

VIAJE PELA GASTRONOMIA
Gostinho exótico do Cerrado

ASSUNTO DE RH
Principal atributo:
a verdade

EXAL SUSTENTÁVEL
Fome não combina com
desperdício

mais exal

TRANQUILIDADE GARANTIDA COM ÉTICA E TRANSPARÊNCIA.

ano 04 | edição 17



A realidade do

EXECUTIVO DE RH

Pesquisa traça perfil dos
executivos da área de
Gestão de Pessoas no Brasil



editorial



Estamos crescendo vigorosamente. A competência profissional, a credibilidade da equipe Exal e novos desafios tem feito com que conquistemos novos mercados por meio do crescimento dos clientes atuais e a abertura de várias novas unidades.

Desenvolvemos também um novo serviço - o Express Lanches. É o primeiro fruto do recém-criado Comitê de Inovação. A partir de agora os nossos clientes contam com uma variedade de lanches rápidos como pizzas e sanduíches, para quando temos pouco tempo para almoçar. Estes projetos fazem parte da proposta da Exal de estudar as necessidades do mercado e atendê-las de maneira excelente. O ato de se alimentar deve ser levado a sério e tomado como um momento de plenitude; afinal abastecemos o organismo de energia para as atividades diárias. Sem esse combustível, não conseguimos nos desempenhar bem o nosso trabalho. Por isso, o nosso compromisso é

oferecer o que há de melhor para a ocasião - um lanche rápido. Lanche rápido mas bem feito, saudável e saboroso, como tudo o que a Exal faz. Essa é a proposta do Express Lanches.

Em contrapartida, há aqueles momentos de maior calma, quando degustamos ao máximo do prato. Por isso, trouxemos nesta edição as delícias encontradas na gastronomia goiana.

Como a maioria do nosso público é de Recursos Humanos, trazemos a matéria de capa com o perfil do profissional de Recursos Humanos delineado em estudo da *Great Place to Work*. Desfrute.

Roberto Costa de Oliveira
Diretor Presidente

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 3342-0511 ou pelo email exal@exal.com.br.

Visite o nosso site: www.exal.com.br



Índice

Assunto de RH	03
Conversa com o Cliente	04
Viaje pela Gastronomia	05
Matéria de Capa	06
Mais Saúde e Vida	09
Exal pelo Brasil	10
Fatos e Eventos	10
Exal Sustentável	11
Novas Conquistas	12
Informex	13
Informex	14
Curtas	14

Expediente

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

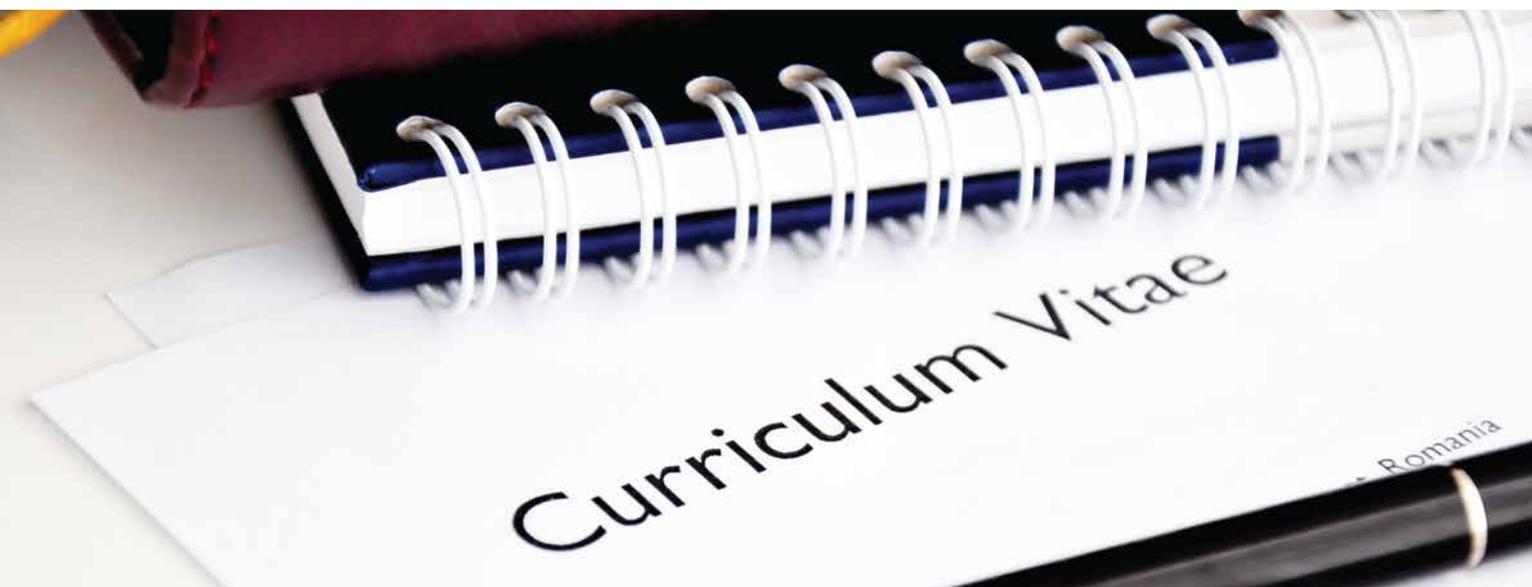
Conselho Editorial: Flávio Charles dos Santos, Priscilla Souza de Jesus e Andreia Tanaka | Coordenação e Edição: Priscilla Souza de Jesus | Projeto Gráfico: GPA'prospera - www.gpaprospersa.com.br | Conteúdo: Smartcom Inteligência em Comunicação - www.smartcom.net.br | Jornalista Responsável: Silvana Piñeiro Nogueira - MTB 2375 | Redação: Camila Canassa | Fotos: GPA'prospera e Departamento de Marketing EXAL.

