

1.3.2 ROCKY.MONKS | FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EM MARKETING DIGITAL

	Experiência: Formação profissional e em marketing digital da melhor agência de marketing digital da América Latina. Rocky.Monks Daniela Quintero Gebara Romiti - daniela@rocky.ag	Foco: Processos Modalidade: Universidade Corporativa Ampliada Categoria: Ouro
---	--	--

1. Organização: [Rocky.Monks](#)

2. Descrição da Organização:

A Rocky.Monks é uma empresa do Grupo Raccoon, formado também pela Raccoon.Monks, 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 da melhor agência de marketing digital da América Latina.](#)

4. Descrição Experiência:

A Rocky.Monks 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 Rocky.Monks ou da Raccoon.Monks (outra empresa do Grupo). 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:

- 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.
- 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 Rockyers 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 Rocky.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 Rocky.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 Rockyers:

2.a. Além da presença de Rockyers 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 rockyers”.

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 Rocky.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.

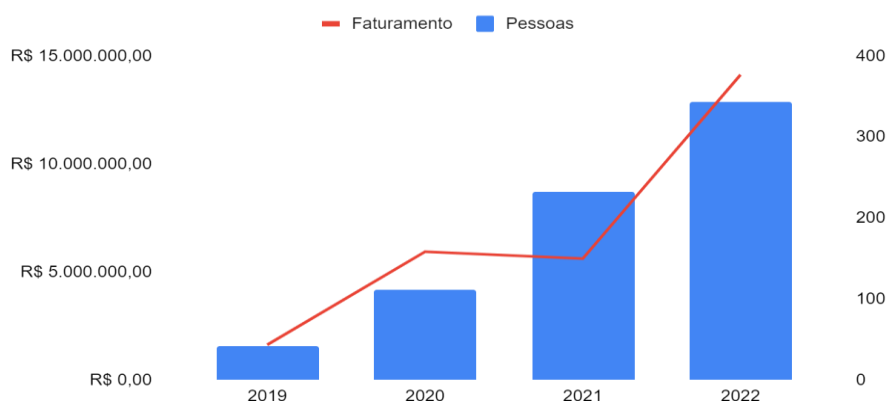
6. Indicadores de Resultado e Desempenho:

6.1. Indicadores de Resultado:

6.1.a. Histórico de crescimento de pessoas e faturamento da Rocky ao longo dos anos.

A Rocky.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.

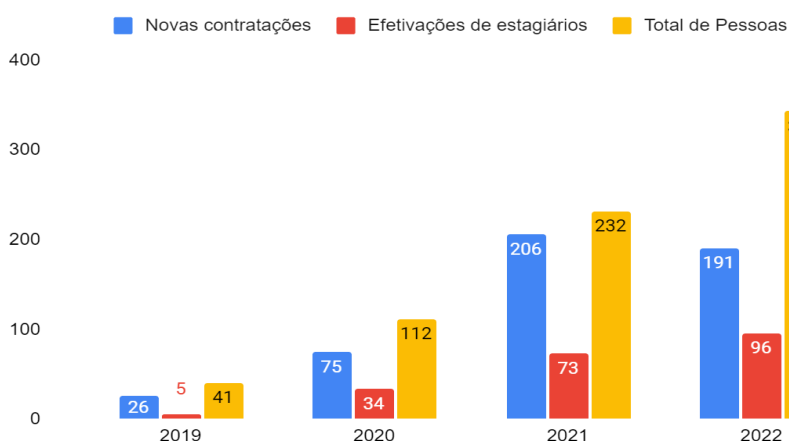
Histórico de Crescimento



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

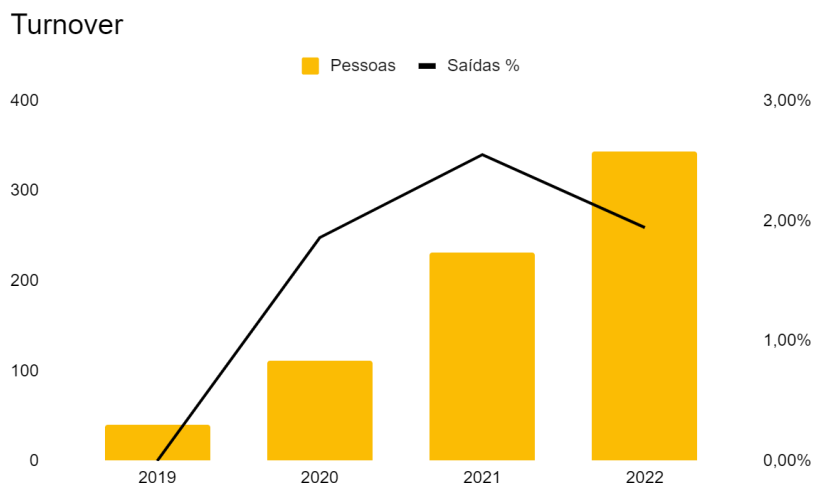
Nossa média histórica é de 37,5% do total de pessoas que foram contratadas pela empresa anualmente, sendo efetivadas. O tempo médio atual para que uma pessoa estagiária seja efetivada na Rocky.Monks é de 15 meses.

