

ANO 06 | EDIÇÃO 25

mais exal



GERAÇÃO Z

► A MUDANÇA SOCIAL E
DO MERCADO DE TRABALHO

- Mundo sem Fronteiras
Trabalho em *Home Office*
pág. 03
- Exal patrocina o Maior Evento
de Recursos Humanos do Paraná
pág. 10
- Conhecimentos e Degustações
no Dia do Nutricionista
pág. 13

ÍNDICE

- [03 Assunto de RH](#)
- [04 Conversa com o cliente](#)
- [05 Ação Exal](#)
- [06 Matéria de Capa](#)
- [09 Mais Saúde e Vida](#)
- [10 Exal pelo Brasil](#)
- [12 Novos Clientes](#)
- [13 Informex](#)
- [14 Curtas e Apresentando](#)



PARTICIPE DO MAIS EXAL

Caro Leitor, você pode participar da nossa revista com sugestões de assuntos, críticas ou elogios. Envie sua mensagem para: marketing@exal.com.br.

Para conhecer os diferenciais dos nossos produtos e serviços solicite uma visita de nossos consultores.

Contate-nos agora mesmo pelo telefone (41) 3342-051 ou pelo e-mail: exal@exal.com.br | www.exal.com.br

EXPEDIENTE

Mais Exal é uma publicação especializada distribuída aos clientes, colaboradores e prospects da EXAL-Excelência em Alimentação.

Conselho Editorial: Flávio Charles dos Santos e Priscilla Souza de Jesus

Coordenação e Edição: Priscilla Souza de Jesus

Projeto Gráfico: Motion Publicidade | www.motionpublicidade.com.br

Conteúdo: Silvana Piñeiro Nogueira e Karen Krinchev - Smartcom Inteligência em Comunicação | www.smartcom.net.br //

Jornalista Responsável: Silvana Piñeiro Nogueira – MTB 2375 // Fotos: Departamento de Marketing EXAL.



Roberto Costa de Oliveira
Diretor Presidente

EXCELÊNCIA PERCEBIDA

Veç por outra ouço de clientes e colaboradores que “a Exal é diferente”. Afinal, qual é a nossa diferença em um mar de empresas assemelhadas?

A proposta de trabalho diferente está encapsulada no nome Exal, que denota uma busca incessante por excelência. Isso não vale nada se é apenas retórico ou um artifício de marketing, mas sim se é para valer: o norte que cultivamos é excelência percebida, e tem a ver com a experiência do nosso cliente nos “momentos da verdade”.

Para que a experiência seja excelente na prática, é necessário um conjunto de fatores que a sustentam. Essa ideia fica clara na ilustração do **Partenon da acrópole grega, ao lado**.

Na Exal, trabalhamos com cada um destes componentes para que a excelência seja percebida de fato. Recentemente, a auditoria realizada pela Great Place to Work (GPTW) certificou que estamos, de fato, vivendo as bases desta nossa filosofia empresarial com um elevado nível de confiança dos nossos colaboradores. Já sabíamos disso, mas é muito bom um auditor externo constatar – afinal, isso é integridade e evidência.

É claro que tudo isso se traduz na alta qualidade de alimentação que servimos nos mais de 120 restaurantes que operamos.

Celebremos com muita alegria!

UM MUNDO SEM FRONTEIRAS

EXIGE ADAPTAÇÕES DOS PROFISSIONAIS DE GESTÃO DE PESSOAS

Trabalho em *Home Office*

De um lado qualidade de vida e de outro disciplina

Ao contrário do que muitos profissionais pensam, a modalidade de trabalho home office exige um perfil direcionado para o autocontrole, responsabilidade e disciplina. No entanto, é uma alternativa que ganha espaço no meio corporativo, seja por questões de flexibilidade de horário, diminuição de custos de deslocamento ou porque o mundo já não tem mais fronteiras. Tanto que esta modalidade passou a ser considerada, inclusive, na nova lei trabalhista. Um estudo intitulado IWG Flexible Working Survey, realizado pelo Instituto MindMetre Research, que consultou 18 mil executivos e executivas em 96 países, mais de dois terços dos profissionais globais trabalham remotamente toda semana e 50% fazem isso ao menos metade da semana. No Brasil, a média chega a 45%, próxima dos EUA (53%), Inglaterra (53%) e México (63%). Já a pesquisa do Ibope Conecta, que analisou a percepção dos brasileiros sobre a transformação do ambiente de trabalho, revela que a flexibilidade de horário, áreas de trabalho compartilhada

e possibilidade de home office estão entre os principais elementos que definem um ambiente de trabalho moderno.

