

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR
CENÁRIO ATUAL DO RECURSOS HUMANOS
DIAGNÓSTICO E SOLUÇÕES
TENDÊNCIAS PARA O RH DO FUTURO



Nestlé

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2019

UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PROJETO INTERDISCIPLINAR

CENÁRIO ATUAL DO RECURSOS HUMANOS

DIAGNÓSTICO E SOLUÇÕES

TENDÊNCIAS PARA O RH DO FUTURO

Módulo 06 – Recursos Humanos

Seleção e Retenção de Talentos – Prof. Karina Strobel Castilho

Avaliação de Desempenho – Prof. José Márcio Carioca

Departamento Pessoal – Prof. Danilo Morais Doval

Liderança e Coaching – Prof. Erick Jacoboski Mardonado

Cargos, Salários e Plano de Carreira – Prof. Danielle Rodrigues

Estudantes:

Adriano de Oliveira Rezende, RA 18000717

Aline da Silva Guimarães, RA 19001161

Jéssica Helena Ribeiro, RA 19001564

Lucimara Franco de Oliveira, RA 17001586

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

NOVEMBRO 2019

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	4
3 PROJETO INTERDISCIPLINAR	5
3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	5
3.2 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	9
3.3 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	13
3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS	18
3.5 LIDERANÇA E COACHING	25
4 CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS	30

1. INTRODUÇÃO

Neste projeto serão abordados temas estudados em sala de aula com o intuito de colocar em prática o conteúdo absorvido.

Foi optado pela escolha da empresa Nestlé, uma multinacional, para o desenvolvimento das pesquisas.

No decorrer do trabalho, serão tratados temas, como: Formas de contratação de funcionários, salários, treinamentos, feedbacks, e também cálculos trabalhistas.

Em cada matéria será desenvolvido um tópico, conforme abaixo:

- Avaliação de Desempenho: Será desenvolvido como a Nestlé trabalha com seus colaboradores, a maneira que são realizados os feedbacks, mostrando o que ela espera de cada trabalhador.
- Cargos, Salários e Pano de Carreira: Nesse tópico serão abordados assuntos de como é realizado um plano de carreira, quais os motivos de cada colaborador estar recebendo a sua remuneração, além de descrever características que os cargos abordados devem possuir.
- Administração de Pessoal e Obrigações Trabalhistas: Ao se tratar de departamento pessoal, serão tratados assuntos referentes aos cálculos de férias dos colaboradores, partindo das informações referentes à reforma trabalhista.
- Seleção e Retenção de Talentos: Neste tópico será relatado a trajetória, desde o período de recrutamento de pessoal, até a seleção dos candidatos, destacando um manual de passo a passo de como todo o processo é realizado.
- Liderança e Coaching: É muito importante sempre deixar claro a cada colaborador a forma que se espera que ele se porte em suas atividade exercidas dentro da companhia, e para verificar se há colaboradores inaptos a estarem na empresa, ou que precisam de mais desenvoltura em alguma área, serão propostos treinamentos, dinâmicas e palestras a fim de que eles possam compreender e buscarem o que cada gestor espera que executem. Desta forma serão abordados assuntos dentro da categoria, respectivamente à empresa Nestlé.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Nestlé S.A. É uma empresa transnacional suíça que produz alimentos e bebidas, sua sede se localiza em Vevey, Vaud, na Suíça. Foi fundada em 1.866 pelos irmãos George Page, Charles Page e Henri Nestlé (nascido Heinrich Nestlé), formada em 1.905 pela fusão da Anglo Swiss Milk Company.

A Nestlé é considerada uma das maiores empresas de alimentos do mundo e está presente em 191 países com mais de 328 mil colaboradores. A empresa oferece uma ampla linha de variedades de produtos e serviços para cada etapa da vida das pessoas e seus animais de estimação, com mais de 2.000 marcas, seus produtos comercializados são:

- Alimentos para bebês
- Café
- Produtos lácteos
- Cereais matinais
- Doçarias,
- Água engarrafada
- Sorvetes, e
- Rações para animais.

Atua no Brasil desde 1.876, iniciando com a comercialização de farinha láctea importada. Em 1.921 instalaram sua primeira fábrica em Araras – SP, inscrita pelo CNPJ 60.409.075/0006-67, onde produziam leite condensado, e criaram a marca com o nome de leite moça. Tendo como os principais concorrentes, empresas como Danone, Argenzio, Vigor, Itambé, Paulista, Jussara, Mococa, entre outras.

A empresa tem 31 unidades industriais no Brasil, localizadas nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Bahia, Pernambuco, Goiás, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Espírito Santo. Empregando mais de 20 mil colaboradores diretos, gerando outros 200 mil empregos indiretos, que colaboram na fabricação, comercialização e distribuição de mais de 1.000 itens.

Gerando um lucro de aproximadamente 7.538 bilhões com um faturamento de 89.791 bilhões anual.

3. PROJETO INTERDISCIPLINAR

3.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Gestão de pessoas é um conjunto de práticas que envolve o comportamento dos colaboradores de uma companhia. Na gestão de pessoas, desenvolve-se a motivação, retenção e a capacitação dos colaboradores com intuito de melhorar seu desempenho profissional e pessoal. Uma das técnicas utilizadas é a avaliação de desempenho, que envolve atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação de trabalho, objetivando a perspectiva funcionalista e aprimorando o desempenho de pessoas.

A gestão de desempenho é um processo ao qual consistem ciclos, que começam com o estabelecimento de expectativas a serem desenvolvidas (que são os indicadores, comportamentos, competências e metas) e se finaliza com a avaliação final onde colocam como foi realizado o que se esperava, e subsequentemente se inicia de um novo ciclo.

A avaliação de desempenho é quando se termina o ciclo de gestão, onde avalia o colaborador em relação das expectativas dos ciclos. Consistem em um método aplicado para identificar, de forma concreta e clara as lacunas na gestão, os talentos, pontos de atenção e as oportunidades de crescimento nas empresas. Como tal, é importante entender quais são os diferentes tipos de avaliações e como elas podem ser utilizadas para melhorar os resultados do negócio.

Existem alguns tipos de avaliação de desempenho, e consistem em:

- **180°** - o colaborador é analisado pelo gestor, com base em metas da organização, esse é comum em empresas de grande porte e tem um método mais burocrático e tradicional.
- **360°** - quando o colaborador não é apenas avaliado pelo gestor, mas como também pelos colegas profissionalmente e seus subordinados, podendo ser até por fornecedores e clientes que tenha contato, esse tem o objetivo mais diversificado, com mais opiniões e mostra que todos podem ter voz.
- **Competências** – nesse caso são duas etapas, onde a primeira esta relacionada à conduta do funcionário (se é proativo, dinâmico, entre outros), a segunda etapa refere-se a como ele é para com o cargo exercido.