Envie sugestões, comentários ou críticas e participe da edição pelo e-mail marketing@exal.com.br.

Exal - Excelência em Alimentação: Av. Batel, 1920 - Curitiba - PR - CEP 80420-090

Principal atributo: a verdade

Pesquisa revela que 60% dos recrutadores precisam checar as informações contidas nos currículos



Informações falsas ou exageradas em um currículo são prejudiciais tanto para o candidato quanto para o recrutador. E arriscado também. Mais cedo ou mais tarde o candidato é desmascarado e eliminado de qualquer tipo de seleção da empresa. Por outro lado, a prática torna os processos de seleção mais demorados e menos eficazes.

Para evitar tal constrangimento, uma pesquisa feita pela Revista Melhor – Gestão de Pessoas constatou que cerca de 60% dos recrutadores conferem a veracidade de informações concedidas por candidatos em currículos e entrevistas. Para sócia-diretora da First Choice, a psicóloga Daniela Knapp Vargas, a busca da verdade nos processos de seleção é fundamental. Sua empresa seleciona talentos para vagas de níveis variados e se utiliza de testes técnicos e comportamentais e entrevistas minuciosas para confirmar a experiência, os conhecimentos e até o caráter dos candidatos.

Segundo a psicóloga, não é raro que profissionais declarem ter habilidades e vivências que não possuem e, por isso, a aplicação de testes se torna tão importante. "Se a vaga exige que a pessoa saiba manipular com excelência uma planilha de Excel ou tenha inglês fluente para exercer uma função, precisamos confirmar isto antes de indicar o candidato", relata Daniela. Ela garante que, em uma conversa cuidadosa com um entrevistado, é possível identificar informações e comportamentos incoerentes: "Se a pessoa confunde demais o tempo em que permaneceu em determinado cargo ou não lembra onde fez um certo curso ou o que aprendeu nele, por exemplo, ficamos em alerta com este candidato".

Para a coordenadora de RH da Quimtia, Aline Nishimura, é comum as pessoas fazerem avaliações bastante positivas sobre si mesmas, principalmente nas competências mais subjetivas. "Isso é facilmente verificado nas entrevistas pessoais, nas quais muitos já revelam o que conhecem ou realmente sabem e realizaram com mais assertividade. Eu parto do pressuposto que as informações contidas no currículo do candidato são verdadeiras. A checagem vem em um segundo momento quando o candidato evolui no processo. Antes que o currículo seja encaminhado para a entrevista com o gestor da área, questões como referências pessoais, teste de personalidade devem ser conhecidos para apoiar o que foi visto na conversa com o RH", comenta.