Na empresa de biotecnologia e nutrição Granolab | Granotec esta é uma realidade há algum tempo. “Já trabalhávamos nesse modelo com o pessoal do comercial bem antes das alterações trabalhistas. Nossa empresa é flexível, quando existe uma demanda específica de algum colaborador que não pode vir ao trabalho por motivos pessoais, esse modelo é usado quase automaticamente. O colaborador contribui a distância para as demandas mais urgentes. Desde que isso não influencie negativamente na resolução de sua necessidade pessoal”, explica Katiane Matos, gerente de recursos humanos.

É obvio que nem todos os cargos podem usufruir dessa flexibilidade, visto as atividades específicas de cada posição. Mas Katiane afirma que as solicitações de home office nos cargos operacionais passam por análise criteriosa a fim de entender a realidade de cada um. “O mais

importante é mostrar que a empresa tem uma cultura bastante flexível com simplicidade e funcionalidade na forma de gerir pessoas”, acrescenta. Essa maneira de gestão aumenta o comprometimento e, até, a produtividade do colaborador, afinal, ele se sente parte de um universo pulsante e passa a entender a importância do seu papel no sistema. No entanto, esta forma de trabalho exige adaptações na relação de pessoas com o trabalho e com as empresas e, conseqüentemente, a transformação que este novo cenário traz dentro das empresas e na gestão de equipes. “Fazer com que o colaborador se sinta parte integrante do negócio gera um comprometimento que sempre conduz para uma relação ganha ganha, com certeza”, finaliza a gerente de RH.



OVD ANUNCIA NOVAS PARCERIAS

E AMPLIA MERCADO DE ATUAÇÃO

Com 50 anos de experiência, o Grupo OVD – formado pelas empresas Osten Ferragens, VONDER e Dismatal – atua na comercialização de ferragens, ferramentas, máquinas e equipamentos. A sede da empresa é em Curitiba, contando com seis centros de distribuição localizados estrategicamente nas principais regiões do país.

Com o mais completo portfólio de ferramentas e renomadas marcas próprias, o Grupo emprega 1.200 colaboradores diretos e mais 1.100 representantes comerciais, que garantem um atendimento especializado e consultivo aos clientes de todos os portes com atendimento comercial e logístico no Brasil e em alguns países da América Latina.

Confira o que a gerente de recursos humanos do Grupo OVD, Valquiria Sehn, tem a dizer sobre os diferenciais da empresa, novidades de mercado e parceria com a Exal, que atende o grupo desde julho de 2016.

Mais Exal - Qual o diferencial do Grupo OVD?

Grupo OVD - A OVD é considerada uma das principais e mais conceituadas empresas do segmento no Brasil, destacando-se tanto pela ampla disponibilidade de estoque e eficiência nas entregas em todo território nacional, como na oferta das melhores oportunidades de negócio aos seus clientes, além de uma forte parceria e referência em atendimento e produtos. A empresa se destaca também pelas renomadas marcas próprias: a VONDER, principal marca do Grupo e uma das mais premiadas e reconhecidas do Brasil, com mais de 20 anos de mercado e um mix de especialidades voltado ao mercado profissional; a DWT, uma marca que preza pela excelência no desenvolvimento de ferramentas elétricas de alta resistência e desempenho; e a NOVE54, com ferramentas funcionais para uso profissional leve.

Mais Exal - Quais as novidades para 2019?

Grupo OVD - Em fevereiro de 2018, o Grupo OVD anunciou a aquisição da Ferramentas Gerais, fundada em 1957 e com sede em Porto Alegre, que no Paraná e em Santa Catarina é a sucessora da ICO Comercial. Com isso, a OVD ampliou seu mercado de atuação também para o fornecimento de soluções para manutenção, reparo e operação (MRO) para o segmento industrial. A FG conta com lojas para atendimento aos profissionais, indústria e consumidores finais e também está presente na web, com uma operação de loja virtual, atendendo diferentes públicos de norte a sul do país.

Mais Exal - Há quanto tempo a OVD é atendida pela Exal?

