



MILENA MARTINS DOS SANTOS

**PROCESSOS DESENVOLVIDOS NA ÁREA DE RECURSOS
HUMANOS DE UMA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS PLANT
BASED**

LAVRAS – MG

2022

MILENA MARTINS DOS SANTOS

**PROCESSOS DESENVOLVIDOS NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE UMA
INDÚSTRIA DE ALIMENTOS PLANT BASED**

Relatório de estágio supervisionado
apresentado à Universidade Federal de Lavras,
como parte das exigências do Curso de
Administração, para obtenção do título de
Bacharel.

Prof.º Dr. José Willer do Prado

Orientador

Prof.º Dr. André Luis Ribeiro Lima

Coorientador

LAVRAS - MG

2022

MILENA MARTINS DOS SANTOS

**PROCESSOS DESENVOLVIDOS NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE UMA
INDÚSTRIA DE ALIMENTOS PLANT BASED**

Relatório de estágio supervisionado apresentado à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Administração, para obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em 26 de abril de 2022.

Dr. José Willer do Prado UFLA

Dr. André Luis Ribeiro Lima UFLA

Prof.º Dr. José Willer do Prado

Orientador

Prof.º Dr. André Luis Ribeiro Lima

Coorientador

LAVRAS - MG

2022

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por todo cuidado que teve comigo durante todos esses anos, permitindo com que tivesse saúde e determinação para alcançar todos os meus objetivos.

Aos meus pais Irislaine Nogueira Martins e Sebastião dos Santos, minha eterna gratidão, não só pela força em todos os momentos, mas por todo incentivo e paciência, tenham certeza que vocês foram essenciais para a realização de todos meus sonhos. Aos meus irmãos deixo também meu agradecimento pois vocês fizeram com que toda essa caminhada se tornasse mais leve. Aos meus avós Neuza das Graças Martins e José da Costa Martins que acompanharam todo meu desenvolvimento, e compreenderam minha ausência enquanto me dedicava à essa etapa. Deixo aqui minha gratidão a todos meus familiares que de alguma forma contribuíram para minha formação.

Um agradecimento especial aos meus avós Iracema Maria (*in memorian*) e José dos Santos (*in memorian*), que sempre me apoiaram e nunca perderam a fé em meus sonhos, cuidando de mim até o último instante. Vocês viram o início dessa jornada e infelizmente não irão presenciar o seu encerramento de maneira física, mas tenho certeza que estão orgulhosos de mim de onde quer que estejam.

Agradeço, também, aos meus amigos que estiveram ao meu lado ao longo do curso, que passaram por todas as situações e momentos difíceis comigo, vocês tornaram tudo mais leve, pois eu sabia que poderia sempre contar com vocês.

Gostaria de agradecer a todos os professores do DAE que em muito contribuíram para a realização deste trabalho. Professores que com seus ensinamentos tornaram a minha formação acadêmica possível. Agradeço ao meu orientador que me guiou pelo caminho deste trabalho de Conclusão de Curso, sem o qual nada disso seria possível, a você José Willer meu agradecimento especial.

Por fim agradeço à Vida Veg S.A, e todo o time de fábrica e escritório, em especial a minha supervisora Paloma, sou grata pela oportunidade e por todo aprendizado e companheirismo durante o período de realização do estágio.

Obrigado!

RESUMO

O objetivo do presente relatório é expor e analisar, sob a perspectiva da ciência da Administração, as atividades desenvolvidas durante o período de estágio da autora. O estágio foi realizado entre 01/10/2021 e 14/04/2022, na área de recursos humanos da empresa Vida Veg, sediada na cidade de Lavras, Minas Gerais. A Vida Veg é uma empresa do ramo das indústrias de alimentos, tendo como foco principal a produção de produtos lácteos vegetais. Durante o período do estágio foram exercidas atividades de recrutamento e seleção, gestão de benefícios, clima e cultura e treinamento e desenvolvimento. No presente relatório também é proposto algumas sugestões de melhorias para que a organização realize de maneira mais efetiva os seus processos, sendo estas, a utilização de um documento para requisição de pessoal, a realização de treinamentos e integração com todos os colaboradores, horários mais flexíveis para os estagiários e pôr fim a criação de um orçamento voltado para a área de recursos humanos, para que dessa forma a área realize todas as ações planejadas. Concluiu-se, no fim do trabalho que o estágio desenvolvido na empresa foi de imensa importância para o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais, além de acrescentar a vivência real de um meio empresarial em crescimento.

Palavras-chave: Administração. Estágio. Recursos Humanos.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Fundadores da Vida Veg.....	10
Figura 2 – Logo Vida Veg.....	12
Figura 3 – Imagem área da fábrica Vida Veg.....	12
Figura 4 – Imagem de dentro da fábrica Vida Veg.	13
Figura 5 – Organograma Gente&Gestão Vida Veg	14
Figura 6 – Refeitório da fábrica.....	15
Figura 7 – Espaço de descanso e sala de reuniões.....	15
Figura 8 – Escritório localizado na fábrica.....	16
Gráfico 1 – Tabela das atividades realizadas.....	17

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 DESCRIÇÃO GERAL DO LOCAL DE ESTÁGIO.....	9
2.1. Histórico da empresa.....	9
2.2. Caracterização da empresa.....	10
2.3. Organograma da empresa	12
2.4. Missão, Visão e Valores	14
2.5. Descrição física.....	14
3 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS.....	17
4 DESCRIÇÃO DOS PROCESSOS TÉCNICOS	18
4.1. Recrutamento e Seleção.....	18
4.2. Treinamento e Desenvolvimento	19
4.3. Gestão de Benefícios	21
4.4. Clima e Cultura.....	22
5 SUGESTÕES AOS PROBLEMAS IDENTIFICADOS.....	24
5.1. Utilização da requisição de pessoal para o processo de Recrutamento e Seleção	24
5.2. Treinamento e integração com todos novos colaboradores	24
5.3. Horário mais flexível para os estagiários que ainda possuam aulas presenciais	25
5.4. Orçamento para a área de Recursos Humanos realizar mais ações	25
6 CONCLUSÃO.....	27
REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

A indústria de alimentos é um dos setores com maior número de grupos da indústria de transformação e, portanto, apresenta uma certa heterogeneidade característica entre eles. A indústria alimentícia contém uma grande variedade de produtos e possui forte inter-relação com a agricultura, sendo este setor um dos principais fornecedores dos insumos utilizados por essas empresas.

