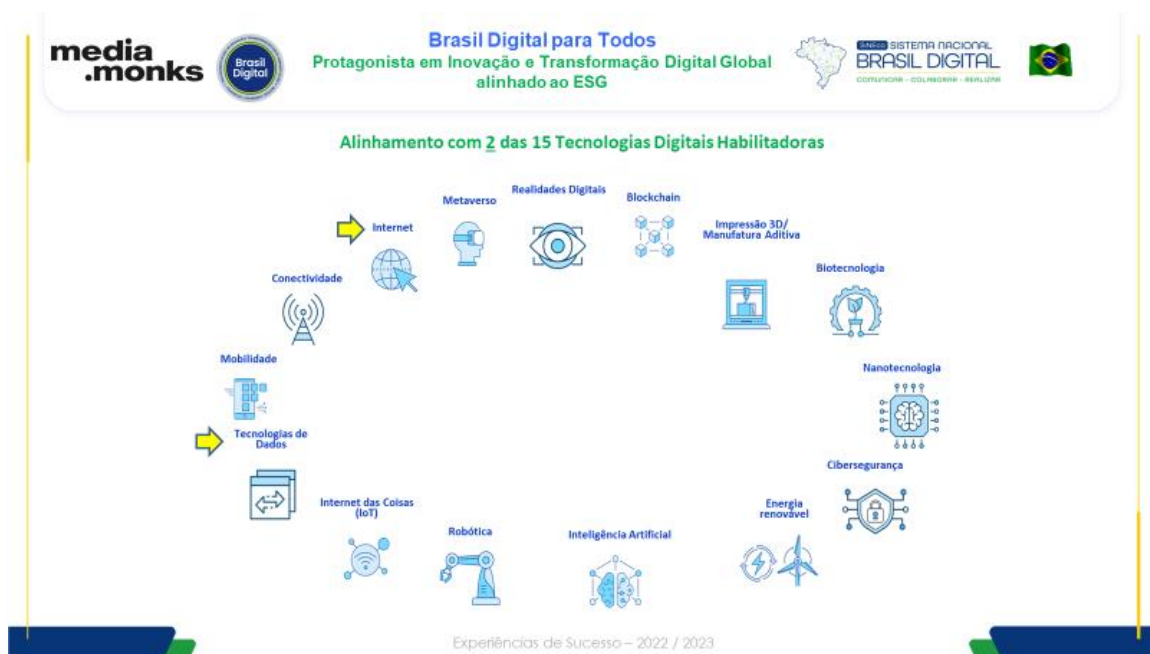
Eixos Habilitadores:

<p>D Educação e Capacitação Profissional (15 AEs)</p>	<p>D7 - Desenvolver e implementar um programa de capacitação de nível técnico (cursos técnicos e cursos de qualificação profissional técnica) para a reconversão e a recolocação profissional, em parceria com o setor produtivo, para atender as exigências da Transformação Digital (desenvolvimento de soft e hard skills): temos trilhas de ensino técnico e comportamental para todas as áreas e carreiras da Media.Monks, desde BackOffice (RH, Financeiro, Comercial), até Marketing Digital, Tecnologia e Comunicação.</p> <p>D8 - Estimular investimento privado na capacitação profissional para atender aos novos modelos de negócio: Temos programas internos de capacitação como Escola de Líderes e externos como Escola de Social Media para Pessoas com Deficiências que são sem custos para quem se forma.</p>
--	---



12. Alinhamento com as TDHs - Tecnologias Digitais Habilitadoras:

1. Tecnologias de Dados	Atuamos com marketing digital e nosso trabalho é extremamente analítico. Os estagiários são responsáveis por analisar os dados de marketing digital dos clientes e produzir relatórios mensais com insights e melhorias pensando no crescimento do negócio. Esse dia a dia exige conhecimento avançado das tecnologias que utilizamos: Google Ads, Facebook Ads, Tiktok Ads, entre outros.
2. Internet	Atualmente nosso modelo de trabalho é 100% digital. Todas as ferramentas para atender o cliente e internas são do Google (calendário, chat, reuniões, práticas culturais)



13. Alinhamento com a Governança ESG:

<p>Academias</p>	<p>Por conta do modelo do nosso negócio, temos parcerias com universidades públicas, particulares e com instituições de ensino superior técnico, de modo a priorizar os estudantes dessas instituições em nossos processos seletivos e também com ações de formação dentro desses espaços, de forma gratuita e feita pelos nossos colaboradores voluntariamente.</p> <p>Temos parceria forte com universidades públicas como UFSCar São Carlos e Sorocaba, USP São Carlos, com universidades particulares como a UNISO em Sorocaba, com institutos federais como o IFSP de São Carlos de Araraquara, entre muitas outras organizações de ensino.</p>
<p>Empresas</p>	<p>Desde o nascimento da Media.Monks, pensamos o modelo de negócios incluindo o desenvolvimento das pessoas e, com o passar dos anos, aprimoramos ele a ponto de pessoas serem o centro de todo o funcionamento e crescimento da organização.</p> <p>Acreditamos que apesar de nossas particularidades, desenvolver modelos com essa base é possível em qualquer negócio.</p> <p>Temos contato e troca com empresas parceiras como o ONOVOLAB, Beta Learning, Clear Sale, Google, Meta, Centro Empresarial Bandeiras, entre outras.</p>
<p>Sociedade (S)</p>	<p>O “core” do nosso negócio são as pessoas e, desde o primeiro dia delas conosco, ensinamos, reforçamos e as inserimos em práticas voltadas para o autodesenvolvimento e o desenvolvimento de pares e liderados, como 1:1s, treinamentos de monks para monks, dailies com os times, eventos culturais etc.</p> <p>Temos iniciativas de inclusão internas com nossos grupos de afinidades (Chumas e Creeds), que organizam ações de letramento e conscientização com pautas antirracistas, antilgbtqia+fóbicas, bem como com parcerias de fundo social, como com o Lar Casa Bela de Sorocaba.</p> <p>Além disso, temos um grupo externo que se chama Inclusão.Monks que produz escolas de formação técnica exclusivas para Pessoas com Deficiência, já produzimos uma de Social Media e estamos produzindo uma de Marketing Digital para ser lançada em 2024.</p> <p>Dentro do time de People (RH), temos uma área que se chama People Experience e atua com nossa estratégia ESG, focando em diversidade, equidade e inclusão.</p>

media
.monks



Brasil Digital para Todos
Protagonista em Inovação e Transformação Digital Global
alinhado ao ESG



SINEco SISTEMA NACIONAL
BRASIL DIGITAL
COMUNICAR - COLABORAR - REALIZAR



Alinhamento com Governança ESG

Aca demias

Parcerias com as universidades locais públicas e privadas para a contratação de universitários de todos os cursos.

Empresas

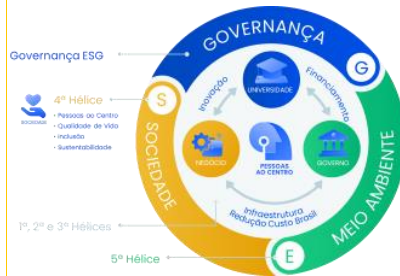
Temos contato e troca com empresas parceiras como o ONOVOLAB, Beta Learning, Clear Sale, Google, Meta, Centro Empresarial Bandeiras, entre outras.

Sociedade (S):

Pessoas ao centro.

Governança (G):

Modelo de negócio de formação de profissionais técnica e comportamentalmente prontas para assumir responsabilidades em empresas de diferentes tamanhos e formatos.



Experiências de Sucesso- 2022 / 2023