Grupo OVD - A parceria da OVD com a Exal atende uma das premissas de nossa política de Gestão de Pessoas, ao assegurar atendimento especializado e a máxima qualidade nos serviços aos nossos colaboradores, construindo uma relação sólida e alinhada aos valores presentes na empresa. A Exal está conosco desde julho de 2016, atendendo os colaboradores dentro das particularidades de cada jornada. Todas as refeições são produzidas na cozinha, presente na própria sede da OVD, que confere um toque e sabor “caseiro” e características fundamentais que refletem na qualidade das refeições, desde o preparo, passando pelo serviço personalizado e direcionado para os nossos colaboradores.



Crédito: Divulgação Grupo OVD



NOVOS MEMBROS

Novos membros da CIPA promovem treinamentos sobre Segurança do Trabalho

Em setembro foram eleitos os novos membros representantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Durante os próximos meses, os 70 gestores de unidades da Exal serão os responsáveis pelas ações de atualização e treinamentos de suas equipes, a fim de promover a prevenção contra acidentes e doenças ocupacionais na empresa.

Uma série de treinamentos estão acontecendo na sede da companhia e também nas unidades. Entre os temas abordados pelos técnicos estão: legislação, análise de perigos e riscos, investigação de acidente, utilização de ferramentas internas, primeiros socorros/Aids, operações em máquinas e equipamentos com segurança, produtos químicos, mapa de riscos, PPRA PCMSO, combate aos sinistros, indicadores e demais assuntos relacionados ao Departamento de Segurança.

Com um sistema de administração descentralizado, a Exal atribui ao gestor a representação da Segurança dos colaboradores na sua unidade. Para isso,



o profissional conta com o suporte técnico contínuo do SESMT – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho. Segundo Heron Hebert Albuquerque, coordenador técnico de Segurança do Trabalho e Manutenção, a CIPA é essencial para o trabalho do SESMT, pois o treinamento dos gestores, responsáveis pelas suas equipes operacionais, são fundamentais para o cumprimento das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, conforme exigida pela Portaria 3214/78, e normas internas da Gestão de Segurança da Exal. “Essas são ótimas oportunidades para ensinarmos

ou revisarmos ferramentas e normas internas voltadas ao nosso ramo de atividade, afinal a conscientização e procedimentos que deverão atuar para promoção da segurança do trabalho é a principal missão”, revela.



GERAÇÃO Z

MERCADO DE TRABALHO E UMA NOVA CONEXÃO

Entenda o impacto que a chegada dos jovens nascidos após a década de 90 trará às empresas



Dos modos de consumo à forma de se relacionar com as marcas. Não há dúvida que os desejos, o comportamento e a forma de ver o mundo dos jovens nascidos após os anos 90 são diferentes. Um estudo da WGSN, autoridade global em análises e previsões de tendências, revela que, em breve, a geração Z será a maior força de consumo do mundo, deixando os millennials ou geração Y (nascidos entre 1980 e 1995) para trás.

Só no Brasil, eles são 41 milhões, com potencial de gerar em torno de R\$ 35 bilhões/ano na economia. Ou seja, eles serão responsáveis pelas mudanças comportamentais que acontecerão. Mas qual o perfil profissional desses jovens nascidos por volta de 1995 e 2010?

Se por um lado são mais conectados e autênticos, por outro, a ansiedade e o desapego das fronteiras geográficas são características predominantes. O filósofo e escritor, Luiz Felipe Pondé, avalia a geração Z, com base nas pesquisas de Jean Twenge, professora de Psicologia da Universidade Estadual de San Diego (Califórnia), e afirma que são pessoas pragmáticas, ansiosas, por vezes inseguras, com

dificuldade de lidar com estresse, desinteressadas em políticas institucionais e, até mesmo, mais tristes – fator observado inclusive em sala de aula – segundo Pondé.

Diante disso, a conduta dos gestores e da organização deve ser estratégica, a fim de atrair e reter os melhores talentos que, em 2019, representarão 32% da população mundial, enquanto os millennials serão 31,5%, os dados são da Organização das Nações Unidas (ONU), que utiliza outra divisão geracional (2000/2001).

Em relação ao trabalho colaborativo, Pondé diz que o mesmo é valorizado porque reduz a responsabilidade.

“Na realidade, a redução da capacidade de assumir responsabilidade é detectada desde os anos 80, de acordo com o historiador norte-americano Christopher Lasch. Esses jovens dos anos 90 são descrentes dos vínculos duradouros e desconfiam do mundo”, relata.



