1.3.1 BRADESCO | INTEGRA RH

Iniciativa: Integra rh

Leandro Bonilha -
leandro.bonilha@bradesco.com.br

Foco: Processos

Modalidade:Universidade Corporativa Ampliada

Categoria: Ouro

1. Nome da organização:

Banco Bradesco

2. Descrição da organização:

Somos uma empresa de 78 anos, consolidada no mercado bancário, com o compromisso de oferecer serviços de excelência. Em nossa história valorizamos os princípios de ética, responsabilidade, diversidade, desenvolvimento e saúde integral. Trazemos essas práticas conosco desde a nossa fundação, em 1943, na cidade de Marília – SP.

Para atender nossos mais de 70 milhões de clientes, estamos presentes em todas as regiões do País, por meio de agências físicas, canais digitais (os quais já representam 98% das transações) e também com o nosso banco digital, o Next.

Vivemos em um período de grandes transformações na sociedade e na economia brasileira. Nossa estratégia para acompanhar essas mudanças e também impulsioná-las, é firmada na eficiência, na inovação, no relacionamento com clientes, no capital humano e no crescimento sustentável com rentabilidade.

Em 2020, investimos 6 bilhões de reais em tecnologia, para aprimorarmos nossos serviços e produtos, entre eles a BIA (Bradesco Inteligência Artificial), que interage com os clientes via meios digitais, informando e auxiliando nas transações, com agilidade e comodidade sem a necessidade de deslocamento. Em 2021, a BIA passa a ter respostas contra assédio e importunação sexual, pois apesar de ser uma inteligência artificial, ela é composta por elementos femininos e recepcionou mensagens ofensivas. Mudamos as respostas da BIA para que ela reaja de forma justa e firme contra o assédio. Assim o Bradesco reforça seu compromisso contra essas formas de violência, com a certeza de que a busca pelo fim do assédio deve ser uma responsabilidade de todos nós.

Queremos ser a empresa desejada por profissionais de alta performance para viverem seu presente e construírem seu futuro. A base de nossa estratégia está alicerçada nas pessoas. Buscamos aprimorar as competências essenciais e transformadoras dos nossos profissionais com objetivo de tornar viável nossa estratégia corporativa.

Possuímos uma cultura organizacional pautada na ética, transparência e respeito às pessoas, e investimos para ter um ambiente inovador, desafiador e diverso. Destacamos a importância das ações relacionadas à saúde e ao bem-estar de nossos funcionários e colaboradores por meio do programa Viva Bem, o incentivo ao voluntariado por meio do Portal do Voluntariado Bradesco e da plataforma on-line integra rh, que vem possibilitando o protagonismo de nossos times frente aos desafios profissionais. **Nome da Iniciativa:**

Integra rh

3. Descrição Iniciativa:

Em 2019, lançamos a nossa plataforma online integra rh, que está disponível para todos nossos funcionários. Desde então, revisitamos a plataforma constantemente, visando que cada um de nossos funcionários atuem com transparência e protagonismo na carreira.

Entre os recursos disponíveis, os funcionários podem contar com todo o conteúdo fornecido pela Unibrad, nossa Universidade Corporativa, como cursos online e presenciais, trilhas e playlists, comunidades de aprendizagem, grupos de estudo, certificações, hotsites e campanhas que potencializam a disseminação do conhecimento.

Também estão disponíveis funções de gestão de carreira, como a candidatura às vagas internas e recursos como o currículo, que ficam cadastrados no perfil dos nossos funcionários e servem de insumo para as ações de carreira da organização. É possível construir planos de desenvolvimento visando diferentes objetivos profissionais de forma totalmente integrada com os conteúdos da Unibrad.

O processo de avaliação de Competências e Desempenho também é realizado por meio da plataforma, onde os funcionários registram seus objetivos e realizam acompanhamento ao longo do ano. Também podem registrar feedback social para qualquer outra pessoa, utilizando os recursos de medalhas e gameficação.

A nossa atual página de Trabalhe Conosco é viabilizada por meio do integra rh. Como parte da estratégia de atração e seleção de candidatos externos, diversas melhorias foram adotadas para garantir uma melhor experiência para o candidato, visibilidade sobre as oportunidades de trabalho e acompanhamento do processo seletivo. Toda a jornada, desde a candidatura até o ingresso é realizada por meio da plataforma, com acompanhamento total do RH e do gestor que irá receber o novo funcionário.

Ao longo da Pandemia Global de COVID-19, o foco do projeto foi direcionado para a melhoria de processos e experiência relacionados à atração, seleção e admissão de novos funcionários e com o integra rh conseguimos concretizar a nossa estratégia de Transformação Digital de Aquisição de Talentos, modificando a maneira como recrutamos, admitidos e integramos os novos funcionários.

