



**FANAP**  
*A Faculdade*

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA  
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS  
RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR I**

**OS PROCESSOS DE RH NA EMPRESA GSA ALIMENTOS**

**Alessandra Paulo de Oliveira**

**Alicy Barbosa da Cunha**

**Bruna Graciele Maranhão Gomes**

**Janine Santos Costa Gonçalves**

**Jefferson Kaio Lima de Jesus**

**Layza Karoline Santos Carrijo**

**Prof. M.e ORCIVALDO FARIA COSTA**

**PROF<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> LORENA FLEURY DE MOURA**

**Aparecida de Goiânia 2018**



**FANAP**  
*A Faculdade*



**FANAP**  
*A Faculdade*

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA  
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS  
RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR I**

**OS PROCESSOS DE RH NA EMPRESA GSA ALIMENTOS**

Relatório do Projeto Interdisciplinar I,  
apresentado em cumprimento às exigências  
do Curso de Tecnologia em Gestão de  
Recursos Humanos

**Aparecida de Goiânia 2018**



**FANAP**  
*A Faculdade*



**FANAP**  
*A Faculdade*

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA**  
**CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**  
**RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR I**

Alessandra Paulo de Oliveira  
Alicy Barbosa da Cunha  
Bruna Graciele Maranhão Gomes  
Janine Santos Costa Gonçalves  
Jefferson Kaio Lima de Jesus  
Layza Karoline Santos Carrijo  
Profª M.<sup>a</sup> Lorena Fleury de Moura

**OS PROCESSOS DE RH NA EMPRESA GSA ALIMENTOS**

Relatório do Projeto Interdisciplinar I,  
apresentado em cumprimento às exigências  
do Curso de Tecnologia em Gestão de  
Recursos Humanos.

**Prof. M.e ORCIVALDO FARIA COSTA**

**Profª M.<sup>a</sup> LORENA FLEURY DE MOURA**

**Aparecida de Goiânia 2018**



**FANAP**  
*A Faculdade*

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>CONCEITO DO NEGÓCIO .....</b>	<b>5</b>
1.1	Razão social .....	5
1.2	Histórico da empresa .....	5
1.3	Descrição das atividades da empresa .....	5
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>7</b>
2.1	Objetivo geral.....	7
2.2	Objetivos específicos .....	7
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>DESENVOLVIMENTO.....</b>	<b>9</b>
4.1	Posicionamento do RH na GSA.....	9
4.2	Admissão .....	11
4.3	Demissão.....	14
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>17</b>

## INTRODUÇÃO

A economia está diretamente ligada à história da humanidade, e como tal está em constante evolução, uma das mais notáveis é a valorização do mercado de serviços, tendo ultrapassado o mercado industrial no começo da década de 90. Essa mudança também é vista nos valores que constituem uma organização, hoje as pessoas que constituem uma organização tem mais valor do que as máquinas e tecnologias nela investida.

Os profissionais da área de RH é o elo entre os talentos que constituem a organização e o cumprimento dos objetivos organizacionais, neste trabalho será explorado o processo de agregar pessoas. Na GSA o processo é realizado por dois profissionais, os profissionais de RH que desenvolvem as funções de recrutar e selecionar e os de DP que trabalham com contrato individual de trabalho, levando em consideração as leis trabalhistas. Nesse caso o RH atua na área preventiva, ou seja, selecionando a pessoa que mais tenha probabilidade de se adequar com a vaga, ele está evitando rotação de funcionários e gastos com rescisões.

A empresa GSA GAMA SUCOS E ALIMENTOS LTDA, foi utilizada como objeto de análise, para facilitar o entendimento das tarefas e dos profissionais que desenvolvem os processos de recursos humanos. Por meio do organograma será possível entender a posição do RH dentro da estrutura organizacional da GSA, com detalhes que deixa claro as funções desse grupo. Para a burocracia do processo de admissão foi feito um fluxograma, onde é possível identificar o processo pelo qual todo trabalhador passa antes de trabalhar na empresa. Tudo isso dentro dos padrões estabelecidos pelas leis trabalhistas que estão submetidas as pessoas que desejem trabalhar formalmente no Brasil.

## **1 CONCEITO DO NEGÓCIO**

### **1.1 Razão social**

GSA GAMA SUCOS E ALIMENTOS LTDA.