De acordo com pesquisa realizada pelo site *trabalhando.com* em 2012, entre as três inverdades mais contadas nos currículos estão a formação acadêmica, fluência em idioma estrangeiro e a falsa experiência na área em que deseja atuar. Obviamente a Internet e as Redes Sociais são grandes aliadas na checagem de informações. Esta, na verdade, é a primeira triagem realizada pela maioria dos recrutadores.

“A checagem vem em um segundo momento quando o candidato evolui no processo.

Aline Nishimura - Coordenadora de RH da Quimtia

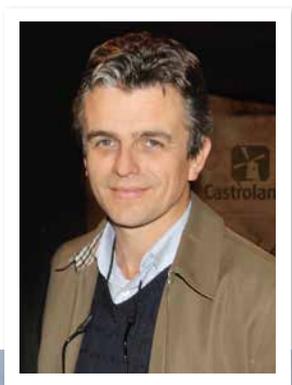
Gestão profissionalizada e parcerias contribuem para o crescimento da Castrolanda

A Cooperativa deve dobrar de faturamento até o final de 2014

De origem holandesa e com matriz em Castro, a pouco mais de 100 km de Curitiba, no Paraná, a Castrolanda Cooperativa Agroindustrial foi fundada em 1951. Hoje, a cooperativa conta com unidades nas cidades paranaenses de Ponta Grossa, Piraí do Sul, Curiúva, Ventania, além de Itaberá em São Paulo. Com 961 colaboradores e 782 cooperados, é responsável pela produção em larga escala de milho, trigo, cevada e aveia, leguminosas soja e feijão, além de forrageiras e de atuar na industrialização do leite, batata, carnes, rações e sementes.

Com um faturamento anual de R\$ 1,7 bilhões e um crescimento de 11% em relação ao ano anterior, a Castrolanda está entre as 500 maiores do Agronegócio e entre as 10 melhores do setor segundo o Anuário do Agronegócio 2013 da Globo Rural. A Exal é responsável pelos restaurantes empresariais de 10 unidades da cooperativa.

O Diretor Marco Antonio Prado conta um pouco mais sobre a Castrolanda em uma entrevista exclusiva:



— **Mais Exal:** A Cooperativa teve um crescimento expressivo nos últimos anos, a que se deve este destaque?

Marco Antonio Prado: Acredito que estamos colhendo os frutos de um planejamento estratégico cuidadosamente discutido com as nossas lideranças. Contamos ainda com gestão profissionalizada, quadro de cooperados e colaboradores empreendedores que buscam constantemente a inovação. A cultura de parcerias é outro elemento fundamental presente nas relações da Castrolanda que gera credibilidade e negócios no mercado em que atuamos.

— **Mais Exal:** Com a abertura de novas unidades no Paraná e em São Paulo, quais são as expectativas de crescimento?

Marco Antonio Prado: A Castrolanda tem crescido consistentemente na última década. No período destes últimos quatro anos, de 2011/2014, a empresa deve dobrar o faturamento. Para o ano de 2015, deveremos crescer em torno de 20%, com a atuação plena das plantas de carnes e de lácteos que estão sendo implantadas em conjunto com as Cooperativas Batavo e Capal.

— **Mais Exal:** A Castrolanda é realizadora do AgroLeite. Como foi a participação neste ano no sentido de geração de negócios?

Marco Antonio Prado: Foi um ano importante para o evento pelos investimentos no Parque e também por receber um grande público interessado em investir em novas tecnologias, maquinários e instalações para suas propriedades. Estamos melhorando a cada ano a infraestrutura com o objetivo de oferecer condições para as empresas mostrarem suas tecnologias e para os expositores de animais oferecerem mais conforto. Anualmente registramos aumento do interesse pelo AgroLeite o que comprova que o evento corresponde às expectativas, gerando negócios de R\$ 60 milhões, envolvendo 170 expositores, 70 produtores e um público de 98 mil pessoas.

Gostinho exótico do Cerrado

A guariroba, a pimenta de cheiro e o pequi dão o tom da gastronomia goiana

Para o goiano, alimentar-se não é só o ato de se sentar à mesa e comer. É um ritual rodeado de hábitos, histórias e tradições. Com uma grande variedade de pratos, a culinária de Goiás encantou a Gerente Operacional da Exal, Andreza Gomes.