“Os líderes precisam ter uma abordagem menos motivacional, um diálogo mais honesto, um ‘papo reto’. Pessoas tristes sabem sempre mais do que indivíduos alegres, detestam mentiras que tentam fazer elas ficarem felizes momentaneamente. O paradigma motivacional ruirá com eles. Esses jovens respondem melhor a autenticidade”, afirma o doutor em Filosofia.



Luiz Felipe Pondé

100% CONECTADOS

■ Também chamados de GEN Zs, Centennials ou Plurais, a geração Z busca dinamismo e flexibilidade no ambiente de trabalho

Esta geração não conheceu a vida sem internet, é a primeira a ser considerada nativa digital. Esse fato tem pontos positivos e negativos, ao mesmo tempo que as mídias sociais trazem oportunidades de crescimento, ampliam o conhecimento e a rede de contatos, nunca os jovens estiveram tão infelizes como agora.

A Head de pesquisa da Consumoteca, consultoria especializada no comportamento do consumidor brasileiro, Marina Roale explica que os GEN Zs não possuem a mesma relação de deslumbramento com a tecnologia que as gerações anteriores. “Transitar entre um mundo on e offline é a única forma como conhecem o mundo, por isso a ideia de convergência de mídias se reflete por meio de um mindset”, expõe. Ela exemplifica que eles enxergam o mundo em poucas ‘caixinhas’, além disso, não querem escolher entre uma coisa ou outra, mas sim todas as opções.

A consultoria Mckinsey faz uma contextualização interessante, enquanto os baby boomers foram idealistas e revolucionários; a X foi mais materialista, competitiva e individualista; os millennials são abstratos, questionadores, têm uma visão global e conectada. Já os Zs – 100% conectados – têm facilidade de entender o novo, de transformar o que está ao redor e de captar o espírito do tempo, é uma geração hipercognitiva, com capacidade de viver múltiplas realidades.



Marina Roale - Fonte: Consumoteca

Diante do comportamento dinâmico e ousado destes novos colaboradores, a sugestão da Head da Consumoteca é:

“Crie escalas de desenvolvimento; ofereça recompensas a curto prazo, eles acreditam na lógica ‘aqui se faz, aqui se ganha’; dê feedbacks frequentes; os deixe participar de tomada de decisões, uma vez que gostam de se sentir ativos e não apenas em atividades operacionais”.

Marina finaliza: “Os jovens Zs acreditam que podem aprender fazendo, isso cria uma nova relação com os seus líderes. Eles não querem ser tratados de forma hierárquica, em contrapartida, a divergência de pensamentos é positiva e gera inovação. Para a geração Z, a carreira é pensada a partir do talento, ou seja, querem fazer o que sabem, pois acreditam que assim chegarão mais rápido ao sucesso. Além disso, estão sempre prontos para desfazer a rota e mudar de ideia”.

mais SAÚDE E VIDA

■ Alimentação Saudável para a qualidade de vida é tema da SIPAT

Durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT), realizada em São Paulo, na Brico Bread, De Heus e Selene, e no Paraná, na Cassol, o tema abordado foi a importância da alimentação saudável na qualidade de vida. O encontro teve a finalidade de englobar como os hábitos alimentares saudáveis impactam na prevenção e tratamento de doenças crônicas.

Na Stampline (SP), além da abordagem sobre a alimentação saudável, foram apresentadas formas para o aproveitamento integral dos alimentos, receitas e importância dos sucos funcionais, além dos malefícios do consumo excessivo de sal e açúcar.



■ Treinamento nas unidades de Santa Catarina

Qualidade – esse foi o foco do treinamento realizado nas cinco unidades da Exal (Santa Catarina), em agosto de 2018. De acordo com a gerente de Qualidade, Sarielly Saurin, foram reciclados assuntos sobre segurança alimentar e os principais pontos encontrados nas Auditorias Internas de Qualidade da Exal, que se preocupa com a segurança alimentar e a saúde de seus clientes. “Estamos sempre presentes nas unidades para reciclagem dos processos, treinamentos e implantação de novos processos, a fim de facilitar o trabalho diário sem perder a segurança alimentar”, diz.

■ Saúde Plena realiza ações nas empresas Belgotex e TNT

Por meio do Programa Saúde Plena, foram realizadas medições antropométricas (conferência de peso, altura, circunferência da cintura e cálculo do IMC) e um quiz da saúde para saber como estavam os hábitos alimentares dos colaboradores das empresas Belgotex e TNT.