- **Individual** – Este é um modelo que se é utilizado em todos os outros tipos, é o famoso PDI (Plano de desenvolvimento Individual), para quando a empresa quer tratar um funcionário específico, tendo um método personalizado.



Ao desenvolver este trabalho, foi possível analisar que não é fácil obter diagnósticos referente a avaliação de desempenho, visto que essas informações são restritas e nada comum encontrar com pesquisas na internet. Partindo desta premissa, foi feita uma pesquisa com um colaborador da Nestlé.

Na empresa é utilizado o método mais comum, como já citado: 180°, é desta forma onde os gestores fazem o acompanhamento de seus liderados, com uma rotina de feedback mensalmente, deixando sempre claro o que esperam que seja realizado durante o próximo ciclo, e se não conseguirem chegar a essa programação, o gestor trabalha junto com o colaborador para motivá-lo e incentivá-lo, a fim de que tenham segurança e firmeza na realização dos afazeres, para que assim possam superar as expectativas. Nesta avaliação são ofertados metas e comportamentos para serem desenvolvidas.

Como é possível analisar, a Nestlé tem uma gestão de desempenho que facilita na hora de transparecer como o funcionário está colaborando para com a empresa, de maneira clara e objetiva, tendo um acompanhamento holístico.

A empresa abordada traz consigo um pensamento muito forte de que todos precisam ser tratados igualmente, com poder de crescimento. Uma iniciativa que chama atenção é que a

Nestlé pensa em quem está iniciando uma carreira e em seus fornecedores, ajudando- os em todos os aspectos para que possam crescer, de forma a diminuam os gastos e aumentem os lucros para seus fornecedores, pode-se notar no Programa de Desenvolvimento da Pecuária Leiteira (PDPL), uma iniciativa que busca a profissionalização dos jovens estudantes da Universidade Federal de Viçosa (UFV), em Minas Gerais, além de contribuir para o desenvolvimento das famílias produtoras de leite da região. Veja imagem retirada do site oficial da Nestlé Brasil:

Figura 1
(Cadeia do Leite)

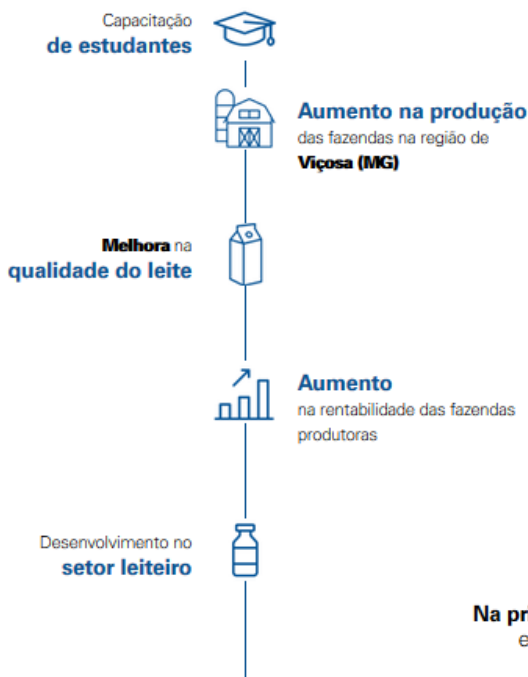


Figura 2
(Fases de produção)

Na primeira fase do projeto, os estudantes passam seis meses em uma fazenda-escola de produção de leite trabalhando em todas as fases da produção.

Figura 3
(Número de Projetos)



Esse programa foi criado em parceria com a Nestlé, e completou 30 anos de existência em 2018. O programa tem como foco estudantes do curso de Medicina Veterinária, Zootecnia e Engenharia Agrônômica, além das fazendas leiteiras da região de Viçosa, para ter uma melhoria na cadeia do leite. Dessa maneira, foi possível verificar que a empresa pensa muito na qualificação de estudantes e nos produtores rurais, para que desenvolvam seu crescimento.

3.2 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA

A Nestlé permite que seus colaboradores tenham liberdade de ação, desenvolvendo as responsabilidades inerentes à função que desempenham e tendo a oportunidade de progredir na carreira.

Existem três fatores que influenciam o desenvolvimento de carreira dentro da organização:

- **Fatores Chaves:** Não são negociáveis, referem-se às características que os colaboradores deverão possuir para aproveitar ao máximo as oportunidades que a empresa tem a oferecer. Incluem o seu desempenho, sustentando o conhecimento e as competências relativas à sua função e negócio, além das competências de liderança e experiência adquirida.
- **Aceleradores:** Características determinantes da velocidade de progressão e desenvolvimento de cada colaborador. Isto inclui a flexibilidade para se mover entre funções e departamentos, capacidade para estabelecer network, abertura a novas experiências e mobilidade.
- **Oportunidades:** Fatores mais dependentes das circunstâncias e atividades externas aos negócios. As oportunidades podem surgir de novas responsabilidades, novas funções e novos projetos internacionais.

Revelação de potencial

Sabemos por experiência, que para delinear planos de desenvolvimento de elevada qualidade é crucial ter em conta atividades baseadas na experiência, na relação (tal como o feedback ou coaching) e na formação do potencial do colaborador. Com base nesta premissa, aplicamos uma ampla variedade de abordagens de aprendizagem para desenvolver o máximo potencial dos funcionários.

A Nestlé possui alguns requisitos e competências, sendo necessário o mapeamento de cargos para obter informações sobre quais atividades cada categoria desempenha, entre eles:

Ajudante de motorista:

- Auxilia nas entregas dos produtos;
- Auxilia na carga e descarga de mercadorias;
- Realiza a leitura de mapas e de ruas por guias ou GPS;
- Responsável pela conferência de notas fiscais.

Auxiliar administrativo:

- Monitoramento de frotas de caminhões;
- Controle de vias de recebimentos de frete;
- Divulgação do desempenho da equipe diariamente;
- Desenvolvimento de relatórios de entrega;
- Fechamento diário do operacional.

Faturista:

- Fiscalização das ordens a serem cumpridas convenientemente;
- Indicação de melhorias ou correções;
- Indicação dos problemas a serem corrigidos com urgência;
- Realização de relatórios operacionais;

Analista financeiro:

- Controle de documentos financeiros;
- Compras de equipamentos;
- Planejamento das finanças da companhia;
- Gestão da equipe e do recurso da área financeira.