A Gerente destaca a variedade de pimentas fortes utilizadas nos pratos e o pequi, fruto típico do Cerrado que é usado nas preparações salgadas. A sua presença nos pratos é tão certa quanto os cuidados ao experimentar o fruto. *"Adoro o tempero goiano. O pequi, como é um fruto com espinhos, é preciso tomar cuidado na hora de degustar. Na verdade, só dá para roê-lo. Este é um ingrediente típico para fazer o arroz com pequi, frango caipira com pequi, pequi refogado, entre outros"*, conta.

Entre os pratos típicos do estado estão a galinhada, abóbora com quiabo, milho verde refogado, chica doida - uma massa de milho misturada com carne suína, gueroba, pequi e queijo - o curau e demais preparações a base de milho verde, como a pamonha que pode ser encontrada frita, cozida ou assada.

Um dos locais preferidos de Andreza é o Jabuticabeira, um restaurante localizado dentro de um parque aquático no município de Rio Verde. O estabelecimento tem lago com peixes onde os turistas os alimentam com uma ração em mamadeiras. *"No Jabuticabeira, tive a oportunidade de almoçar ao lado de um macaco que chegou durante o almoço e resolveu sentar conosco"*, relembra a Gerente.

Alegria de viver

Além da gastronomia, Goiás se destaca pela alegria do seu povo. Sempre sorrindo e disposto a ajudar, o goiano adora uma festa. *"Eles são muito receptivos. Motivos para tomar uma cervejinha no boteco não faltam nunca, principalmente, com o calor da região"*, afirma Andreza.

Ingredientes:

- ¼ de xícara de chá de óleo ou banha de porco
- ½ litro de pequi lavado
- 2 dentes de alho espremidos
- 1 cebola grande picada
- 2 xícaras de chá de arroz
- 4 xícaras de chá de água quente
- Sal a gosto
- Pimenta de cheiro ou malagueta a gosto
- Salsinha e cebolinha picadas a gosto

Modo de preparo:

Coloque o pequi no óleo ou gordura fria (não é preciso cortar o fruto, mas cuidado com o caroço). Acrescente o alho e a cebola e deixe refogar em fogo baixo mexendo sempre para não grudar na panela. Respingue um pouco de água quando necessário. Quando o pequi já estiver macio e a água secar, acrescente o arroz e deixe fritar um pouco. Junte a água e o sal e quando o arroz estiver quase pronto, coloque a pimenta de cheiro ou malagueta. Para servir polvilhe salsa, cebolinha e um pouco de pimenta por cima.



Arroz com Pequi

“ Os goianos são muito receptivos. Motivos para tomar uma cervejinha no boteco não faltam nunca, principalmente, com o calor da região.

Andreza Gomes
Gerente Operacional da Exal





A realidade do executivo de RH



*Pesquisa traça perfil dos
executivos da área de
Gestão de Pessoas no Brasil*

O profissional de Recursos Humanos tem suas singularidades.

Não existe, por exemplo, uma formação acadêmica específica exigida para atuar na função. Sua atuação dentro das empresas também tem passado por mudanças significativas nos últimos anos. O RH de hoje tem sido requisitado para ações estratégicas e não mais apenas para atividades burocráticas – o que exige deste profissional uma gama de habilidades e competências ainda mais ampla. Diante desse contexto, qual perfil essencial deve ter um executivo de Gestão de Pessoas e que caminhos deve trilhar para ser bem sucedido em sua carreira? Uma pesquisa da Great Place to Work e o ponto de vista de especialistas na área auxiliam a esclarecer essas questões.

Para traçar o perfil do profissional de RH no Brasil, foram entrevistados pela Great Place to Work os principais executivos das 130 organizações brasileiras contempladas pela premiação. O estudo inédito fez parte da edição 2014 da GPTW. Entre os dados levantados, observou-se, por exemplo, que 59% dos diretores da área de Gestão de Pessoas assumiram esse cargo depois de fazerem carreira dentro dessas empresas. Esses profissionais demoraram, em média, nove anos para alcançar tal posição, apenas 41% dos entrevistados foram

contratados diretamente para exercer a função de diretores.