O Saúde Plena faz com que os colaboradores reflitam sobre a própria saúde e percebam por onde precisam iniciar a mudança. “Isso pode ser visto na prática diária dos trabalhadores. As ações do programa contribuem para a redução do número de fumantes, influenciam a escolha da composição do prato, o qual se torna mais nutritivo, e estimulam o início da prática da atividade física”, conta Sarielly. Tudo isso melhora o rendimento no trabalho e qualidade de vida dos colaboradores.



■ EXAL na Agroleite 2018

As propriedades da carne suína foram apresentadas pela nutricionista funcional da Exal, Jéssica Barbosa, durante o Agroleite, evento técnico realizado entre os dias 14 e 18 de agosto, em Castro. A convite da Castrolanda, a palestra ministrada no dia 16 de agosto abordou os mitos e as verdades que rodeiam a carne suína, os principais nutrientes e benefícios, além de receitas saudáveis incluindo essa carne.

EXAL PELO BRASIL



■ Novas Tecnologias a caminho

O diretor de vendas e marketing, Flavio Charles, e o presidente da Exal, Roberto Costa de Oliveira, passaram quatro dias na National Restaurant Association Show (NRA SHOW), principal feira do mundo dirigida ao food service.

Além da feira, os executivos visitaram restaurantes coletivos que já operam com as principais tecnologias disponíveis. Para 2019, a empresa prevê ainda mais investimentos em soluções tecnológicas, o que já vem sendo feito desde 2017 com a inauguração de unidades que operam com as cozinhas inteligentes Exal.

■ Concarh 2018 discute a transformação do RH

Com o tema Influenciadores da Transformação, a 28ª Concarh reuniu líderes, fornecedores, influenciadores e gerentes de Recursos Humanos para discutir temas como inspiração para transformar vidas, felicidade no trabalho, propósito nas organizações, empreendedorismo social, psicologia positiva, diversidade e liderança.

O encontro, que ocorreu em julho de 2018, trouxe palestrantes nacionais e internacionais, além de mais de 20 atividades, entre apresentação de cases, palestras, workshops e uma feira com mais de 30 empresas fornecedoras de produtos e serviços inovadores para o setor. O Concarh é organizado pela ABRH-SC (Associação Brasileira de Recursos Humanos Seccional Santa Catarina).



■ Exal patrocina o maior evento de RH do Paraná XV Conparh abordou os novos desafios desses profissionais

O XV Congresso Paranaense de Recursos Humanos (Conparh) trouxe a Curitiba palestrantes importantes que discutiram com cerca de 540 líderes e profissionais de RH sobre a temática “Em busca de novos horizontes”. A edição 2018 do maior evento do setor no Paraná ocorreu na Fiep e teve a Exal como um dos patrocinadores principais.

Neste ano, a discussão abordou o caminho de mudança que o profissional de Recursos Humanos percorre nos últimos anos, seja ele provocado por alterações na legislação trabalhista, avanços tecnológicos ou empreendimentos disruptivos, e que tornam o papel da liderança ainda mais complexo.



■ Uma noite de negócios e networking

Exal apresentou os seus produtos às principais empresas do Paraná

Assim foi a primeira edição do AHK Business Night, evento promovido pela Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha – Filial Paraná, realizado em agosto no Clube Curitibano Sede Concórdia.

O evento gratuito reuniu mais de 170 pessoas, 17 companhias de diferentes segmentos, entre elas a Exal. O público participante, a maior parte empresários de Curitiba e Região Metropolitana, teve a oportunidade de conhecer produtos e serviços, ampliar o networking, além de ter acesso direto às empresas associadas à AHK Paraná. A Exal associou-se à Câmara, uma das mais ativas e importantes entidades empresariais do país, há um ano.



FATOS E EVENTOS



SEARA CARAMBEI - ANIVERSÁRIO DE CONTRATO 6 ANOS



EVENTO GAÚCHO - TECON



20 ANOS GESTAMP SJP



DIA MUNDIAL DA ALIMENTAÇÃO - DW



DIA DAS CRIANÇAS AÇÃO SOCIAL - GLENCANE & EXAL



CRUCA 60 ANOS

NOVOS CLIENTES



“A parceria está em crescimento, pelo ótimo trabalho prestado na matriz da Cassol desde 2017, agora estamos estendendo para duas filiais. As expectativas são as melhores possíveis, pretendemos estender essa parceria por muito tempo, uma vez que a avaliação do atendimento é ótima e a qualidade das refeições servidas também”.