Diretor:

- Gerenciar área operacional e administrativa;

- Coordenação de serviços gerais de transportes;
- Supervisão de rotinas administrativas;
- Supervisão das filiais em outros estados;
- Administração de bens patrimoniais.

REMUNERAÇÃO TOTAL

Atrair novos talentos e manter os atuais colaboradores não se resume à remuneração e aos benefícios que a Nestlé proporciona. Outros aspectos igualmente importantes são: A confiança que os colaboradores colocam no nome Nestlé, as relações estabelecidas com as chefias e os colegas de trabalho, o reconhecimento e a experiência particular de se trabalhar para uma empresa global e diversificada e as oportunidades de aprendizagem e crescimento. Esta é a remuneração Total que recebem.

A Nestlé, portanto, contempla a remuneração fixa, a remuneração variável, os benefícios, o crescimento e o desenvolvimento pessoal, além do equilíbrio trabalho-família como os elementos-chaves que definem a remuneração. Numa empresa em que se pretende desenvolver uma cultura de alto rendimento, esses elementos devem estar alinhados com o que é valorizado pelos colaboradores, demonstrando o compromisso da empresa em proporcionar a cada um, a oportunidade de crescer, evoluir e contribuir.

É da responsabilidade de cada chefia propor a remuneração dos seus colaboradores no âmbito da política da empresa. Todos os colaboradores devem ser esclarecidos sobre a sua situação específica em termos de remuneração e benefícios, se necessário com o apoio do departamento pessoal, a fim de comunicar corretamente, de forma clara e com transparência.

CARGOS E SALÁRIOS

Em uma organização, cada cargo tem seu valor individual. É analisado o valor dessa função com as demais e a situação do mercado para poder aplicar a política de remuneração adequada.

Os cargos são também classificados por requisitos, condições de trabalho, riscos, esforços, responsabilidades e complexidade técnica e comportamental exigida, a fim de poder

ser estabelecida a remuneração apropriada. Tudo é realizado de acordo com a política salarial vigente na organização.

REMUNERAÇÃO ADICIONAL

- Plano anual de gratificações;
- Antecipação ao acordo coletivo;
- Adicionais para trabalho em locais afastados e turnos;
- Aumento por mérito;
- Prêmio de produção individual ou por grupo;
- Adicional por hora extra;
- Pagamento de tempo ao candidato dedicado aos testes de seleção;
- Gratificação periódica por assiduidade e pontualidade.

3.3 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O cenário atual da reforma trabalhista traz novas leis e direitos no trabalho, tendo inúmeros pontos positivos, porém também podemos destacar alguns negativos. Dependendo do momento, da relação de trabalho ou do lado em que se esteja, ela pode trazer benefícios ou malefícios. Mostraremos abaixo algumas mudanças:

- **Férias:** A partir da reforma, as férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 14 dias corridos e um outro não podendo ser inferior a 5 dias.
- **Jornada de trabalho:** Jornada diária poderá ser de 12 horas trabalhadas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais.
- **Remuneração:** O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório nos honorários por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam compor o salário base.
- **Descanso:** O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos de descanso para alimentação. Além disso, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido, ao invés de remunerar pelo tempo integral de intervalo devido.
- **Demissão:** O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro desemprego.

- **Gravidez:** É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que, a empresa apresente atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem a mãe. Mulheres demitidas tem até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez já existente no período em que a mesma ainda prestava serviços à organização.

- **Danos morais:** A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser ressarcidas, no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido.

Quando falamos nas vantagens de se trabalhar na Nestlé, podemos citar alguns benefícios, como:

- Vale refeição;
- Vale alimentação;
- Plano de saúde;
- Participações de lucros;
- Plano de carreira;

Porém, visando uma forma de diminuir possíveis descontentamentos dentro da empresa, A Nestlé está trabalhando para buscar uma melhoria no momento de programação das férias de seus colaboradores, onde hoje não existe um quadro fixo para que seus funcionários saibam e possam organizar melhor o momento de usufruir suas sagradas férias.

Alguns setores trabalham com férias coletivas e outros com férias convencionais (30 dias corridos), desta forma, alguns de nossos trabalhadores sentem-se prejudicados por, na maioria das vezes, não poderem optar pela forma que mais aproveitarão desse descanso tão merecido, sendo seu direito após 12 meses devidamente trabalhados.

Visando buscar pela satisfação de todos, acreditando que funcionários contentes são muito mais produtivos, iniciaremos nosso trabalho da seguinte forma:

Como se sabe as férias, por Lei, podem ser gozadas, por três períodos (conforme Lei 13.467, no artigo 134), o que favorece, em muito, as empresas, mas nem sempre beneficia o funcionário, que tem seu descanso fracionado.

Baseados nestas informações e na conversa que foi realizada com um trabalhador da empresa que estamos utilizando (não quer que seu nome seja revelado, vamos o chamar de Juliano), o senhor Juliano Aparecido dos Anjos, ao qual suas férias estão para vencer, o chamamos para uma conversa e propomos as seguintes opções:

Ao optar por tirar 30 dias de férias corridas, serão pagos todos os seus direitos, conforme previstos em Lei, e podemos visualizar no exemplo abaixo o valor que ele receberá:

NESTLE BRASIL LTDA		Recibo de Pagamento de Salário			
CNPJ 60.409.075/0006-67		SETEMBRO 2019			
Código	Nome do Funcionário	CBO	Emp. Local Depto Setor Seção Fl.		
235	JULIANO APARECIDO DOS ANJOS	5201-10			
Cód.	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos	
01	SALARIO	30	1.900,00		
02	1/3 FÉRIAS	30	633,33		
03	INSS			202,67	
04	IRRF			174,80	
			Total de Vencimentos:	Total de Descontos:	
			2533,33	377,47	
			Valor Líquido	2.155,87	
Salário Base	Sal. Contr. INSS	Base Cálco. FGT	FGTS do Mês	Base Cálco. IRRF	Faixa IRRF
1.900,00					

DECLARO TER RECEBIDO A IMPOTÊNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO

ASSINATURA DO FUNCIONARIO

DATA

(Holerite: 30 dias corridos de férias)

Porém, se ele optar por fracionar suas férias, que também é permitido por lei hoje, e que colaboraria muito com a companhia, ao passo que a organização estaria em desfalque desse funcionário por períodos menores de tempo, será feita uma bonificação de cooperação (1/5 do saldo = salário bruto + 1/3 de férias), pois a empresa entende que esse trabalhador é merecedor de ganhar essa quantia, pela sua empatia com as necessidades da empresa, passando a ter o seguinte saldo de férias a receber:

NESTLE BRASIL LTDA		Recibo de Pagamento de Salário					
CNPJ 60.409.075/0006-67		SETEMBRO 2019					
Código	Nome do Funcionário	CBO	Emp. Local	Depto	Setor	Seção	Fl.
235	JULIANO APARECIDO DOS ANJOS	5201-10					
Cód.	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos			
01	SALARIO	15	950,00				
02	1/3 FÉRIAS	15	316,67				
03	INSS			101,33			
			Total de Vencimentos:	Total de Descontos:			
			1266,67	101,33			
			Valor Líquido	1.165,33			
Salário Base	Sal. Contr. INSS	Base Cál. FGT	FGTS do Mês	Base Cál. IRRF	Faixa IRRF		
1.900,00							

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO

ASSINATURA DO FUNCIONARIO

DATA

(Holerite: 15 dias corridos de férias)

NESTLE BRASIL LTDA		Recibo de Pagamento de Salário					
CNPJ 60.409.075/0006-67		NOVEMBRO 2019					
Código	Nome do Funcionário	CBO	Emp. Local	Depto	Setor	Seção	Fl.
001	JULIANO APARECIDO DOS ANJOS	5201-10					
Cód.	Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos			
01	SALARIO	10	633,33				
02	1/3 FÉRIAS	10	211,11				
03	INSS			67,56			
			Total de Vencimentos:	Total de Descontos:			
			844,44	67,56			
			Valor Líquido	776,89			
Salário Base	Sal. Contr. INSS	Base Cál. FGT	FGTS do Mês	Base Cál. IRRF	Faixa IRRF		
1.900,00							

DECLARO TER RECEBIDO A IMPORTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO

ASSINATURA DO FUNCIONARIO

DATA

(Holerite: 10 dias corridos de férias)

Cód.		Descrição	Referência	Vencimentos	Descontos
01		SALARIO	5	316,67	
02		1/3 FÉRIAS	5	105,56	
03		INSS			33,78
				Total de Vencimentos	Total de Descontos
				422,22	33,78
				Valor Líquido →	388,44
Salário Base	Sal. Contr. INSS	Base Cál. FGT	FGTS do Mês	Base Cál. IRRF	Faixa IRRF
1.900,00					

Recibo de Pagamento de Salário

FEVEREIRO 2020

NESTLE BRASIL LTDA
CNPJ 60.409.075/0006-67
CBO Emp. Local Depto Setor Seção Fl.
5201-10

Código Nome do Funcionário
5201-10

DECLARO TER RECEBIDO A IMPUTÂNCIA LÍQUIDA DISCRIMINADA NESTE RECIBO

ASSINATURA DO FUNCIONÁRIO

DATA

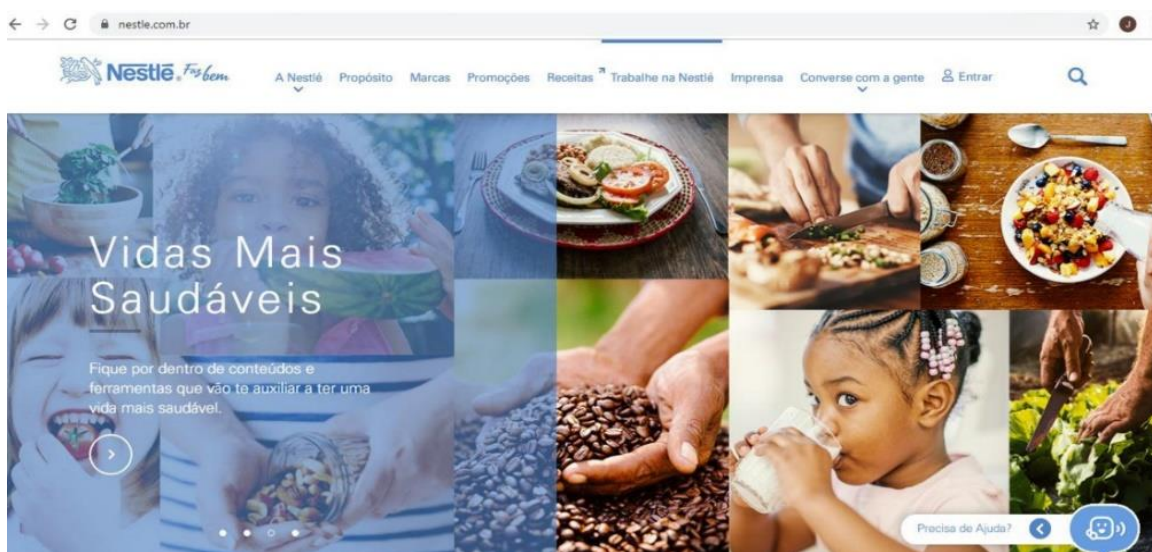
(Holerite: 05 dias corridos de férias)

Nestes exemplos, foi usado como base de cálculo o salário de nosso colaborador Juliano, ao qual possui salário base de R\$ 1.900,00, executando cargo de Promotor Técnico Júnior (CBO: 5201-10, que nos informa: Para exercer este cargo não é necessário possuir uma graduação, nem experiência anterior na área).

3.4 SELEÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Contando com um processo seletivo sempre em busca de retenção de novos talentos, a Nestlé inicia seu recrutamento com a disponibilização de inscrições pelo modo on-line. Acessando o manual abaixo pode-se identificar os passos para sua inscrição.

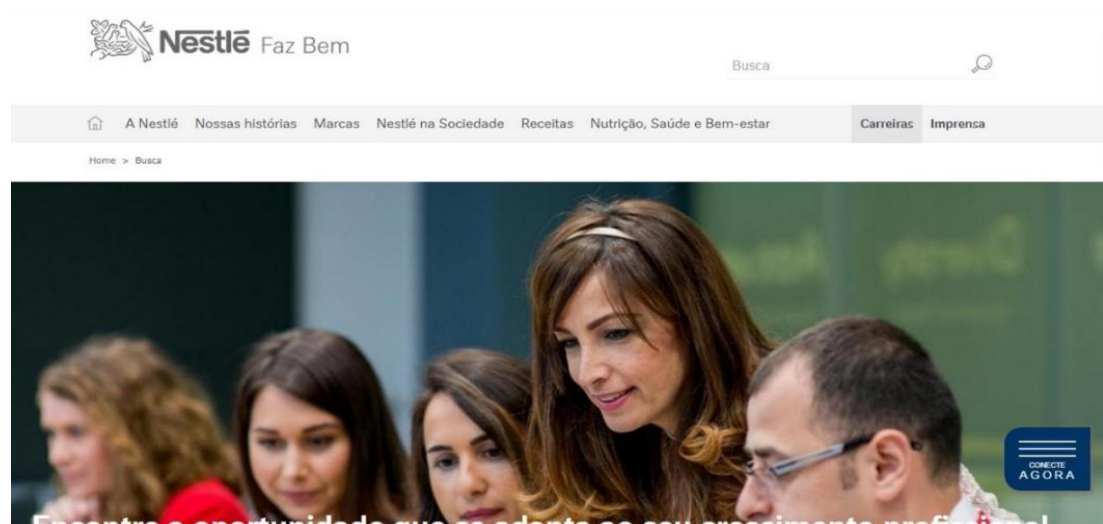
- Inicialmente, ao acessar o site nestlé.com.br, você encontrará a página inicial abaixo. Clique no campo TRABALHE NA NESTLÉ para iniciar o processo.