De acordo com análise do responsável pela Área de Conteúdo da Great Place to Work, Bruno Nunes Mendonça, esses números confirmam que tempo e vivência dentro de uma organização são importantes para alcançar o alto escalão da carreira de RH. “Esta experiência ajuda muito o profissional a ter uma visão mais holística e estratégica, dando mais experiência para a condução de negócios”, avalia Bruno. A pesquisa ainda demonstrou que 45 anos é a média de idade destes executivos, revelando – mais uma vez – que a maturidade é fator de relevância na profissão.

A predominância feminina nos cargos de Recursos Humanos é outro dado levantado pela pesquisa da GPTW. As mulheres lideram 51% dos postos de trabalho nesta área. Eduardo Ferraz é consultor em Gestão de Pessoas e autor de livros sobre Desenvolvimento Humano. Para ele, existem algumas características femininas que contribuem com a atuação do RH, mas que – mesmo os homens – podem adquirir estas habilidades. “A mulher é mais relacional, lida melhor com as pessoas e as diferenças entre elas. Além disso, elas tendem a ser mais

empáticas, ouvem melhor e têm mais jogo de cintura”, declara Ferraz.

A importância do profissional de RH

A necessidade de uma formação cada vez mais ampla para a atuação em Gestão de Pessoas também se relaciona com o fortalecimento da área de RH dentro das empresas.

Segundo Ruy Shiozawa, diretor de relações internacionais da Associação Brasileira de Recursos Humanos e CEO do Instituto GPTW, apesar de algumas companhias ainda não compreenderem a importância estratégica da administração do capital humano, o papel do RH se torna cada vez mais fundamental no contexto empresarial. “Nunca foi tão necessário saber contratar as pessoas para as funções certas. Falar a verdade e escutar com sinceridade. Inspirar. Ajudar no desenvolvimento dos colaboradores. Celebrar conquistas e compartilhar resultados”, enfatiza Shiozawa.

“ *Nunca foi tão necessário saber contratar as pessoas para as funções certas. Falar a verdade e escutar com sinceridade.* ”

Ruy Shiozawa



A realidade do executivo de RH



E não é apenas em prol de um recrutamento assertivo que o RH é essencial, de acordo com o diretor da GPTW. A atuação eficaz de um gestor de pessoas é capaz de impactar os negócios de uma forma muito mais ampla. "O RH estimula todo o processo. Identifica lacunas, cria práticas de boa gestão e as repassa aos líderes das áreas", acentua Ruy. Mas para que a administração do capital humano crie tais efeitos, o envolvimento e a abertura do alto escalão da empresa são fundamentais: "os gestores sempre pedem ao RH gente qualificada e ações que incentivem os funcionários, mas precisam se engajar, entendendo que os benefícios também vêm graças à atuação com seus pares".

Formação acadêmica em questão

A formação acadêmica do gestor de pessoas é uma das questões mais controversas que rondam sua carreira. O estudo da Great Place to Work expôs a diversidade das graduações dos executivos entrevistados: Administração de Empresas (25%), Psicologia (20%) e Engenharia (13%).

Uma outra pesquisa, realizada pela *Society for Human Resources Management* com mais de 4 mil profissionais, revelou uma variedade ainda maior, colocando nesta lista cursos como Direito e Pedagogia.

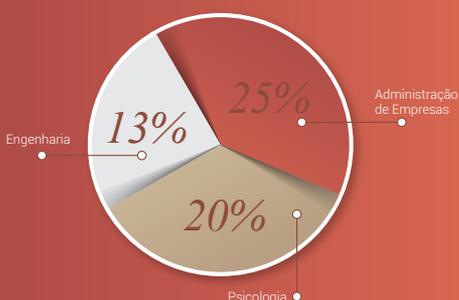
O consultor em Gestão de Pessoas Eduardo Ferraz é Engenheiro por formação. Ele acredita nas contribuições dos cursos de Administração (por preparar para o atingimento de metas e objetivos no negócio) e Psicologia

(por auxiliar na gestão das competências e habilidades do público interno), mas defende que se a pessoa tem aptidão para a atuação em Recursos Humanos, ela é capaz de, com outras formações e uma busca autônoma por conhecimento, alcançar o perfil ideal para a função.