A indústria de alimentos possui grande importância na participação no PIB e na geração de empregos. Segundo a Associação Brasileira da Indústria de Alimentação – ABIA (2020), a indústria alimentícia brasileira faturou R\$ 699,9 bilhões em 2019, o que é equivalente a 9,6% do PIB brasileiro do ano em questão. Já em 2020, o faturamento foi de R\$ 789,2 bilhões, equivalente a 10,5% do PIB nacional, tal dado representa um crescimento de 12,8% quando comparado ao ano anterior.

Nos últimos anos devido à mudança nos hábitos dos consumidores, a indústria está precisando se reinventar. Historicamente, era comum que os consumidores tomassem decisões de compras de produtos alimentícios baseado nos fatores tradicionais, como, sabor, preço e conveniência. No entanto, atualmente, os consumidores têm se preocupado mais com outros fatores quando se trata de sua decisão final, tal fato traz novos desafios e oportunidades para a indústria de alimentos. Entre esses novos fatores, destacam-se saúde e bem-estar, o que engloba alimentos baseados em plantas e alimentos funcionais.

Com essas mudanças de hábitos dos consumidores e o surgimento de novos fatores, as exigências por produtos que não possuem substância de origem animal aumentam, e com isso o veganismo se torna uma opção de estilo de vida para milhões de pessoas em todo mundo, aumentando cada vez mais a demanda por alimentos veganos industrializados. Considerando essa tendência mundial, é de se esperar que nos próximos anos o custo de produção de alimentos veganos industrializados venham a diminuir consideravelmente.

Com as novas mudanças e inovações na indústria, surge a automação em diversas áreas do trabalho, no entanto ainda existem áreas que a competência humana não pode ser substituída, dentre essas a área de Recursos Humanos, que com o passar dos tempos passou de um departamento burocrático para um departamento estratégico, tendo como foco a centralidade de seus colaboradores para o sucesso da empresa, começando a ser tratado por diferentes nomeações, dentre elas, gestão de pessoas, tal mudança veio para demonstrar que as pessoas não são mais apenas “recursos” da empresa.

Dentro desses novos desafios que a indústria de alimentos vem enfrentando, a gestão

de recursos humanos se mostra cada vez mais imprescindível. Isso porque a gestão de recursos humanos pode apresentar um modelo dos componentes estratégicos básicos dentro de uma organização no que tange as práticas de gestão de pessoas. A gestão de pessoas em qualquer segmento é responsável por tratar o capital humano, direcionando-o por três componentes: conhecimento, atitudes e habilidades (CHA). O conhecimento é entendido como um estoque de vivência técnicas e comportamentais do indivíduo, as atitudes são relacionadas aos aspectos afetivos e sociais referentes ao trabalho, e, por fim, as habilidades, que dizem respeito à capacidade de agir de determinada forma, visando atingir os objetivos definidos. Segundo Shamim (2017), as principais condições de formação e desenvolvimento das capacidades, habilidades, atitudes e comportamentos dos trabalhadores se dão por meio das práticas de recursos humanos, sendo elas: pessoas, treinamento, avaliação de desempenho, projeto de trabalho e remuneração.

É comum que administradores atuem na área de recursos humanos de uma organização, auxiliando nas tarefas de forma estratégica, direcionando as decisões sempre da melhor maneira para todos os *stakeholders*. No entanto antes de se tornar um bacharel em administração o estudante deve realizar a etapa do estágio, sendo este seu primeiro contato com o mundo corporativo, possibilitando com que o mesmo obtenha novas competências, além das aprendidas em sala, que se tornam essenciais para a boa prática da profissão.

À vista disto, procura-se por meio deste relatório desenvolver uma exposição e a análise das atividades desenvolvidas pela autora durante o seu período de estágio na área de Recursos Humanos da empresa Vida Veg S.A. Durante o estágio, as atividades desenvolvidas foram: recrutamento e seleção de novos colaboradores, treinamento e desenvolvimento da equipe, gestão de benefícios e gestão do clima e cultura da organização.

O presente relatório está organizado da seguinte maneira: descrição do local de estágio, descrição das atividades desenvolvidas, descrição dos processos técnicos, sugestões de melhoria e conclusão.

2 DESCRIÇÃO GERAL DO LOCAL DE ESTÁGIO

Este tópico busca fazer uma breve caracterização da Vida Veg S.A., uma indústria de alimentos veganos localizada em Lavras, Minas Gerais. Apresentando o seu histórico, bem como sua caracterização, estrutura organizacional, entre outras informações adicionais, com o objetivo de melhor contextualizar o presente relatório.

2.1. Histórico da empresa

A Vida Veg nasceu a partir de uma pesquisa de mestrado do fundador e sócio-diretor, Anderson Rodrigues. Anderson fez sua dissertação em 2010, com foco no comportamento do consumidor vegetariano e vegano, onde percebeu uma grande dificuldade de encontrar produtos 100% vegetais nos mercados.