- Nesta fase, o candidato irá se deparar com várias opções de vagas disponíveis, e clicando em BUSCAR VAGAS, poderá encontrar uma que se encaixe em seu perfil.



- Após esse passo você irá se deparar com a imagem abaixo e poderá se questionar se está no percurso correto para sua inscrição.



- Nesta etapa, deve-se rolar o mouse do computador um pouco para baixo para continuar o processo.

Nº de vagas: 1-8 de 8

Sort by: Relevancia | Ordem: Descendente | Vagas em: Qualquer

Localização

Sub-Zone: Qualquer

País: Brasil (8)

Cidade: Qualquer

Áreas de Carreira

- Vendas (4)
- Marketing (1)
- Produção e Fabricação (1)

Ver todas as áreas de carreira

Title	Empresa	Área de Carreira	Localização
Analista Trade Canal Pleno - E-Commerce	Nestlé Purina	Marketing	São Paulo, Brasil
Auxiliar Fabricacao	Nestlé	Técnica & Produção	Araçatuba, Brasil
Analista de Data Analytics Jr	Nestlé	Supply Chain & Procurement	São Paulo, Brasil
Promotor Técnico JR	Nestlé	Vendas	Brasília, Brasil
Aprendiz Excelência de Manufatura	Nestlé	Technical & Production	Araras, Brasil
Coordenador Negocios Distribuicao I	Nestlé Purina	Vendas	Belo Horizonte, Brasil
Vendedor PL Farma (Teresina/PI)	Nestlé	Vendas	Fortaleza, Brasil

CONECTE AGORA

- Neste momento devemos preencher os campos à esquerda da tela, com as seguintes informações: PAÍS e CIDADE. Mas se a sua intenção é pesquisar por vagas fora de seu país, a empresa também disponibiliza uma seleção de oportunidades. Adicionando apenas a opção PAÍS, o candidato encontrará todas as vagas ofertadas,

dentro do país escolhido. Não necessariamente precisa ser seu país de moradia, a Nestlé dispõe de vagas em diversos países. Pode-se entender então, que encontramos, no processo de inscrição para uma vaga na companhia, opções de carreiras que contemplem outras nações.



Promotor Técnico JR

Brasilia, BR, 70390-078

A criação de experiências em alimentação fora de casa é o foco da Nestlé Professional. Somos uma empresa de alimentos dedicadas à criação de parcerias e a aprofundar os negócios com todos envolvidos nos serviços alimentícios e na indústria hoteleira. Somos apaixonados por alimentação, e o nosso objetivo é desenvolver relações estreitas com todos os nossos parceiros, fazendo uso de nossa experiência e know-how globais para compartilhar novas e lucrativas ideias de negócios, tendências e insights para ajudar você a alcançar a satisfação contínua dos clientes por meio de nossas marcas, nossos produtos e soluções. Sejam quais forem os seus desafios comerciais, suas ideias ou oportunidades, trabalharemos com você para ajudá-lo a tornar realidade o sucesso com o qual você sonha, fornecendo sempre uma experiência culinária memorável para os seus convidados. Não estamos apenas no ramo das comidas e bebidas, dedicamo-nos também a gerar satisfação em cada prato e copo, a tornar o excelente possível, com você. Descubra mais

• Partindo do princípio que a vaga escolhida foi PROMOTOR TÉCNICO JÚNIOR, na cidade de Brasília, como demonstra a imagem abaixo o candidato encontrará informações para entender o que a Nestlé espera que o profissional execute nesta função. Desta forma você terá mais conteúdo a fim de se preparar para o processo de seleção, caso seja um dos escolhidos.

Um dia na vida de...

- Instalação de máquinas dispensadora de bebidas quentes;
- Retirada de equipamentos e manutenção;
- Execução da manutenção preventiva especializada de acordo com o plano de trabalho, normas, políticas e procedimentos da empresa, visando a satisfação do cliente e qualidade final da bebida para o consumidor;
- Reportar as irregularidades encontradas no ponto de venda e analisar/propor melhorias;
- Garantir o treinamento dos funcionários no ponto de venda para a limpeza diária, abastecimento e conhecimento do portfólio de bebidas.

O que vai contribuir para seu sucesso?

- Carteira de Habilitação Categoria B;
- Desejável Ensino Superior Cursando;
- Pacote Office;
- Experiência com atendimento ao cliente e rota de visita a clientes;
- Disponibilidade para viagens.

Competências

1. All Employees - Results focus
1. All Employees - Proactive Cooperation
1. All Employees - Initiative

Temos a força de 328.000 pessoas com o firme propósito de melhorar a qualidade de vida e contribuir para um futuro mais saudável. Os nossos valores são baseados em respeito: respeito por nós mesmos, pelos outros, pela diversidade e pelo nosso futuro. Com mais de CHF 89,5 bilhões em 2016, temos ampla presença em 86 países, com 442 fábricas. Acreditamos que as pessoas são o nosso ativo mais importante, portanto ofereceremos um ambiente de trabalho internacional, dinâmico e inclusivo, com muitas oportunidades em diversos negócios, funções e localidades, trabalhando com equipes e culturas diversas. Quer saber mais? Visite a nossa página: www.nestle.com.

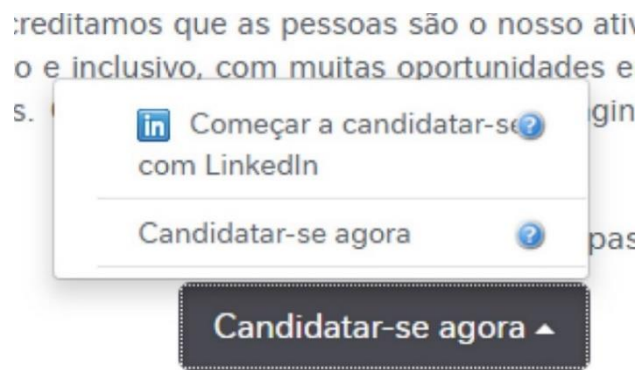
Preparado para o próximo passo?