Todos os meses, aproximadamente 800 novos funcionários são admitidos na Organização Bradesco por meio do integra rh. São mais de 2.500 candidaturas recebidas diariamente no nosso site externo de carreira e centenas de outras candidaturas para as vagas internas.

Nossa estratégia de Capital Humano para Recrutamento é dividida em duas abordagens:

Para os candidatos externos, investimos em vagas iniciais, focadas no público de estagiários, jovens aprendizes e novos talentos. Com a plataforma do integra rh, conseguimos alavancar em 23% os números de candidaturas por meio de ferramentas de job posting, além de hospedar 4 sites personalizados para as empresas da Organização (Banco Bradesco, Banco Digital Next, Bradesco Seguros e Fundação Bradesco). A experiência dos candidatos externos foi redefinida e 98% dos candidatos declaram que a experiência de se inscrever nas vagas é positiva.

Adotamos ações para melhorar atividades de triagem e análise de perfil, e incluímos ferramentas de vídeo (Webex e Teams) para as etapas do fluxo de candidatura. Também firmamos parcerias com agências de recrutamento, para nos apoiarem nos processos de seleção.

O processo de coleta de documentos para admissão agora é totalmente digital e realizado por meio do integra rh. Desenvolvemos opções para que durante o envio dos seus documentos, o candidato já realize a abertura da sua conta corrente bancária e selecione a clínica médica onde irá fazer o seu exame médico admissional.

Toda essa mudança de processos e plataforma tem sido essencial para garantirmos a velocidade e também a segurança dos candidatos ao longo da pandemia, diminuindo significativamente os momentos de interação presencial.

Também adotamos o integra rh como ferramenta principal de integração para novos funcionários, com termos, aceites e cursos iniciais.

4. Melhores Práticas e Lições Aprendidas:

Melhores práticas:

- Publicação de forma individual das vagas disponíveis, para que o candidato localize a vaga de seu interesse e realize a inscrição.
- Possibilidade de aplicar filtros na busca pela vaga ideal, como por exemplo: cidade, escolaridade ou nível de cargo.
- Autonomia para o candidato selecionar a clínica mais próxima de sua residência para realização de exame médico.
- Possibilidade de abrir a conta corrente pelo App, sem a necessidade do candidato ir até a agência realizar o procedimento de abertura de conta presencial.

Lições aprendidas

A tecnologia deve andar lado a lado dos nossos processos, para que de forma estruturada consigamos atender os movimentos, e assim agirmos não só para acompanhá-los, mas também impulsioná-los.
Com o aprimoramento da plataforma integra rh conseguimos manter a operação de contratação ativa no período de pandemia, comprovando a importância de revisitarmos processos e aprimorá-los de acordo com os avanços da tecnologia e das relações humanas.

5. Indicadores de Resultado e Desempenho:

Indicadores de Resultado:

- Redução de campos na candidatura, pensando em uma melhor experiência aos candidatos.

- Aumento do volume de candidaturas internas e externas, por propiciar a seleção das vagas de interesse, direcionada aos propósitos de carreira.

- Maior facilidade para os candidatos participarem do processo.

Indicadores de Desempenho:

- Feedback dos usuários na candidatura = temos 98% de feedbacks positivos em relação a experiência no site de candidatura.
- Redução do tempo médio de admissões, ao darmos autonomia aos candidatos para a inclusão dos documentos, sem a necessidade de entrega de cópias pessoalmente, diminuímos a necessidade de cobrança de documentos, assim como, envio de documentos incorretos e a ida de candidatos presencialmente para atendimento e assinatura de documentos e aceites de benefícios.
- Visibilidade do processo, em tempo real, a todos os administradores de RH envolvidos no processo de admissão, possibilitando que as informações sejam as mesmas em todas as esferas.
- Banco de candidatos compartilhado entre as empresas da Organização, o que possibilita que os recrutadores façam buscas de candidatos para vagas específicas.
- Padronização do processo de admissão para todas as empresas da Organização, os candidatos têm uma experiência única.

6. Planos Futuros

O integra rh é uma plataforma em constante evolução. Em Roadmap temos o desafio de alavancar o desenvolvimento de skills de funcionários.

7. Depoimentos

Juliano Ribeiro Marcilio, Diretor de Recursos Humanos no Banco Bradesco:

"Por meio da plataforma integra rh, os processos de Recursos Humanos estão cada vez mais conectados, de forma que a jornada do funcionário na gestão de seus diferentes momentos de carreira aconteça de maneira fluida, rápida e transparente.