Em 2014 enquanto realizava uma viagem de lazer, Anderson se encontrou com um amigo, que mais tarde se tornaria um dos sócios da empresa. Alvaro Gazolla é engenheiro de alimentos e já possuía conhecimentos na arte de transformar ingredientes em produtos inovadores de qualidade, além de já saber qual caminho seguir para tornar estes produtos acessíveis no varejo brasileiro.

Na Figura 1 é apresentado os fundadores da Vida Veg, Álvaro Gazolla e Anderson Rodrigues.

Figura 1 – Fundadores da Vida Veg.



Alvaro Gazolla e Anderson Rodrigues, (Fundadores da Vida Veg)

Fonte: Site Vida Veg (2022).

O projeto Vida Veg nasceu de uma conversa descontraída, com o intuito de suprir a demanda de produtos *Plant-Based* no mercado, com um objetivo principal, disponibilizar produtos gostosos, saudáveis e acessíveis a população brasileira, que tem se tornado cada vez mais conciente da exploração dos animais e dos benefícios que uma alimentação a base de vegetais traz para a saúde e meio ambiente.

Em dezembro de 2015 as operações da empresa foram iniciadas, a primeira fábrica ficava localizada na zona rural de Lavras, devido a pouca quantidade de máquinas e tecnologias a maioria dos processos de fabricação eram manuais, no entanto com o passar dos anos os investimentos foram aumentando e conseqüentemente as inovações.

Atualmente a Vida Veg está localizada no Centro Industrial de Lavras, em dezembro de 2021 completou 6 anos de operação, atualmente a organização possui 12 departamentos e aproximadamente 90 funcionários. A empresa já conta com a maior e mais moderna fábrica de leites vegetais frescos e derivados do Brasil, com mais de 35 produtos espalhados em 5 mil pontos de venda em todo país, sendo referência no segmento Plant Based no Brasil.

No ano de 2021 a Vida Veg ganhou um aporte de R\$18 milhões do Fundo X8, com esse investimento o âmbito de pesquisa e desenvolvimento será incrementado, com mais tecnologia e ampliação de capacidade em linhas de “produtos disruptivos”. Com esse incremento, a meta da empresa é ampliar seu faturamento em dez vezes até 2023 e diversificar o rol de produtos simultaneamente.

2.2. Caracterização da empresa

As atividades analisadas foram realizadas na empresa Vida Veg, mais especificamente no escritório localizado na fábrica, situada no Distrito Industrial de Lavras, Minas Gerais. A empresa é considerada uma food tech *Plant-Based* que acredita na alimentação como forma de cuidar da vida e contribuir para um mundo melhor.

Atualmente a Vida Veg conta com o maior portfólio de produtos veganos do Brasil, sendo: leites vegetais, iogurtes, queijos, requeijões, cremes, manteigas e hambúrgueres. Todos preparados com ingredientes selecionados para ter o perfeito equilíbrio entre sabor, nutrição e vegetal. Todas as embalagens são recicláveis, certificadas pela EuReciclo, e possuem a certificação da Sociedade Vegetariana Brasileira (SVB) de produto vegano.

A identidade visual da empresa (FIGURA 2) é representada pelo nome da empresa, toda em verde.

Figura 2 – Logo Vida Veg.



Fonte: Dados do estágio (2022).

Na Figura 3 consta a imagem aérea da fábrica, inaugurada em 2020, onde o estágio foi realizado.

Figura 3 – Imagem área da fábrica Vida Veg.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na Figura 4 temos a foto que apresenta a parte de produção dentro da fábrica da Vida Veg.

Figura 4 – Imagem de dentro da fábrica Vida Veg.



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O estágio foi realizado dentro do escritório que fica localizado na fábrica e algumas vezes havia visitas no escritório administrativo, onde fica localizado o setor comercial e financeiro, a fim de fazer uma integração das áreas e entender o clima de ambos os locais.

2.3. Organograma da empresa

Chiavenato (2010, p. 110) conceitua organograma da seguinte forma:

É o gráfico que representa a organização de uma empresa, ou seja, a sua estrutura organizacional. É um gráfico estático, isto é, corresponde a uma radiografia da empresa e mostra o seu esqueleto e sua constituição interna, mas não mostra o seu funcionamento e a sua dinâmica.

O organograma demonstra através dos níveis hierárquicos o poder que as pessoas possuem dentro das organizações, pois estão associados a cargos e atividades. Quanto maior o número de níveis hierárquicos presentes na estrutura organizacional, a relação entre líderes e liderados será mais impositiva do que colaborativa.