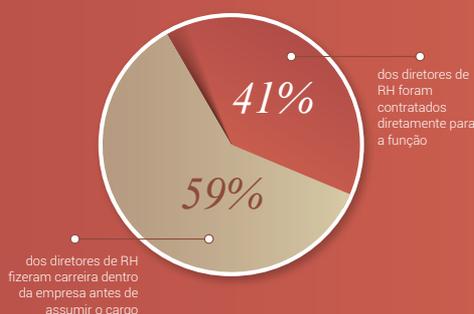
Magda de Paula é consultora de carreira e *executive coach* do Instituto Brasileiro de Coaching. Para ela, não existe um curso de graduação mais adequado para quem quer se tornar um gestor de pessoas. Especialista em desenvolvimento humano e consultora em cursos de pós-graduação em RH, ela esclarece que, o que existe são algumas formações que capacitam a pessoa para atividades específicas dentro da profissão, por exemplo: Os advogados lidarão bem com questões trabalhistas, folha de pagamento e benefícios, os psicólogos se desenvolverão em recrutamento & seleção, aplicação de testes e análises de perfil diversas, já os administradores terão a vantagem da visão de gestão, planejamentos estratégicos, busca de metas e indicadores, os pedagogos poderão ter mais facilidade com treinamento e desenvolvimento, além da educação corporativa.

O importante, de acordo com Magda de Paula, é que após a graduação, esses profissionais busquem especializações nas demais áreas que complementam suas formações a fim de trilharem uma carreira de sucesso. "Se o psicólogo não procurar entender de legislação trabalhista, o advogado não tiver visão de gestão ou o administrador não souber lidar com pessoas, dificilmente será um profissional de RH completo, chegando a cargos de gerência", destaca.

Formações predominantes dos executivos de RH:



Trajetória de carreira dos diretores de RH:



Gênero dos líderes de RH:





Saúde Total

O foco do programa no mês de agosto foi a Diabetes e como a alimentação e estilo de vida influenciam na prevenção da doença. Durante todo o mês os restaurantes Exal receberam uma mesa com dicas, orientações nutricionais e materiais explicativos sobre a doença e como preveni-la. Os casos da doença crescem no Brasil desde 2006, passando de 5,5% para 6,9% no ano passado. O diabetes é mais comum entre as mulheres (7,2%) do que entre os homens (6,5%).



Saúde Plena

As avaliações nutricionais passaram pelas empresas Brose do Brasil, Nazca, StoraEnso e La Violetera, entre os meses de junho e julho. No total foram mais de 1000 profissionais clientes e colaboradores da Exal que checaram as suas medidas de circunferência da cintura, pressão arterial, peso e altura. Os participantes responderam, ainda, sobre as práticas de atividades físicas habituais.



Qualidade de Vida x Alimentação Saudável



Este foi o tema das palestras realizadas entre os meses de maio e agosto pela Exal. Os colaboradores da Gemü gostaram da iniciativa, pois consideram que, discutir o tema ajuda a pensar na prevenção de doenças por meio da prática de ações saudáveis no dia a dia. Durante a palestra, os 34 profissionais participaram de um sorteio de uma cesta de alimentos funcionais. O assunto também foi debatido com 30 pessoas na Schattdecor Impregnação, dentro da programação da SIPAT e fechou a programação sobre alimentação saudável. A palestra também fez parte da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT no Santa Mônica Clube de Campo e da Coopagrícola, com a participação total de 118 colaboradores. Na cooperativa também foi sorteada uma cesta de alimentos funcionais.

8º Fórum de Gestão de Pessoas

Na quinta-feira, dia 18 de setembro, a Exal participou do 8º Fórum de Gestão de Pessoas nos Campos Gerais. Entre os temas trabalhados estavam "Como ser jovem com 726 anos?", palestra ministrada por Juliano Pereira, da StoraEnso, empresa de capital aberto considerada a mais antiga do mundo, pois o seu primeiro *share* data do ano de 1288. Outro tema abordado no evento foi "Liderança Autêntica", tema de Arthur Diniz da Crescimentum, consultoria especializada em alta performance em liderança. O *coffee break*, servido durante o evento, ficou a cargo da Exal. O Fórum aconteceu na sede da OAB em Ponta Grossa.