Crescimento de pessoas dentro da Rocky.Monks



6.1.c. Histórico de saídas da Rocky 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%. Em 2021, o ano com maior número de saídas, tivemos 2,55%. Em nossas análises de offboarding, o principal motivo de saída das pessoas é a vontade de atuar em sua área de formação em casos de cursos muito distantes do marketing digital.



6.2. Indicadores de Desempenho:

6.2.a. e-NPS anual da Rocky, versão de 2022. 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 Rockyers 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 2022 e a porcentagem de favorabilidade reflete quantas pessoas da Rocky responderam a pesquisa ao longo dos meses.



Reconhecimento & Feedback

4.3



Favorabilidade ?

85%

7. Planos futuros

Nosso planejamento para 2023 prevê um crescimento intenso de pessoas e de oportunidades de carreira para elas, chegando a dobrar o número de pessoas que temos atualmente, ultrapassando 600 ao final do ano.

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 Rocky 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 Sorocaba e região.

8. Depoimentos

8.1 Líderes internos que aprovaram e apoiaram a Experiência



“Como fundadora e diretora da Rocky.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 Rocky.Monks me dá tranquilidade para responder que SIM! “

Daniela Gerbara, Fundadora e Diretora
Comercial da Rocky.Monks.



“A Rocky.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 Rocky.Monks.

8.2 Clientes internos que se beneficiaram da Experiência



“Tive a sorte e oportunidade de iniciar minha carreira de gestão aqui na Rocky.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 Rocky 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 Rocky.Monks.



“Tive a oportunidade de ser o primeiro estagiário da Rocky.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 Rocky.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 Rocky.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 Rocky. 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

Foco:

Processos - Modelo de Negócio - E-Digital

Modalidade:

Processos: Aprendizado – Desempenho - Universidade Corporativa Ampliada

Modelo de Negócio: Modificado Digitalmente - Nativo Digital - Digital Global

E-Digital: Economia Digital - Governo Digital - Educação e Capacitação Profissional

Categoria:

Diamante (5 anos ou mais) - Ouro (de 2 a 4 anos) - Prata (1 ano)

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

Pessoas:

Promover o Autodesenvolvimento	Pessoas no início da universidade sem nenhuma experiência prévia de trabalho são contratadas como estagiárias e ganham responsabilidades muito rápido. Garantimos práticas com a liderança e de tempo de desenvolvimento sozinho, chamados “self-learning”, para que a pessoa estagiária tenha liberdade e autonomia no seu desenvolvimento dentro da empresa. Reconhecemos as pessoas que buscam desenvolvimento e aprendem com efetivações e crescimento rápido na carreira. Toda a nossa camada de liderança hoje é formada por pessoas que começaram como estagiárias.
--------------------------------	--

Sociedade:

Pessoas ao Centro	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 rockyers para rockyers, dailies com os times, eventos culturais etc.
-------------------	---

Negócios Digitais:

Modelo de Negócio	Desde o nascimento da Rocky.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. Acreditamos que apesar de nossas particularidades, desenvolver modelos com essa base é possível em qualquer negócio.
-------------------	---

Economia Digital:

Educação e Capacitação Profissional	Em nossa jornada de desenvolvimento técnico e comportamental, nosso objetivo não é exclusivo para a jornada da pessoa dentro da Rocky.Monks, buscamos compartilhar conhecimento e garantir o desenvolvimento dos profissionais para toda a jornada de trabalho da pessoa, independente de ser conosco. Além disso, nossa base de trabalho é o digital e muito voltada para dados.
-------------------------------------	---



Manifesto Brasil Digital

Capítulo 11 – Experiências de Sucesso



SINEco SISTEMA NACIONAL
BRASIL DIGITAL
COMUNICAR - COLABORAR - REALIZAR



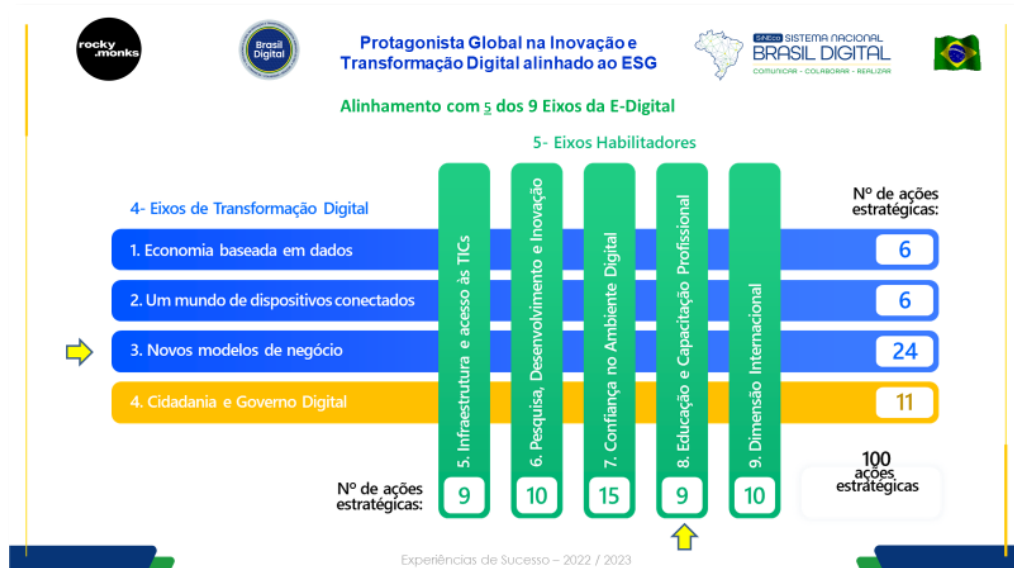
11. Alinhamento aos Eixos da E-Digital:

Eixos Habilitadores:

Educação e Capacitação Profissional (9 AEs)	Hoje temos uma estrutura robusta de ensino técnico e profissionalizante para uma disciplina, marketing digital, que não existe nas universidades do país.
---	---

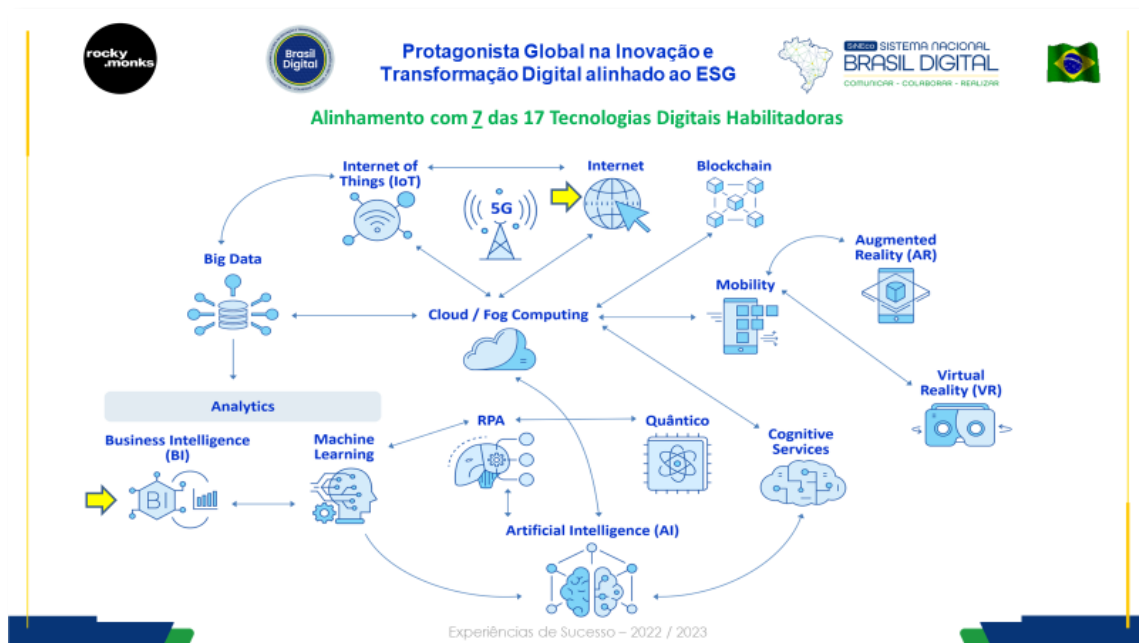
Eixos de Transformação:

Novos modelos de negócio (24 AEs)	Nosso modelo de negócio tem como base a formação e o crescimento profissional das pessoas que entram para a empresa. Nosso crescimento financeiro está diretamente relacionado ao desenvolvimento das pessoas.
-----------------------------------	--



12. Alinhamento com as Tecnologias Digitais Habilitadoras:

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)
Web analytics	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.



13. Alinhamento com a Governança ESG:

Academias	Temos parcerias com as universidades locais públicas e privadas para a contratação de universitários de todos os cursos.
Governos	-
Empresas	Nosso modelo de negócio forma profissionais técnica e comportamentalmente. As pessoas saem da Rocky.Monks prontas para assumir responsabilidades em empresas de diferentes tamanhos e formatos.
Sociedade (S)	-
Meio Ambiente (E)	-
Governança (G)	-




Protagonista Global na Inovação e Transformação Digital alinhado ao ESG



SINEco SISTEMA NACIONAL
BRASIL DIGITAL
COMUNICAR - COLABORAR - REALIZAR



Alinhamento com Governança ESG

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

Governo:

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

Sociedade (S):
Selecionar indicador (es) da [Brasil Digital Tabela de Indicadores de Sustentabilidade.xlsx](#)

Meio Ambiente (E):
Selecionar indicador (es) da [Brasil Digital Tabela de Indicadores de Sustentabilidade.xlsx](#)

Governança (G):
Selecionar indicador (es) da [Brasil Digital Tabela de Indicadores de Sustentabilidade.xlsx](#)



Experiências de Sucesso – 2022 / 2023