A seguir na Figura 5 consta o organograma da empresa Vida Veg S.A., o estágio

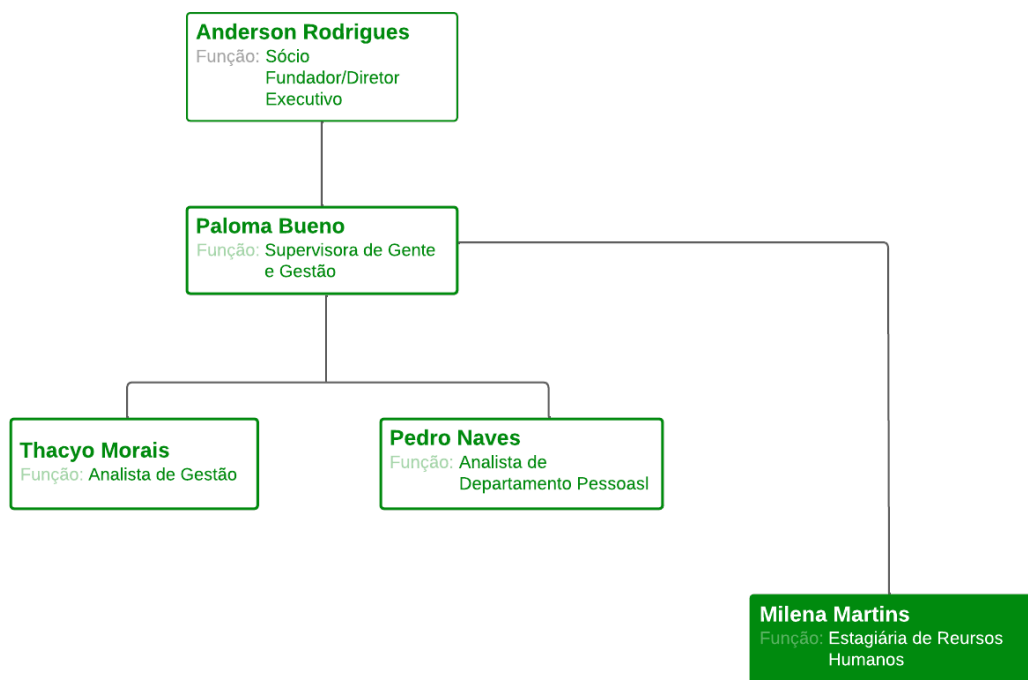
aconteceu na área nomeada atualmente como Gente&Gestão, alocada dentro do time administrativo, a área foi definida durante o período de estágio da autora, sendo dividido em 3 setores:

- Recursos Humanos: responsável pelo recrutamento e seleção, gestão de benefícios, clima e cultura, treinamento e desenvolvimento e cargos e salários.
- Departamento Pessoal: responsável pela folha de pagamento, admissão e rescisão de colaboradores, gestão de férias, saúde e segurança e jornada de trabalho.
- Gestão: responsável pela gestão de projetos, gestão de indicadores POP/IT administrativos, gestão de comodatos e gestão de plataformas.

Observa-se que o Setor de Recursos Humanos, foi a área onde o estágio foi desenvolvido na maior parte do período.

A autora foi alocada abaixo da supervisora da área de Gente&Gestão, conhecendo dessa forma todas as tarefas realizadas em ambas as áreas, mas com foco nas atividades de Recursos Humanos.

Figura 5 – Organograma Gente&Gestão Vida Veg.



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

2.4. Missão, Visão e Valores

Rodrigues et al. (2009, p. 41) ressalta que a missão:

“é a expressão da razão de existência da organização; é a função que esta desempenha no mercado, de modo a tornar útil sua ação, justificar seus lucros do ponto de vista dos acionistas e da sociedade em que está inserida. Ela é uma declaração de propósitos ampla e duradoura, que individualiza e distingue a organização em relação a outras no mesmorama de negócio.”

Barney e Hesterly (2007) reforçam a ideia ao inferir que a missão da empresa define o que a empresa deseja em longo prazo e o que ela deve evitar nesse meio tempo

A empresa Vida Veg tem como missão: “Contribuir para um mundo melhor facilitando o acesso a alimentos de base vegetal gostosos e saudáveis” (DADOS COLETADOS EM DOCUMENTOS DA EMPRESA).

Segundo Chiavenato (2014, p. 60) a visão “é a imagem que a organização tem respeito de si mesma e do seu futuro [...] está mais voltada para aquilo que pretende ser do que como ela realmente é [...] representa o destino que a empresa pretende transformar em realidade”.

A visão da empresa Vida Veg é: “Ser a maior marca fresh plant based do Brasil até 2022”.

Para Chiavenato (2014, p. 57-58), os valores definidos por uma organização podem diferir daquilo que seus dirigentes acreditam ou valorizam no cotidiano. Os valores organizacionais decorrem de certas pressuposições básicas – como as pressuposições sobre a natureza humana – que funcionam como o núcleo da cultura organizacional. Embora essas presunções provoquem forte tendência à conformidade nas pessoas, elas funcionam como princípios políticos de consistência que dão direção, integridade e autodisciplina às pessoas.

Atualmente a empresa foca bastante em seus valores, denominando-os como RIPES, a sigla foi feita a partir da junção da primeira letra de cada um dos valores, sendo eles: responsabilidade socioambiental, inovação, positividade, empatia e saúde.

2.5. Descrição física

A Vida Veg S.A está situada na Rua do Prensista, 115, Centro Industrial de Lavras – Lavras/MG. O horário de funcionamento da fábrica é das 07:20 às 17:20 de segunda a quinta-feira e sexta-feira de 07:20 às 16:20. Na referida unidade trabalham toda parte de produção, expedição, logística, qualidade, P&D, compras e a área de Gente&Gestão. O espaço onde está localizado a fábrica é amplo, contando com a área de produção e expedição,

há também um refeitório no local (FIGURA 6), com espaço para descanso e sala de reunião (FIGURA 7)

Figura 6 – Refeitório localizado na fábrica.



Fonte: Dados do estágio (2022).

Figura 7 – Espaço de descanso e sala de reuniões.



Fonte: Dados do estágio (2022).

O escritório principal hoje é dividido pelas áreas de Gente&Gestão, Compras, Logística, Qualidade e P&D (FIGURA 8), há também há sala onde fica o presidente e o gerente industrial.

Figura 8 – Escritório localizado na fábrica.