Celia Regina Ferreira Santos
Gerente de Recursos Humanos da Cassol Pré-Fabricados



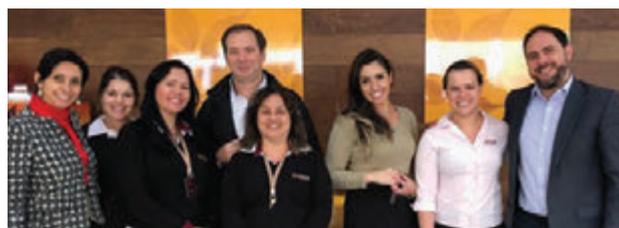
“A parceria da GDBR com a Exal começou em outubro de 2018. Fizemos uma pesquisa de mercado, depois visitamos um restaurante administrado pela empresa e optamos pela contratação. Estamos muito satisfeitos com a qualidade das refeições servidas, inclusive, recebemos diversos elogios dos colaboradores, o que nos leva a crer que fomos assertivos na escolha. Um dado interessante é que, com a empresa anterior, muitos colaboradores almoçavam fora, agora é raro saírem daqui. A nossa expectativa é manter essa qualidade”.

Fábio Ricardo Vinhas
Gerente de Recursos Humanos da GDBR



“Quando fomos para o mercado analisar a empresa de serviços de alimentação que melhor nos atenderia, a preocupação era que a empresa terceirizada tivesse como pilar a produção de uma alimentação segura, seguindo a legislação sanitária e de saúde, além de apresentar uma refeição com sabor, qualidade e preço justo, proporcionando bem-estar aos nossos colaboradores. Nestes quatro meses com a Exal, a satisfação alcançou 91,75%. Diante disso, a nossa expectativa é que essa parceria se fortaleça cada vez mais, com profissionalismo, dedicação, mão de obra qualificada, simpatia, dinamismo e flexibilidade, no intuito de satisfazer o nosso cliente final que é o colaborador”.

Isabel Maria Porto Caldeira
Supervisora de Gestão de Pessoas da JTEKT Automotiva Brasil Ltda



“A nossa parceria começou em junho de 2018 e, desde então, a empresa tem se adaptado às nossas necessidades. A qualidade das refeições servidas, o perfil de trabalho e o atendimento da Exal são muito bons. Já tivemos problemas anteriormente com o refeitório, então, se tivermos que comparar, melhorou 100%. Entre os diferenciais está o atendimento das nutricionistas, que reflete diretamente no bem-estar dos colaboradores, isso é evidenciado nas pesquisas de satisfação, que apontam acima de 80%”.

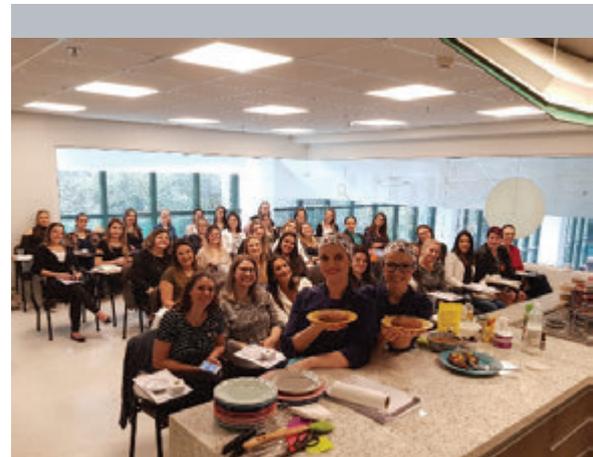
Vanessa Esperança
Analista de Recursos Humanos da Masterpiso

INFORMEX

■ Nutricionista: uma profissão essencial para todos Companhia promove eventos de comemoração com conhecimento e degustações

Em comemoração ao dia do Nutricionista, celebrado no dia 31 de agosto, a Exal promoveu um curso de bolos de frigideira ministrado pelas nutricionistas Thalita Soares e Fárida Cortez.

Realizado em setembro de 2018, as participantes aprenderam a preparar bolos rápidos e funcionais. “Além de comemorar a data, optamos por agregar conhecimentos e práticas que podem ser aplicados tanto no dia a dia das unidades quanto em casa com a família”, afirma Leocadio Bento Filho, diretor operacional.