A ideia principal é potencializar a experiência dos funcionários, trazendo maior autonomia nas escolhas, que vão desde vagas de recrutamento interno até quais trilhas cursar, visando seu desenvolvimento, entre as muitas funcionalidades que a plataforma oferece.

É uma ferramenta criada para que cada funcionário do Bradesco seja protagonista!

Todos esses conceitos foram traduzidos no próprio nome da plataforma, que foi resultado de uma votação da qual participaram todos os funcionários da Organização.

O integra rh representa um importante avanço tecnológico e compõe o nosso perene objetivo de estabelecer, manter e avançar em políticas, processos e produtos que elevem o Capital Humano da Organização. "

Leandro Viera Bonilha, Coordenador de Recursos Humanos

"Os significativos resultados apresentados estão relacionados ao sucesso da ferramenta integra rh. Antes dela, os nossos produtos voltados para Gestão de Talentos eram distribuídos em plataformas com interface e usabilidade diferentes. Precisávamos integrar pilares fundamentais como a Universidade Corporativa Bradesco (Unibrad), as áreas de gestão de capital humano, responsáveis pela avaliação de performance e sucessão, e a área de Recrutamento Interno, responsável por oferecer oportunidades nas diversas áreas da Organização.

Assim surgiu o integra rh, uma ferramenta com tecnologia avançada e diferencial do mercado, utilizada para simplificar o ciclo de vida profissional dos funcionários."

Classificação da Iniciativa (Projeto): Foco, Modalidade e Categoria

Foco	Processos
Modalidade	Universidade Corporativa Ampliada
Categoria	Ouro

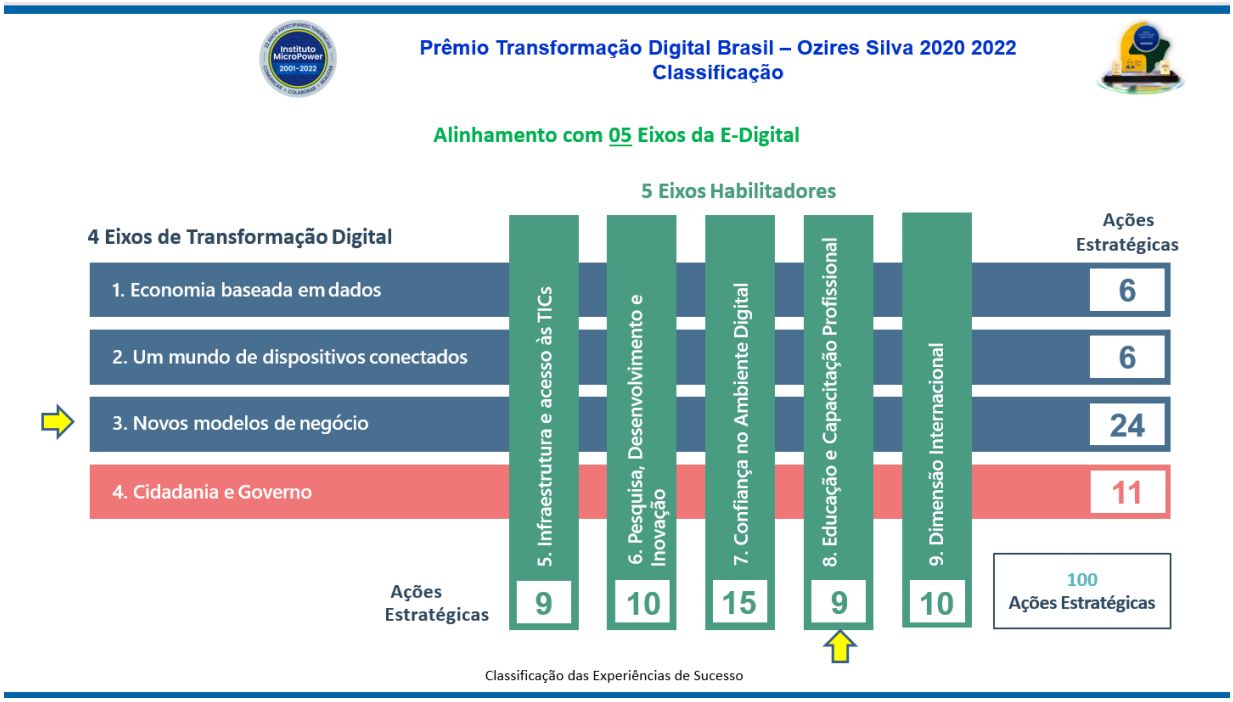
8. Alinhamento da Iniciativa aos Fundamentos aos Pilares do Brasil Digital:

Pessoas	
Transformar Conflitos em Resultados	Estamos a todo o momento coletando percepções e feedbacks dos usuários da ferramenta para mapear novas funcionalidades de maneira assertiva.
Consolidar a Cultura Organizacional de Inovação e Transformação Digital	O integra rh possibilita mais transparência ao processo de avaliação de desempenho, fazendo com que os líderes estejam cada vez mais preparados para dar feedbacks aos times.
Promover o Autodesenvolvimento	O integra rh centraliza em um único ambiente o que funcionário necessita para seu autodesenvolvimento e proporciona que o funcionário seja cada vez mais protagonista da sua jornada.
Sociedade	
Pessoas ao Centro	O integra rh busca mapear a jornada de nossos funcionários e candidatos para aperfeiçoar as suas experiências, promovendo autonomia no processo de gerenciamento de suas carreiras e autodesenvolvimento.
Negócios Digitais	
Processos	O integra rh permitiu a digitalização de alguns processos, promovendo a economia de tempo e de recursos. Com a unificação das principais soluções de recursos humanos, a ferramenta viabiliza uma melhor experiência ao funcionário que precisa de apoio, dando a ele a possibilidade de realizar suas escolhas de carreira e desenvolvimento de maneira simples e digital.

Prêmio Transformação Digital Brasil – Ozires Silva 2020 2022
Classificação
Alinhamento com 05 Pilares do Ecossistema Brasil 5.0
Ecossistema Brasil 5.0
5 Pilares - 18 Fundamentos
1 PESSOA
1 Desenvolver o Agile Mindset nas Pessoas e nas Organizações
2 Gestão das Mudança para Organizações Exponenciais
3 Transformar Conflitos em Resultados
4 Consolidar a Cultura Organizacional de Inovação e Transformação Digital
5 Promover o Autodesenvolvimento
6 Operacionalizar o Encaminhamento Social
BRASIL 5.0
2 SOCIEDADE
7 Pessoas ao Centro
8 Qualidade de Vida
9 Inclusão
10 Sustentabilidade
5 ECONOMIA 5.0
20 Inovação e Empreendedorismo Inovador
21 Produtividade, Digitalização e Capacidade Empresarial
22 Infraestrutura, Competitividade e Ambiente de Negócios
23 Educação e Capacitação Profissional
3 NEGÓCIO
11 Transformar a Experiência do Cliente
12 Transformar os Processos Operacionais
13 Transformar os Modelos de Negócios
4 GOVERNO
14 Centrado no Cidadão
15 Integrado
16 Inteligente
17 Confiável
18 Transparente e Aberto
19 Eficiente
E-Digital
Estratégia Brasileira para a Transformação Digital
9 Eixos - 100 Ações Estratégicas
Classificação das Experiências de Sucesso