[Candidatar-se agora >](#)

- Com a finalidade de conhecer um pouco desse profissional, temos informações, ao qual, também são disponibilizadas no site, como: Um dia na vida de um Promotor Técnico Júnior, dicas de competências que podem fazer com que você tenha sucesso na entrevista e no desempenho da função, além de informações referente as competências necessárias para ser um bom profissional na área.

- Depois de todo conteúdo absorvido, chegou a hora da inscrição propriamente dita, neste momento deve-se clicar no botão direito da tela, em: CANDIDATAR-SE AGORA.

- Neste passo a empresa fornece duas opções de candidatura. Uma delas permite que você utilize sua conta do LinkedIn, conforme pode ser verificado abaixo:



Ou ainda, se não possuir uma conta na rede social, pode-se inscrever clicando em: CANDIDATAR-SE AGORA.

Nesta opção você irá criar uma conta na página e preencher todos os seus dados, conforme consta a seguir:

Após todo esse percurso, a inscrição para se candidatar em uma das vagas disponibilizadas no site chega ao fim. Neste momento você deve aguardar os recrutadores entrarem em contato, mas se a ligação demorar a chegar, outras vagas aparecerão, e certamente em algumas delas seu talento irá se sobressair.

Depois de fazer sua inscrição, a companhia disponibiliza, ainda on-line, material para conhecer um pouco mais sobre a Nestlé.

No campo PERGUNTAS FREQUENTES, encontram-se alguns questionamentos como:

1. Há o recrutamento interno? De que forma?

O recrutamento da Nestlé é, tanto interno, partindo de quem possuem internamente o regime de plano de carreira na empresa, quanto externo, sempre na busca de novos talentos. Quando um colaborador merecedor é promovido, ou quando é preciso expandir o quadro de funcionários, criam-se oportunidades para novas pessoas poderem crescer junto com a companhia, expandindo seu desenvolvimento profissional e conseqüentemente pessoal, partindo do pressuposto que as experiências vividas dentro da empresa cooperam para estimular o que de melhor há dentro de cada colaborador.

2. Quais canais são utilizados para o recrutamento externo?

O site é o meio de comunicação para se iniciar os processos de recrutamento.

Neste momento, a instituição está em processo de implantação do sistema IA, ao qual, a partir do momento que o candidato faz sua inscrição, automaticamente seu currículo já é analisado, e encaminhado para o setor responsável pela vaga oferecida. Este sistema também pontua os currículos e cria um ranking daqueles que mais se encaixam no perfil exigido pela organização.

3. Existem provas ou testes que são aplicados com os candidatos?

Quais?

Esse é um procedimento que a empresa adota em seus processos seletivos. Por meio destes testes comportamentais ela pode analisar quais candidatos melhor se enquadram na vaga ofertada, apesar de amedrontar os possíveis selecionados, é de extrema importância para a tomada de decisão.

Podemos citar que alguns destes testes são: Teste de perfil, Teste de Conhecimentos Técnicos e Teste de Habilidades Sociais são alguns exemplos muito bem aplicados.

4. A empresa usa dinâmicas de grupo no processo seletivo? Em que situações?

Sim, essa é a uma parte dos processos seletivos disponibilizados pela empresa. É nesta fase que conseguem verificar, na prática, um pouco da personalidade, poder de liderança, relacionamento interpessoal dos candidatos. É neste momento que recolhem material para contribuir na decisão final da escolha do novo colaborador da Nestlé. Ser um destaque nesta fase pode ser de grande ajuda para sua contratação.

5. Como é realizado o processo de entrevista? Qual modelo é utilizado?

Os processos são realizados em etapas. Inicialmente você se inscreve on-line pelo site e automaticamente os recrutadores avaliam seu perfil para a vaga em que se candidatou, havendo ligação entre cargo e candidato, o famoso *match (combinar)*, os avaliadores entram em contato com os selecionados.

Para esses candidatos (selecionados), é feito um convite com data e hora agendada, e então é oferecido uma dinâmica, que pode ser em grupo, duplas, conforme a necessidade de avaliação.

Neste momento, esperamos que você nos mostre seu melhor, para que conheçam seu potencial e consigam verificar se o seu perfil é o ideal para ocupar a vaga que está sendo ofertada. Pode ser que tenham provas também, mas não se preocupe, todos os recrutadores não tem a intenção de prejudicar ninguém aplicando estes testes, pelo contrário, é dessa forma que podem ter mais informação para fazer a escolha certa.

Após essa análise, os selecionados nessa fase são contatados novamente e chamados a participarem de uma entrevista, duas, ou até três, até os selecionadores terem a certeza de que aquele candidato é o talento tão buscado pela companhia.

E então, após todas essas etapas, aquele candidato que mais se destacou, que realmente foi feito para o cargo, é convidado para fazer parte da empresa, uma das maiores do mundo.

6. Quais as novas tendências em processos seletivos adotados pela Nestlé?

A Nestlé está em processo de inserção da tecnologia IA. Pelo grande número de inscrições que recebem diariamente, precisam de uma ajuda para conseguir focar nos currículos que possuem a maior probabilidade de encaixe com a vaga ofertada. Esse sistema permite realmente analisar TODOS os formulários de inscrição, não deixando passar nenhum bom candidato, então vale uma dedicação extra na hora de formular seu cadastro no site.

Hoje também há estudos para utilizar a tecnologia do IA para fazer recrutamento direto via LinkedIn, onde o sistema rastreia perfis com características compatíveis com as vagas ofertadas, sem que ao menos o candidato precise fazer seu cadastro pelo site da empresa, isso viabiliza a identificação de grandes talentos disputados pelo mercado.

Essas são algumas melhorias nos processos de contratação que estão trabalhando, tanto para o crescimento da empresa, quanto para abrir novas oportunidades de desenvolvimento dos profissionais que se esforçam em desenvolver suas habilidades.

3.5 LIDERANÇA E COACHING

Como toda empresa tem seus afazeres do dia a dia, rotina, imprevistos, foram diagnosticadas algumas reclamações e críticas de seus clientes. As reclamações foram as seguintes:

- Grande parte dos colaboradores não estão 100% aptos para tirar dúvidas dos clientes, isso gera de fato um desconforto para quem está ali para ser orientado sobre a venda,
- Não saber ouvir o cliente,
- Falta de disposição em atender os consumidores dos produtos da companhia,
- Falta de paciência.