■ Programa de Promoções Internas Valorização do colaborador é o principal objetivo

Os profissionais da Exal contam com um programa de evolução profissional. Quando uma vaga é aberta, a prioridade é sempre do colaborador que já trabalha na empresa. Segundo Tânia Mara Pereira, gerente de Recursos Humanos, o objetivo é valorizar nossos profissionais.

Existem dois tipos de promoções internas: vertical – o colaborador muda para uma posição com mais responsabilidades e aumento salarial – e horizontal – quando é concedido uma remuneração maior por mérito de trabalho. Para isso, é preciso que o gestor direto do candidato avalie o perfil e o indique ao gerente operacional que, por sua vez, oferecerá a candidatura ao seu diretor que valida a promoção.

Tânia esclarece que para que isso aconteça, o profissional precisa demonstrar interesse em crescer na instituição, estar aberto a mudanças de unidade e, até, de cidade.

■ Exal é certificada pela GPTW

A Exal recebeu recentemente a Certificação Great Place to Work (GPTW), que atesta companhias, em mais de 50 países, com bons ambientes de trabalho. A pesquisa foi realizada entre os meses de setembro e outubro com a aplicação de um questionário exclusivo que avaliou o clima organizacional da empresa.

Por meio das respostas dos colaboradores, o estudo reconheceu boas práticas internas, além de ranquear as políticas internas que valorizam as pessoas. O relatório completo, com os índices alcançados em cada critério, será apresentado em breve. Além da certificação, a Exal contratou a consultoria oferecida pelo órgão, referência em recursos humanos, para aprimorar ainda mais as suas práticas organizacionais.



CURTAS E APRESENTANDO

■ Encontro de Cozinheiros no Rio Grande do Sul

Realizado com o objetivo de ampliar a capacitação dos colaboradores por meio de novas técnicas e conceitos, o Encontro de Cozinheiros, promovido pela Exal, abordou assuntos ligados ao dia a dia dos cozinheiros como: treinamentos de segurança do trabalho, reciclagem de boas práticas de fabricação e treinamento sobre liderança, com o diretor de Operações Leocadio Bento Filho, dentre outros assuntos.



■ Workshop na Usina Rio Vermelho

A Usina Rio Vermelho, localizada em Junqueirópolis, no interior de São Paulo, formou a 1ª turma do Workshop de Culinária, que inclui dez módulos com receitas do dia a dia sugeridas pelos próprios participantes. Voltado a usuários do restaurante administrado pela Exal, o curso teve início em julho de 2018 e se estenderá até junho deste ano.

De acordo com Cristiane Sizilo, gerente de Operações da Exal (regional Paraná, Santa Catarina e São Paulo), o objetivo é trazer os frequentadores do restaurante para dentro da cozinha da Exal, ao promover a acessibilidade para os processos de qualidade, produto e operação, quebrando a barreira entre a cozinha industrial e a cozinha de casa. “Assim, cada vez mais, aproximamos os clientes do nosso dia a dia e das rotinas do restaurante, criamos e fortalecemos vínculos”, diz.



Além do TRABALHO



Percorrer 60 km todos os dias para ir trabalhar e, mesmo após mais de uma década de empresa, se sentir motivada pelo reconhecimento profissional.

Há 15 anos na Exal, Sandra iniciou a sua carreira como auxiliar de cozinha, três meses depois foi promovida para auxiliar administrativo, em seguida, para gestora júnior e, após dois anos, se tornou gestora sênior. Essa oportunidade de crescimento é algo que estimula, tanto que a colaboradora comenta que, hoje, faz o mesmo processo com a sua equipe.

“A Exal marcou muitos momentos da minha vida. Percebo que aqui não há diferença, as pessoas são valorizadas – o auxiliar de cozinha tem o mesmo valor de alguém da diretoria, por exemplo”, conta.

Para a gestora de unidade, a satisfação e a saúde dos clientes e colaboradores, por meio de uma refeição de qualidade, são questões primordiais no dia a dia de trabalho.

Nome: Sandra Stadler

Idade: 38 anos

Cargo: Gestora de unidade – Gestamp (São José dos Pinhais)

Formação: Nutrição e Dietética – Escola Estadual Júlia Wanderley

Estado civil: Divorciada

O que mais gosta na Exal:

“Me sinto em família na Exal, que é parceira em todos os momentos, não é somente uma empresa”.