9. Alinhamento aos Eixos da E-Digital:

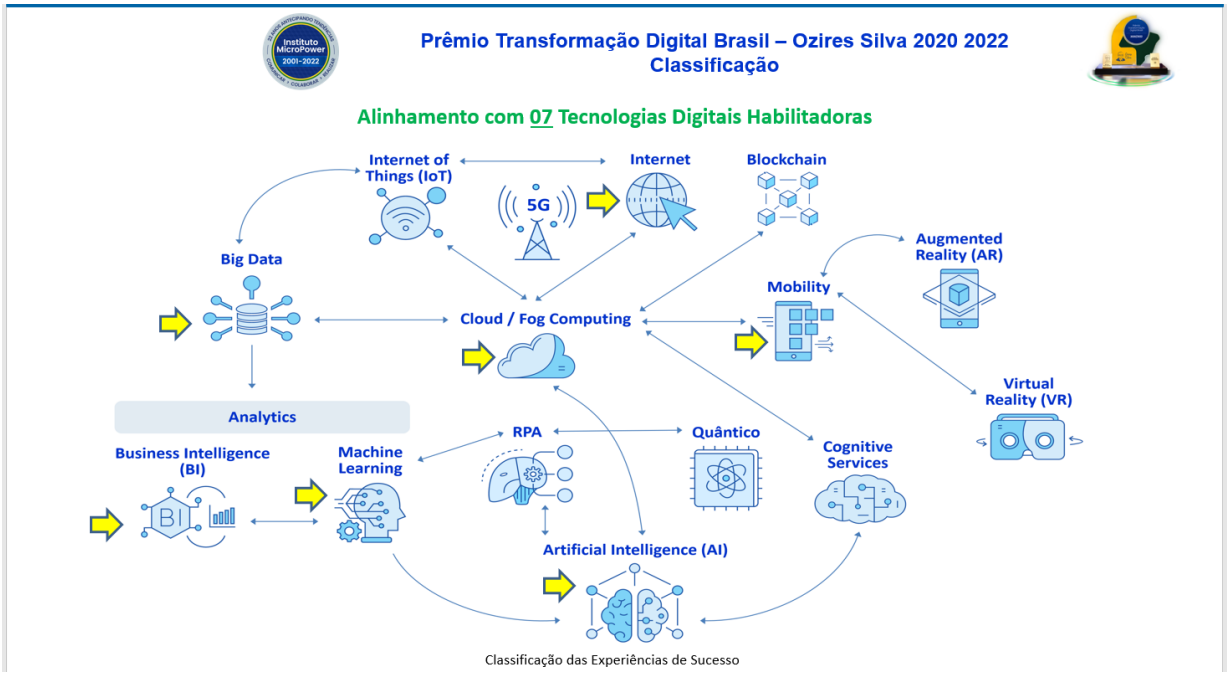
Eixo de Transformação	
Novos modelos de negócio (24)	Para a implementação da ferramenta dentro do ambiente digital da Organização, se fez necessário olhar cautelosamente para questões relacionadas à segurança cibernética e utilização de dados. Dessa forma, como empresa demandante, apoiamos o incentivo aos elevados padrões de transparência por parte das empresas fornecedoras de tecnologias digitais.
Eixos Habilitadores	
Educação e Capacitação Profissional (9)	O integra rh conta com diversas soluções de aprendizagem promovidas pela Unibrad que são construídas com o apoio de consultorias e especialistas relacionados às competências corporativas. Ao concluir um conteúdo, a ferramenta também permite a emissão de um Certificado de Conclusão de Curso.



1. Alinhamento com as Tecnologias Digitais Habilitadoras:

Internet	Aplicação disponível no ambiente da internet.
Mobilidade (Mobility - Tecnologia móvel)	Compatível com dispositivos móveis (App/ website responsivo)
Computação em Nuvem (Cloud Computing)	Aplicação segue modelo SAAS

Big Data	Dados são consolidados e processados para extrair informações complexas
Inteligência de Negócios (BI -Business Intelligence)	Dados são configurados e extraídos para tomada de decisões de negócio
Aprendizado de Máquina (Machine Learning)	Aplicação utiliza Machine Learning para sugerir ações no sistema e treinamentos
IA - Inteligência Artificial (AI – Artificial Intelligence)	Aplicação utiliza IA para realizar identificação e sugestão de skills para desenvolvimento de funcionários;



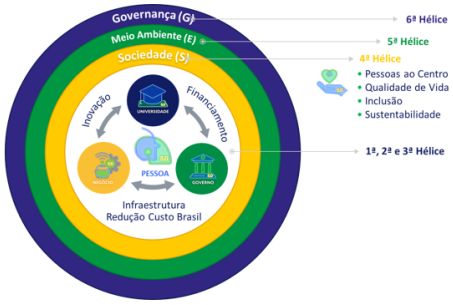
Classificação das Experiências de Sucesso

2. Alinhamento com a 6ª Hélice:

Experiência: integra rh					
Academia	Governo	Empresas	Sociedade	Meio Ambiente	Governança
N/A	N/A	O projeto busca amparar as ações de autodesenvolvimento e autogestão de carreira dos funcionários da Organização, garantindo disponibilidade de aprendizado e oportunidades.	Disponibilização de oportunidades de carreira para candidatos externos e habilitação de estratégias de inclusão de candidatos à vagas na Organização. Recursos de engajamento e treinamento da força de trabalho.	Processos manuais migrados para o ambiente digital reduzem o impacto ambiental com a eliminação de insumos físicos.	N/A

Prêmio Transformação Digital Brasil – Ozires Silva 2020 2022
Classificação

Alinhamento com 6ª Hélice e ESG



Empresa:
O projeto busca amparar as ações de autodesenvolvimento e autogestão de carreira dos funcionários da Organização, garantindo disponibilidade de aprendizado e oportunidades.

Sociedade (S):
Disponibilização de oportunidades de carreira para candidatos externos e habilitação de estratégias de inclusão de candidatos à vagas na Organização. Recursos de engajamento e treinamento da força de trabalho.

Meio Ambiente (E):
Processos manuais migrados para o ambiente digital reduzem o impacto ambiental com a eliminação de insumos físicos.

Classificação das Experiências de Sucesso