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

3 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

O estágio na empresa Vida Veg foi realizado entre os dias 1 de outubro de 2021 à 14 de abril de 2022 correspondendo a uma carga horária de 30 horas semanais e 840 horas totais. O Quadro 1, apresenta quais foram as atividades realizadas pela autora, faz uma breve apresentação do que cada uma representa, e traz o número total de horas vivenciadas. Foram desenvolvidas

Quadro 1 - Tabela das atividades realizadas.

ATIVIDADES REALIZADAS	DESCRIÇÃO	HORAS TOTAIS
Recrutamento e Seleção	Divulgação de processos seletivos por meio da plataforma Solides e LinkedIn, análise de currículos e candidatos, realização de entrevistas e integração com novos entrantes	400
Treinamento e Desenvolvimento	Realização de treinamentos e acompanhamento do indicador para desenvolvimento dos colaboradores	100
Gestão de Benefícios	Recarga de benefícios todo final e início de mês, acompanhamento do PAT, e da plataforma educacional Cresça Mais	200
Clima e Cultura	Apresentação dos valores da empresa e realização de atividades para melhoramento do clima organizacional, desenvolvimento e aplicação de pesquisa de clima	140
TOTAL DE HORAS		840

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Todas as atividades desenvolvidas durante o período de estágio foram de extrema importância para o meu desenvolvimento profissional e pessoal, pois pude aplicar todos meus conhecimentos adquiridos em sala em prática.

Na sessão a seguir as atividades descritas na Tabela 1 serão exploradas e detalhadas, abrangendo todos os processos técnicos que compõem e amparando-os na literatura acadêmica.

4 DESCRIÇÃO DOS PROCESSOS TÉCNICOS

Esta Seção 4, tem por finalidade abranger os processos técnicos de cada uma das ações realizadas pela autora. Elas serão descritas detalhadamente, terão embasamento em conceitos da Administração e, em seguida, apresentar-se-ão sugestões de melhorias para aquelas que precisam ser aperfeiçoadas.

4.1. Recrutamento e Seleção

Segundo Chiavenato (1994), o recrutamento pode ser definido como o conjunto de mecanismos e procedimentos que busca identificar e atrair candidatos qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. Ainda em Chiavenato (2000, p. 57), “trata-se de um sistema de informação que visa à divulgação de oferta de oportunidades de emprego ao mercado de recursos humanos”.

Recrutamento de pessoal é uma atividade de responsabilidade do sistema de ARH que tem por finalidade a captação de recursos humanos interna e externamente à organização objetivando municiar o subsistema de seleção de pessoal no seu atendimento aos clientes internos da empresa. (MARRAS, 2001, p. 69).

A seleção, por sua vez, como define Chiavenato (2004, p. 87), refere-se “a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos”.

Segundo Marras (2001, p. 79) seleção de pessoal é:

Uma atividade de responsabilidade do sistema de ARH, que tem por finalidade escolher, sob metodologia específica, candidatos a emprego recebidos pelo setor de recrutamento, para o atendimento das necessidades internas da empresa.

Na Vida Veg, a parte de recrutamento e seleção era dividida entre a supervisora da área de Gente e Gestão e a autora do relatório, sendo está estagiária de Recursos Humanos, o processo é realizado quase que inteiramente através da plataforma solidex, uma plataforma que oferece soluções para o RH da empresa tendo foco em recrutamento, seleção e retenção de talentos, a ferramenta utiliza da inteligência artificial de dados, people analytics e gestão comportamental para diminuir custos de contratação, desenvolver pessoas, realizar pesquisas, avaliação de desempenho, engenharia de cargo e muito mais. A autora era responsável por entrar em contato com todos os candidatos pré-selecionados para as vagas através de *whatsapp* ou ligação, e a parte de entrevistas eram divididas entre ela com sua supervisora, as vagas

consideradas mais estratégicas ficava sob responsabilidade da supervisora e as vagas mais operacionais e de estagiários ficava sob responsabilidade da autora.

As entrevistas eram realizadas tanto de maneira presencial quanto de maneira online via *Teams* e o resultado era passado para o candidato via e-mail e *whatsapp*, via e-mail são enviados os *feedbacks* criados de maneira personalizada e padronizada para aqueles que por algum motivo não foram aprovados na vaga, os *feedbacks* sempre eram criados pela autora e sua supervisora, pensando na melhor forma de dar a notícia ao candidato de maneira a não desmotivá-lo e sim mostrar que ele é capaz de conseguir outras vagas que façam mais o seu perfil.

Pelo *whatsapp* era enviado a notícia da aprovação, parabenizando o candidato e avisando que o responsável pelo setor de departamento pessoal iria entrar em contato informando a documentação necessária para a admissão do colaborador, quando CLT, e caso fosse estagiário os documentos e dados necessários para a criação do contrato de estágio com a universidade.

4.2. Treinamento e Desenvolvimento

Treinamento e Desenvolvimento de pessoas (T&D) são um conjunto de procedimentos que tem como objetivo principal contribuir para a evolução de um colaborador tanto a curto quanto longo prazo. Todas as ações realizadas dentro desse processo são planejadas com antecedência, pois tem como intuito serem executadas em favor do crescimento profissional do indivíduo, considerando diversos aspectos.

O treinamento é considerado um tipo de ensinamento que tem como meta cumprir uma tarefa com resultado a curto prazo. Nesse processo o aprendizado tem começo, meio e fim, assim como um prazo determinado para que seja feita sua execução e também um objetivo pontual a ser alcançado. Um treinamento geralmente é aplicado para solucionar conflitos ou problemas imediatos, estando ligado a questões mais urgentes.

Segundo Chiavenato (2014, p. 326):

O treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e consequentemente aos clientes. Enriquece o patrimônio humano das organizações e é o responsável pela formação do capital intelectual das organizações.