NRA Show 2014

O Diretor Comercial e de Marketing, Flávio Charles e o Diretor Operacional Leocadio Bento foram conferir as tendências de mercado no encontro anual da indústria da alimentação, a NRA Show. O maior evento do setor de alimentação fora do lar aconteceu em Chicago, nos Estados Unidos, entre os dias 14 e 21 de maio. Além de fortalecer o *networking* internacional, os executivos conheceram novas tecnologias em maquinários e equipamentos. Realizado anualmente há 95 anos, a NRA Show reúne mais de dois mil fornecedores, 900 diferentes categorias de produtos, representantes de mais de 100 países, palestras simultâneas e cerca de 660 bilhões de dólares em negócios gerados.



fatos e eventos

Toda data importante é comemorada nas unidades Exal. Acompanhe quais foram os últimos eventos que animaram os restaurantes:



1. Dia dos Pais Nazca
2. Aniversário de contrato da Usina Alto Alegre
3. 20 anos de contrato da Swedish Match
4. 80 anos da BR Foods
5. Encontro de líderes da Gestamp Mundial



Fome não combina com desperdício

Exal aproveita o Dia Mundial da Alimentação para chamar atenção sobre o tema

No Brasil, 70 mil toneladas de alimentos vão para o lixo diariamente, em contrapartida, a cada cinco minutos uma criança morre de problemas relativos à fome, o que contabiliza 288 crianças por dia. Esses números surpreendem, por isso, a Exal desenvolveu, no dia 16 de outubro – Dia Mundial da Alimentação, uma série de ações sobre a “**Obesidade, Fome e Desperdício no mundo – Não alimente esse problema**”.

Todos os restaurantes dos clientes Exal receberam materiais ilustrativos com dicas de como diminuir o problema, como por exemplo, atitudes para economizar luz, guardanapos e copos plásticos. Devolver o prato sem restos, se servir somente com a quantidade que irá consumir, armazenar adequadamente os alimentos, cuidar com a data de vencimento e preferir verduras, legumes e frutas da estação, são algumas ações que evitam jogar alimentos no lixo.



email mkt



display



cartaz



display especial

“O nosso objetivo é conscientizar as pessoas que frequentam os restaurantes sobre a gravidade destes temas e como cada um pode ajudar.”

Thalita Soares
Coordenadora de Qualidade da Exal

Outro foco da iniciativa é o consumo excessivo de certos alimentos como os açúcares e sódio, responsáveis pelo aparecimento de doenças graves como infarto, hipertensão, obesidade, diabetes, entre outras. “O nosso objetivo é conscientizar as pessoas que frequentam os restaurantes sobre a gravidade destes temas e como cada um pode ajudar”, explica Thalita Soares, coordenadora de Qualidade da Exal.

A data, instituída pela Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO), tem como tema oficial para este ano o incentivo à Agricultura Familiar.

Confira abaixo as últimas empresas que passaram a contar com os serviços Exal e seus testemunhos:

Ferramentas Gerais

"Contratamos a Exal porque sabemos que teremos um parceiro e não apenas um prestador de alimentação. A parceria entre a Exal e a FG já trouxe retornos positivos para nossos colaboradores, que estão satisfeitos com atendimento e a qualidade na alimentação, superando nossas expectativas."

Darlize Werus Andretta Moreschi
Analista de Pessoal, Gestão de Pessoas



Tecon Rio Grande S/A

"Depois de um ano de contatos frequentes, resolvemos trocar o nosso parceiro. Estamos satisfeitos com a qualidade dos pratos e atendimento oferecidos pela Exal."

Gabriela Pereira Gonçalves
Analista de DHO – Desenvolvimento Humano e Organizacional



PK Cables

"A Exal é nossa fornecedora na unidade de Santa Catarina e agora se tornou fornecedora da unidade de Curitiba, confiança e satisfação resumem o nosso sentimento da parceria com a Exal."

André Luiz Sabchuk
Supervisor de Recursos Humanos



Castrolanda - Unidade Industrial de Carne

"A Exal já nos atende em outras unidades há algum tempo e a qualidade do serviço deu credibilidade para trabalhar conosco também. O relacionamento é fácil e tranquilo, além do atendimento imediato do suporte. Contamos com a equipe treinada e competente para satisfazer os nossos 1500 colaboradores."