Com base nas reclamações recebidas, a empresa desenvolveu diversas análises com seus colaboradores da área de venda e perceberam que alguns deixavam a desejar, tanto na parte de proatividade quanto na parte do desenvolvimento de seu trabalho dentro da companhia. Com essas informações recolhidas, partiram para uma organização de processos de treinamento a fim de ampliar a excelência nas atividades de seus colaboradores, treinando-os para uma melhor execução de suas habilidades dentro da empresa.

Neste treinamento serão passadas aulas de como ser um bom vendedor e como lidar com o público. Veja abaixo o treinamento que fizeram e conheça as principais características de um bom vendedor:

1. Paixão pela profissão: Todo vendedor precisa ter paixão pelo que faz. Vestir a camisa como ninguém e ser capaz de convencer os clientes de que seu produto é o melhor do mercado. Isso precisa fazer parte do posicionamento de um bom vendedor.

A paixão e a fidelidade são características que aprendemos no dia a dia. Não adianta ter o melhor emprego do mundo se você não se sente motivado a desempenhar o seu papel com paixão e comprometimento.

2. Busca por conhecimento: Os vendedores precisam buscar o conhecimento constantemente. Essa renovação é uma característica fundamental nos dias de hoje, e quem não estiver disposto a se reciclar, estará fora do mercado de trabalho.

3. Saber ouvir o cliente: Os bons vendedores também precisam ser bons ouvintes. Eles precisam se preparar para ouvir as reclamações de seus clientes.

4. Disposição em servir: Os vendedores capacitados estão sempre dispostos a servir e atender seus clientes. Eles necessitam possuir grande disposição para ajudar. Essa característica também nos é ensinada pela vida. Há momentos em que temos que aprender a servir com humildade.

5. Autoconfiança em seu trabalho: Os bons vendedores sabem que são bons e não sentem vergonha ou medo de falarem que são VENDEDORES. Eles acreditam no seu potencial e lutam para serem valorizados e bem remunerados. Essas características são fundamentais para todas as pessoas. Na vida temos que aprender a nos valorizar como profissionais.

6. Paciência: Os bons vendedores são pacientes. Eles sabem esperar o momento certo para concretizar uma venda. Devem aprender a ter paciência e deixar que as coisas aconteçam em seu tempo natural.

7. Metas e objetivos: Os vendedores costumam ter objetivos bem definidos e metas a alcançar. Essa característica é muito importante. Na vida, temos que ter metas para não ficarmos acomodados. As metas e os objetivos nos tornam produtivos.

8. Ética e honestidade: Os bons vendedores são éticos e honestos. Na escola da vida, aprendemos que: Apenas com princípios e honestidade somos capazes de alcançar bons resultados.

9. Proatividade: Os vendedores precisam ser proativos e muito decididos. Essas características também ajudam a alcançar seus objetivos e metas.

10. Respeito pelo cliente: Os vendedores devem manter respeito para com seus clientes e entenderem que a decisão final de compra cabe a eles. É essencial que aprendam a respeitar opiniões, personalidades e comportamentos diferentes dos seus. O respeito e a tolerância também são fundamentais para o sucesso.

11. Sensibilidade: Para conseguir ter bom feeling para compreender as necessidades dos clientes, o vendedor precisa conhecer muito bem o seu produto, além de ser dinâmico e prestativo para ouvir o que o possível comprador tem a dizer e conseguir perceber quais produtos atenderão melhor essa necessidade que ele demonstra. Tentar vender uma mercadoria ou serviço, ao qual, pode ser sensacional, mas não abrange o que ele procura, é um grande erro, pois desmotiva o comprador. Outro ponto é ser sucinto nas vendas, pois normalmente o cliente sempre está com

pressa, e entender que o tempo dele é precioso, pode ser fundamental para fechar aquela tão desejada venda.

Como foi visto acima o bom vendedor deve estar sempre em busca de aprimoramento e novos conhecimentos para bem atender aos seus clientes. Essa profissão depende de muita dedicação e empenho.

Não é fácil ser vendedor, e apenas pessoas apaixonadas pela área serão capazes de construir uma carreira de sucesso.

Como a Nestlé está dentro das mais conhecidas do mundo, eles estão sempre buscando o melhor para todos, tanto para os funcionários como para os clientes e fornecedores, por isso estão sempre inovando. Para o melhor desempenho dos colaboradores a empresa resolveu montar uma dinâmica para todos os funcionários a fim de que possam desenvolver melhor suas competências e o modo de se relacionar com a equipe, trazendo vários desafios para que solucionem. Mensalmente irão propor dinâmicas para estimular e desenvolver características que auxiliem seus funcionários em uma melhor performance de trabalho.

Sendo assim irão analisar o desenvolvimento de cada um através dos desafios propostos.

A primeira dinâmica a ser passada, será em grupo. A ideia consiste em ter, em uma caixa preta, uma série de desafios preparados previamente pelo mediador. As provocações que serão propostas procuram melhorias nos seguintes aspectos:

- Facilitar o trabalho em equipe;
- Identificar soluções para problemas produtivos da equipe;
- Desenvolver o trabalho colaborativo;
- Gerar mais intimidade produtiva entre os integrantes.

O mediador deve dividir os participantes em dois grupos e fazer a caixinha preta rodar entre eles, com uma música ao fundo (como uma dança das cadeiras). Assim que a música parar, a pessoa com a caixa na mão pode escolher entre:

Assim que a música parar, a pessoa com a caixa na mão pode escolher entre:

- Cumprir o desafio — vale 3 pontos se ele resolver;
- Passar o desafio para alguém de sua equipe — vale 1 ponto;
- Passar o desafio para alguém da outra equipe — perde a chance

de pontuar.

Para aumentar a competitividade, vale incluir penalidades para o participante que passar o desafio adiante (seja para alguém do próprio grupo ou da outra equipe). Ganha quem fizer o maior número de pontos.

A intenção é fazer com que esses estímulos coloquem os participantes em situações que os façam desenvolver as competências ou habilidades que são necessárias para resolver problemas cotidianos no trabalho, desta forma conseguirão desenvolver o domínio e a flexibilidade necessários tanto no ambiente profissional, quanto para seu crescimento pessoal, dentro ou fora da empresa.

Após a finalização de cada treinamento, todos os participantes devem relatar, em anonimato, suas experiências com as dinâmicas propostas, como eles aplicarão as dicas e conhecimentos obtidos.