Já o desenvolvimento de pessoas se caracteriza por ser um tipo de aprendizado que visa

o longo prazo, não tendo apenas um objetivo específico ou um prazo definido, como ocorre com o treinamento, o propósito principal do desenvolvimento é ampliar o conhecimento e experiência dos indivíduos de forma contínua, tendo dessa forma uma linha de aperfeiçoamento constante.

Desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento não inclui apenas o treinamento, mas também a carreira e outras experiências. (MILKOVICK; BOURDREAU, 2000, p. 338).

Embora tenham definições distintas podemos dizer que os dois métodos se completam uma vez que o desenvolvimento é formado por diversos treinamentos que contribuem de alguma maneira para o desenvolvimento e crescimento contínuo do colaborador.

A empresa Vida Veg busca ofertar diversas opções de T&D para seus colaboradores, há alguns benefícios como o auxílio bolsa de estudos que é voltado para a educação e capacitação de todos os seus colaboradores e também a plataforma *crecça* mais que é uma plataforma educacional que contém diversos cursos online para que todos indivíduos possam assistir e retirar o certificado quando encerrado, há também o costume de realizar capacitações externas e internas com parceiros da empresa, esses treinamentos são realizados de maneira periódica de acordo com o calendário de treinamentos.

A autora era responsável por realizar o cadastro de todos os colaboradores na *crecça* mais, uma plataforma online de vídeos e cursos específicos e dinâmicos, ministrados por profissionais experientes, e criar a sua trilha de aprendizagem do indivíduo na plataforma, a trilha de aprendizagem faz parte do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) de cada colaborador, assim que criado o cadastro era enviado ao colaborador por e-mail ou *WhatsApp* o login e senha de seu perfil para que assim pudesse começar a realizar os cursos disponíveis.

Há também o acompanhamento do auxílio bolsa de estudos que era realizado pela autora juntamente com sua supervisora. Para solicitar o auxílio o colaborador deve preencher um questionário com especificações da capacitação e avisar a estagiária da solicitação, para que a mesma passe a informação para sua supervisora analisar se o auxílio vai ser ou não repassado ao gestor da área do colaborador.

É de responsabilidade da autora acompanhar também os treinamentos externos e internos que são realizados de acordo com o calendário criado pela mesma juntamente com sua supervisora, esses treinamentos geralmente são realizados com alguns parceiros da empresa, como o Sest Senac, Prevenção, e parcerias fechadas por fora, a estagiária deve também divulgar

esses treinamentos quando realizados nos grupos de *WhatsApp* da empresa assim como preparar o *coffee* e almoço caso seja treinamento que demande mais horas do dia do colaborador.

Todo final de mês a autora deve analisar juntamente com sua supervisora a quantidade de treinamento que foram ofertados e realizados pelos seus colaboradores no mês que se passou, para que dessa forma possam fechar o indicador de treinamento que é direcionado para o setor de Recursos Humanos, e caso esse indicador não seja alcançado é de responsabilidade da estagiária e de sua supervisora propor sugestões de melhorias para o indicador, tendo como objetivo buscar ações que irão motivar os funcionários a ser capacitarem.

4.3. Gestão de Benefícios

Na área de recursos humanos os benefícios são tratados como um diferencial quando se trata de manter e reter talentos. Quanto mais benefícios atrativos a empresa tiver maior a possibilidade de reter seus colaboradores, mantê-los motivados e atrair grandes talentos. Dessa forma a organização alcança maior produtividade e competitividade dentro do mercado em que atua.

Em relação ao colaborador o plano de benefícios tem como finalidade melhorar a sua qualidade de vida, estando dessa forma integrado na remuneração. Em contrapartida analisando os interesses da organização o plano de benefícios deve atender as necessidades básicas dos colaboradores, de forma a manter baixos os índices de absenteísmo e rotatividade, tornando a empresa competitiva diante as concorrentes.

Segundo Chiavenato (2004), os serviços e os benefícios proporcionados pelas empresas demonstram a maneira pela qual elas buscam compensar o esforço dos colaboradores, proporcionando atividades de apoio e suporte, prezando sua qualidade de vida. Dessa forma, reconhece o colaborador que se dedica em suas funções, deixando claro seus aspectos de avaliação de desempenho.

Segundo Bohlander e George (2003), os colaboradores desenvolvem mais suas habilidades e conhecimentos na realização de suas funções quando os incentivos estão vinculados aos resultados, encorajando-os a trabalhar em conjunto, como uma equipe.

Na Vida Veg a autora era responsável por alguns dos benefícios oferecidos pela empresa a seus colaboradores. Era de sua responsabilidade calcular o valor a ser recarregado em todos os cartões de vale transporte, desde os de colaboradores que estavam na mesma cidade da sede da empresa quanto o de promotores que fazem diferentes rotas nas semanas. Há também o

cálculo do vale refeição e vale alimentação e o vale refeição dos colaboradores, onde a estagiária também ficava responsável pelo cálculo do valor a ser depositado mensalmente.

Um dos benefícios ofertados pela empresa a seus colaboradores é o refeitório no local, onde a refeição sai em torno de R\$3,00 por dia, nesse caso a autora é responsável por fazer o controle do desconto PAT, vendo quantas vezes o colaborador almoçou no mês na empresa e passando para a sua supervisora o valor que deverá ser descontado em holerite. Outro benefício são os alimentos que ficam disponíveis dentro da empresa, como frutas e pães, a autora fazia toda semana o pedido de frutas que deveriam ser entregues tanto na fábrica quanto no escritório, além de em alguns casos entrar em contato com a padaria responsável pelas entregas dos pães para solicitar o aumento da quantidade ou então a sua diminuição.