Bety Fagundes
Assistente Administrativa



O Informex é o espaço dedicado às notícias dos colaboradores e para os profissionais, seus familiares e dependentes. Aqui você fica por dentro de tudo o que acontece nas unidades e na sede EXAL.

*P*articipação nos Lucros e Resultados



Os valores da PLR referentes ao primeiro semestre foram distribuídos no último mês de agosto aos colaboradores da Exal. Segundo Tânia Lanfranchi, Gerente de Recursos Humanos da Exal, o cálculo do benefício está diretamente relacionado à satisfação do cliente e à margem operacional de cada unidade, além do resultado da empresa no período. Já o seu percentual é calculado de acordo com o salário nominal do profissional e é proporcional aos meses trabalhados no semestre de referência.

*P*esquisa de Satisfação do Cliente Exal



Todo semestre, a Exal realiza uma pesquisa de satisfação a fim de conhecer ainda mais o cliente, seus desejos e necessidades. A última sondagem, realizada em julho, priorizou itens como atendimento, cardápio e higiene. O resultado geral ficou acima de 85%. "Buscamos uma meta acima de 90%, o que atingimos em várias unidades. Ainda identificamos o potencial de melhoria em nosso sistema de gestão. O que nos motiva a buscar a excelência diariamente a fim de conquistarmos esta meta", aponta Flávio Charles, Diretor Comercial e Marketing da Exal.

*R*emuneração variável do Gestor Exal



Como forma de reconhecimento pelo bom desempenho de suas respectivas unidades, os gestores recebem periodicamente uma premiação sob forma de remuneração extra além e acima do PLR. Para isso é preciso atingir a excelência em itens como a retenção de pessoas por meio do controle de rotatividade, a segurança alimentar medida pela pontuação da auditoria da Qualidade, a satisfação do cliente manifestada por meio da Pesquisa de Satisfação, além do resultado operacional. "Cremos que estamos à frente do mercado no que diz respeito à valorização e meritocracia na Exal. Iniciativas como estas motivam as nossas equipes a buscarem maior remuneração sempre em linha com os objetivos da empresa", acrescenta Leocadio B. Filho, Diretor Operacional da Exal.

Além do Trabalho

Nome	Claudinei Neves
Idade	41 anos
Cargo	Chef de Cozinha Sênior
Formação	Com o 2º grau completo, é formado no Senac como cozinheiro e chef de cozinha
Estado Civil	Casado com Adriane Daic Ribeiro
Hobby	Jogar futebol e curtir o filho Matheus Gabriel de 3 anos
O que mais gosta na Exal	De ter a oportunidade de liderar equipes



“A Exal me dá autonomia para trabalhar.”

Estou na empresa há dois anos e cinco meses e há um ano fui promovido ao cargo de chef de cozinha. Sinto-me realizado, pois tenho autonomia na Exal, proximidade com a chefia e o acesso às informações facilita muito o meu

trabalho. Adoro o que faço e sou apaixonado por novos desafios, por isso espero chegar ao cargo de instrutor de cozinha para orientar outros profissionais a serem chefs de cozinha.

curtas

Curso de Chefs de Cozinha e Cozinheiros em Curitiba

A fim de promover a integração das equipes e disseminar informações para o aprimoramento dos processos, a Exal reuniu, no dia 23 de maio, os chefs de cozinha e cozinheiros da Exal no Parque Software de Curitiba para um treinamento prático e teórico. Os temas abordados foram os cortes de carnes, qualidade, políticas e processos. A ocasião também foi uma oportunidade para a realização de uma dinâmica de RH sobre Comunicação e Liderança.



Comitê de Inovação Exal

Instituído em julho com o objetivo de trazer inovações, novas formas de serviço, modernizações e de implantar projetos que tragam ganhos na produtividade da Exal por meio de restaurantes mais sustentáveis, o Comitê de Inovação dá os primeiros frutos. As discussões surgidas nos encontros levaram ao desenvolvimento de um novo

produto que já está em fase de implantação, a aquisição de novos equipamentos que reduzirão o tempo de cocção e aumentarão a capacidade de produção em pequenos espaços. O comitê conta com a participação de profissionais da área operacional e produto, de marketing e suprimentos.