Desta forma, a equipe do departamento pessoal pode começar a entender se os resultados foram conquistados, se os colaboradores participantes absorveram o conteúdo passado.

Após essa fase de captação de informação, será analisado, na prática os resultados reais dos testes fornecidas, da seguinte forma:

Um grupo de clientes selecionados já terão avaliado previamente os atendimentos prestados pelos trabalhadores da área de vendas da Nestlé. Após a dinâmica, voltarão a fazer essa análise, e irão relatar suas experiências com os atendimentos. Irão fornecer informações como:

- Tempo de atendimento;
- Conhecimento do produto;
- Simpatia;
- Percepção de entendimento da necessidade do cliente.

Em suma, como as dinâmicas serão ofertadas mensalmente, qualquer mudança ou necessidade que a equipe tenha, poderá ser trabalhada em um curto espaço de tempo, fazendo com que os colaboradores se sintam ouvidos pela empresa e reconhecidos, ao passo que os treinamentos propostos, não só trazem benefícios na área profissional, mas enriquecem também seu autoconhecimento, fazendo assim, serem colaboradores com uma visão mais ampla, trazendo mais resultados para a organização.

4. CONCLUSÃO

Diante das informações obtidas, foram observados e analisados diversos aspectos a respeito da Nestlé (companhia escolhida para o desenvolvimento do projeto), e é possível fazer essa verificação nos tópicos abaixo:

Na disciplina Avaliação de Desempenho, foi possível diagnosticar que os gestores da companhia possuem uma grande facilidade na hora de avaliar como cada funcionário colabora com empresa, de maneira clara e objetiva, tendo um acompanhamento holístico. Quanto a Cargos, Salários e Plano de Carreiras, foi notado que cada cargo tem seu valor individual, sendo classificado pelos requisitos necessários, condições de trabalho, riscos, esforços e responsabilidades, a fim de estabelecer a remuneração adequada.

Em Administração de Pessoas e Obrigações Trabalhistas, foi avaliado que a organização está em busca de melhorias no planejamento referente a programação das férias de seus colaboradores, para que assim, possam oferecer aos mesmos, opções mais flexíveis e remuneratórias de gozo de suas férias, unindo as necessidades da empresa com os direitos dos funcionários, a fim de fazer a melhor escolha para ambos. Já em Seleção e Retenção de Talentos, foram captadas as informações referentes aos processos de recrutamento e seleção, onde verifica-se que a organização possui um sistema de recrutamento online, com dicas e informações referentes aos cargos ofertados, tanto no Brasil, como no exterior, por se tratar de uma empresa multinacional, trazendo o passo a passo de candidatura, além de técnicas utilizadas pela companhia para captação de talentos e seleção de candidatos apropriados ao perfil necessário.

Na disciplina Liderança e Coaching, foi observado que a empresa faz uso de treinamentos e dinâmicas para seus funcionários, aplicados mensalmente, com o intuito de promover o desenvolvimento dos colaboradores, para que estejam preparados a lidar com as situações apresentadas no trabalho, deixando-os com uma visão mais ampla e objetiva, consequentemente trazendo resultados positivos para a corporação.

REFERÊNCIAS

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações. Ministério do Trabalho. Disponível em: <<http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>> Acesso em: 13 outubro 2019.

COSTA, Patrícia. **O que a reforma trabalhista mudou nas férias**. JUSBRASIL. Out. 2017. Disponível em: <<https://advogadapc.jusbrasil.com.br/artigos/510494228/o-que-a-reforma-trabalhista-mudou-nas-ferias>> Acesso em: 03 outubro 2019.

GLASSDOOR. **Entrevistas para as principais vagas de Nestlé**. Disponível em: <<https://www.glassdoor.com.br/Entrevista/Nestl%C3%A9-Perguntas-entrevista-E3492.htm>> Acesso em: 27 setembro 2019.

GUPY – Sistema de Recrutamento e Seleção. **16 tipos de testes de seleção de funcionários**. Disponível em: <<https://www.gupy.io/blog/testes-de-selecao>> Acesso em: 13 outubro 2019.

INDEED. **Perguntas e respostas sobre Nestlé**. Disponível em: <<https://www.indeed.com.br/cmp/Nestl%C3%A9-1/faq?start=20>> Acesso em: 07 outubro 2019.

JUSBRASIL, **Reforma trabalhista é aprovada no Senado; confirma o que muda na lei**. Disponível em: <<https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovad-a-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei>> Acesso em: 10 outubro 2019.

MARQUES, José Roberto. **Quais são os tipos de Avaliação de Desempenho** – Instituto Brasileiro de Coaching. Disponível em : <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/quais-sao-os-tipos-de-avaliacao-de-desempenho/>> Acesso em: 29 setembro 2019.

MELLO, Francisco Homem de. **Avaliação de Desempenho: o que é e como funciona?** Disponível em: < <https://qulture.rocks/blog/avaliacao-de-desempenho-como-funciona/>> Acesso em: 12 outubro 2019.

METADADOS. **Recrutamento e seleção: tendências que impactam o mercado**. Disponível em: <<https://www.metadados.com.br/blog/recrutamento-selecao-tendencias/>> Acesso em: 30 setembro 2019.

MOREIRA, Leandro Munhoz - **10 Características dos vendedores que aprendemos na faculdade da vida**. Disponível em: <<https://supervendedores.com.br/vendas/a-venda/10-caracteristicas-dos-vendedores-que-aprendemos-na-faculdade-da-vida>> Acesso em: 12 outubro 2019.

NESTLÉ. Nestlé Brasil LTDA. Disponível em: <<https://www.nestle.com.br/>> Acesso em: 19 setembro 2019.

NESTLÉ. Nestlé Brasil LTDA. **A empresa Nestlé.** Disponível em: <<https://corporativo.nestle.com.br/aboutus/empresanestle>> Acesso em: 13 outubro 2019.

NESTLÉ. Nestlé Brasil LTDA. **Propósito.** Disponível em: <<https://www.nestle.com.br/proposito/pdpl>> Acesso em: 05 outubro 2019.

RECEITA FEDERAL, **Consulta CNPJ,** disponível em https://www.receita.fazenda.gov.br/PessoaJuridica/CNPJ/cnpjreva/Cnpjreva_Solicitacao.asp> Acesso em: 19 setembro 2019.

XERPA, **Dinâmica de grupo: do recrutamento a motivação.** Disponível em: <<https://www.xerpa.com.br/blog/dicas-dinamica-de-grupo>> Acesso em: 23 outubro 2019.