4.4. Clima e Cultura

Clima e cultura são dois aspectos capazes de fazer uma empresa próspera e longa no mercado, e por isso é importante que a organização entenda suas peculiaridades para que dessa forma consiga gerenciar ambos de maneira mais eficaz, assim conseguirá colher os melhores resultados em médio e longo prazo. Além de conseguir motivar mais seus colaboradores, fazendo com que eles sejam mais felizes no ambiente de trabalho e foquem naquilo que realmente importa.

A cultura determina a forma como os profissionais agem, pensam e reagem em cada situação, ela deve estar sempre alinhada com o posicionamento que a empresa pretende adotar perante clientes, fornecedores ou parceiros. A cultura organizacional refere-se aos valores da empresa e a suas regras éticas, que norteiam o comportamento das pessoas na organização, tratando assim de uma série de normas e comportamentos que regem a organização e integram o planejamento estratégico.

Segundo Chiavenato (2014, p. 154):

A cultura organizacional ou cultura corporativa é o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas que é compartilhado por todos os membros de uma organização. Refere-se ao sistema de significados compartilhados por todos os membros e que distingue uma organização das demais [...] a cultura organizacional é uma forma de interpretação da realidade organizacional e constitui uma modelagem para lidar com questões organizacionais. Por essa razão, ela condiciona fortemente a gestão das pessoas.

Já o clima representa a forma como os profissionais percebem a qualidade ambiente de trabalho, gerando dessa forma no colaborador uma série de sensações positivas ou negativas, o que pode gerar consequências para a organização, sendo estas a motivação ou desmotivação dos indivíduos. O clima é construído a partir de reações cotidianas, uma organização onde há diálogo, trabalho em equipe e liderança participativa gera climas mais agradáveis para todos que ali estão.

Para Martins et al. (2004) e Martins (2008), o clima organizacional está relacionado às percepções e interpretações comuns das dimensões das atividades, do ambiente e das políticas que caracterizam a organização.

Na Vida Veg a autora participou da criação do modelo de pesquisa de clima que será aplicado no segundo semestre do ano de 2022. Há também os benefícios citados no tópico 4.3 que são embasados com base nas necessidades dos colaboradores, a autora juntamente com sua supervisora vendo a necessidade e interesse dos colaboradores sempre busca novas parcerias que de certa forma vão auxiliar no melhor clima da empresa. São realizados mensalmente ações de aniversários, onde é feito um *coffee* diferenciado para todos os aniversariantes, buscando uma integração das áreas, essa ação é de total responsabilidade de estagiária.

A autora também é responsável por realizar a integração com todos os novos colaboradores, essa integração é voltada para apresentar mais a cultura da empresa, sua missão, visão, valores e também o seu propósito, além de alguns pontos do manual de conduta.

5 SUGESTÕES AOS PROBLEMAS IDENTIFICADOS

Nesta seção, serão apresentadas sugestões de melhorias nos processos, tendo como base a experiência da autora na área, algumas sugestões foram implementadas de forma efetiva durante o período de estágio, outras ainda não tiveram sua implementação efetivada.

5.1. Utilização da requisição de pessoal para o processo de Recrutamento e Seleção

Durante o período de estágio aqui descrito vários foram os processos seletivos que foram abertos, e devido à alta rotatividade que ainda há na empresa Vida Veg e também pela sua velocidade de crescimento muitos processos são realizados de maneira “informal”, ou seja, embora haja um processo para que seja feito a requisição de pessoal ele ainda não se tornou parte da cultura da empresa.

Por essa requisição ainda não ser feita de maneira formal cabe ao departamento de Recursos Humanos muitas vezes criar o perfil de candidato desejado sem o acompanhamento do gestor da vaga, tal situação embora funcione em algumas vagas, em outras se torna ineficaz e falha, pois pode ocorrer que a expectativa das responsáveis pelo departamento de recursos humanos busquem profissionais que não atendam as expectativas do gestor, dessa forma é preciso criar uma nova vaga o que gera retrabalho para os colaboradores da área de Gente&Gestão.

A importância da formalização dessa etapa se dá pelo fato de que com o acompanhamento do gestor da vaga a área de Recursos Humanos consegue mapear melhor quais habilidades técnicas o candidato precisa ter para que consiga se encaixar na vaga em que está candidatado. Dessa forma se faz necessário uma reunião com todos os gestores explicando onde se encontra o documento que deve ser preenchido quando for realizar a requisição de pessoal, juntamente com um treinamento onde seria explicado como preencher a requisição de maneira efetiva, e a partir do dia que tal ação for realizada só lançar vaga com requisição preenchida de maneira correta.

5.2. Treinamento e integração com todos novos colaboradores

Atualmente a Vida Veg vem crescendo de maneira exponencial e por esse motivo é

normal que tenha entrada de vários novos colaboradores, e um dos objetivos da empresa é capacitar todos seus funcionários, para que eles consigam crescer juntamente com a empresa. No entanto com a grande quantidade de novos colaboradores muitas vezes acontece de eles não terem os treinamentos necessários antes de começar as suas atividades.

Os treinamentos iniciais são essenciais para mostrar ao colaborador a cultura da empresa, o manual de conduta, além de atitudes que se deve ter em toda a empresa, em especial dentro da fábrica, onde há máquinas e conseqüentemente riscos para os colaboradores, principalmente para aqueles que não estão treinados como deveriam.

Dessa forma, recomenda-se que a empresa faça uma semana de integração com todos os novos colaboradores que entraram naquele período, essa semana seria destinado para que todos os setores que precisem passar algo para o colaborador consiga passar as informações de maneira efetiva, além de se integrar melhor com os novos funcionários. Nessa semana também seria feita uma visita técnica na fábrica e no escritório, possibilitando que o colaborador conheça todos os processos e setores da empresa.

5.3. Horário mais flexível para os estagiários que ainda possuam aulas presenciais

Com a flexibilização das medidas de prevenção da COVID-19 diversas universidades voltaram com suas aulas presenciais, e com isso aqueles estudantes que optaram por continuar com o estágio juntamente com as disciplinas solicitaram horário mais flexíveis e alguns dias de home office, para que dessa forma pudessem entregar um bom trabalho tanto no estágio quanto em seu curso de graduação.

Para que fosse possível acompanhar a jornada dos estagiários durante esse período foi criado pela estagiária e sua supervisora uma planilha, onde o estagiário consegue anotar suas horas de diversas formas, marcando os dias de home office e no final o cálculo de horas ainda são realizados da mesma maneira. Essa melhoria fez com que os estagiários conseguissem melhor acompanhar as horas realizadas no mês aumentando sua flexibilidade e também mantendo-os motivados, pois mostra que a empresa se preocupa com seu crescimento educacional.

5.4. Orçamento para a área de Recursos Humanos realizar mais ações

Nos dias atuais a Vida Veg ainda não tem um orçamento destinado apenas para ações

de recursos humanos, e por esse motivo muito dos treinamentos programados acabam não sendo realizados. Além de treinamentos a área é responsável pelo recrutamento e seleção, benefícios, ações de incentivo, entre outros. O objetivo desse orçamento é não deixar o setor a cegas, desenvolvendo uma visão a longo prazo do progresso do setor e auxiliando nas tomadas de decisão. Dessa forma ao planejar os números de gastos, investimentos e despesas fica mais fácil definir qual o mês é melhor para investir em novas ferramentas, treinamentos ou ações pontuais.

Por esse motivo se faz necessário um maior investimento na área, permitindo que a mesma faça o seu planejamento de maneira mais assertiva, buscando sempre melhores maneiras de capacitar os colaboradores, e praticar atividades que os motivem, aumentando a satisfação de todos os indivíduos com o trabalho.

6 CONCLUSÃO

O objetivo geral deste relatório foi descrever e analisar as principais atividades desenvolvidas na área de Recursos Humanos da empresa Vida Veg. As atividades descritas a seguir foram realizadas pela autora do relatório em seu período de estágio: recrutamento e seleção de novos colaboradores e estagiários, gestão de benefícios, gestão do clima e cultura, treinamento e desenvolvimento de colaboradores e estagiários.

Dadas as atividades mencionadas, foi possível analisar e acompanhar os processos técnicos utilizados principalmente na área de recursos humanos da Vida Veg. Todos os processos são efetivos, e geram resultados consistentes para a empresa, mas, tal fato, não anula a necessidade de algumas melhorias já citadas pela autora no tópico 5 deste relatório.

Todos os processos descritos são de extrema importância para o desenvolvimento da organização e para a capacitação e motivação de todos os seus colaboradores, por esse motivo não há, na visão do estagiário a possibilidade de eliminar alguma das atividades por ele desenvolvida.

Com relação ao período de estágio, ele foi de extrema importância para que a autora do relatório pudesse relacionar aspectos teóricos aprendidos em sala de aula com a realidade de uma empresa, mais especificamente na área de Recursos Humanos. Houve o desenvolvimento por parte da estagiária de soft e hard skills, juntamente com o seu crescimento a autora pode ver na prática e diariamente a importância da área onde o estágio foi desenvolvido para o crescimento da organização, além de entender que cada vez mais as indústrias têm colocado os seus colaboradores como o principal fator da organização, focando em sua melhoria contínua junto com a empresa.

REFERÊNCIAS

- ABIA – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE ALIMENTAÇÃO. **Número do setor**. Disponível em: <https://www.abia.org.br/numeros-setor>. Acesso em: 1 abr. 2022.
- BARNEY, J. B., & HESTERLY, W. S. **Administração estratégica e vantagem competitiva**. (M. Rosemberg, Trad.) São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2007.
- BOHLANDER; G.; SNELL. S. **Administração de Recursos Humanos**. Editora Thomson, 2003.
- CHIAVENATO, I. **Talento e Empregabilidade**. ed. Compacta, 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994. CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri – SP: Manole, 2014.
- KOVALESKI, F.; PICININ, C. T. **Gestão de Recursos Humanos: Comparação das Competências Hard Skills e Soft Skills Listadas na Literatura, com a Percepção das Empresas e Especialistas da Indústria 4.0**, 1. ed. Ponta Grossa, Brasil: Aya Editora, 2020.
- MARTINS, M. C. F. et al. Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 4, n. 1, p. 37-60, jan. 2004.
- MARTINS, M. C. F. Clima Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 2008.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional estratégico**. 4. ed. São Paulo: Futura, 2001.
- MILKOVICK, George T.; BOUDREAU, Jhon W. **Administração de RH**. Editora Atlas, 2000.
- RODRIGUES, M. R. A.; TORRES M. C. S.; FILHO J. M.; LOBATO. D. M, **Estratégia de empresas**. 9.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009. 528p
- SHAMIM, S.; CANG, S.; YU, H.; LI, Y. Examining the Feasibilities of Industry 4.0 for the Hospitality Sector with the Lens of Management Practice, **Energies**, v. 10, n. 4, p. 1-19, 2017.
- VIDA VEG. **Uma ideia na cabeça e a vontade de fazer a diferença!** Disponível em: <https://www.vidaveg.com.br/a-vida-veg/>. Acesso em: 3 abr. 2022.