Endereço: Logradouro: Rua 14. Logradouro S/N. Complemento do Logradouro: Quadra 14A, Lote MÓD 01/31. Bairro: Polo Empresarial Goiás. Município Aparecida de Goiânia. CEP 74985-220

Telefone: (62) 4006-6400

E-mail: sac@grupogsa.com.br

### **1.2 Histórico da empresa**

O empresário Sandro Antonio Scodro conhecido como Sandro Mabel é o proprietário da GSA. A GSA foi fundada em 1984, com o nome GAMA localizada na BR 153 em Aparecida de Goiânia. No início possuía seu espaço físico junto à Mabel, produzindo suco, balas, pirulitos e chicletes. No ano de 2003 foi lançada a marca Refreshant que ficou conhecida através de uma campanha com a dupla Bruno e Marrone. No ano de 2008 foi lançada a marca Sandella, em 2010 foi a reformulação da logomarca aonde a empresa deixa de se chamar GAMA e é registrada como GSA GAMAS SUCOS E ALIMENTOS LTDA. A Mabel foi vendida para a PEPSICO no fim de 2011 com isso a GSA se desvincula da Mabel e adquire um novo espaço para conduzir suas atividades. No mesmo ano a GSA aparece na lista da revista PME-EXAME como umas das 250 que mais crescem no Brasil. Em 2012 a empresa assinou um contrato com Ana Maria Braga que se tornou a embaixadora das marcas Refreshant e Sandella sendo considerado o maior investimento já realizado pela empresa, nesse mesmo ano foi lançada a marca de energéticos GAN PAWER. Em 2014 foi a inauguração da nova fábrica da GSA em um espaço mais amplo que foi desenvolvido localizada no Polo empresarial de Aparecida de Goiânia.

### **1.3 Descrição das atividades da empresa**

A GSA atua em todo o Brasil, sendo seu principal mercado o Centro Oeste, Norte e Nordeste. A empresa exporta suco em pó para Cabo Verde, Guiana Francesa e Paraguai, para os Estados Unidos são comercializados macarrão e farináceos.

Em Goiás são comercializados mais de 350 itens da marca GSA, as oito marcas da empresa são: Refreshant, Sandella, Velly, Icebel, Yolle, Produtos Paulista tradicional, Produtos Paulista Life e Gan Power. Entre essas marcas são produzidos sucos, temperos, massa para bolo, macarrão instantâneo, entre os Produtos Paulistas são produzidos amendoim, milho para pipoca, farinha de trigo entre vários outros produtos.

As entregas de vendas para Goiás e Tocantins são exercidas pela própria empresa, para os demais estados essas operações são realizadas através dos vendedores externos e são feitas por 40 distribuidores. A GSA também trabalha com motoristas autônomos, sendo necessário um cadastro com a empresa.

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo geral**

Descrição dos processos de recursos humanos dentro da empresa GSA Alimentos.

### **2.2 Objetivos específicos**

Demonstrar o posicionamento do setor de RH na empresa GSA, por meio da exposição do seu organograma.

Descrever os procedimentos de Admissão e Demissão na empresa GSA Alimentos, por meio da exposição do Fluxograma desses métodos, bem como a apresentação da relação da documentação exigido para cada um.

### 3 METODOLOGIA

O método usado para descrever o posicionamento do departamento de RH na empresa GSA Alimentos, foi o método descritivo.

Hymann (1967), indica pesquisa como descritiva, na qual descreve um fenômeno e registra a maneira que ocorre e, também como experimental, quando há interpretações e avaliações na aplicação de determinados fatores ou simplesmente dos resultados já existentes dos fenômenos.

Para recolher os dados necessários para o projeto, foi feita uma pesquisa de campo, para Lakatos e Marconi (2003, p. 186) “Consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los.”.

O levantamento de dados foi feito na própria empresa em estudo, a GSA alimentos. Na pesquisa de campo foi utilizado o método qualitativo, para Minayo (2001 p. 21-22)

Ele trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores, atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

As coletas de dados foram feitas através de uma entrevista com a assistente de RH da empresa GSA. Para Lakatos e Marconi (2010, p. 169) “O Objetivo das entrevistas qualitativas é obter respostas sobre o tema ou problema a investigar.”. Também foi feita observação qualitativa. Segundo Lakatos e Marconi (2011, p. 273)

A observação qualitativa é uma técnica de coleta de dados também chamada observação de Campo direta ou participante visando: descrever comunidades ambientes e diferentes atividades exercidas pelos participantes e os significados das mesmas.

Isso com o intuito de coletar dados que serão organizados a fim de se transformar em informações, seguindo os preceitos de Pradanov e Freitas (2013, p. 113) “é necessário agrupar os dados sintetizados para que sejam ordenados de forma lógica e possam dar as respostas desejadas de forma clara e objetiva.”.

## 4 DESENVOLVIMENTO

### 4.1 Posicionamento do RH na GSA

Uma das atribuições do RH é conhecer o perfil necessário que um colaborador deve ter para ocupar um cargo na organização, visando o alcance de objetivos propostos pelos valores, missão e visão desta organização, de acordo com Maximiano (2009, p. 10):

A função de recursos humanos, ou de gestão de pessoas, tem como objetivos encontrar, atrair e manter as pessoas de que a organização necessita. Isso envolve atividades que começam antes de uma pessoa a ser empregada da organização e vão até depois que a pessoa se desliga.

O recrutamento é uma das atividades realizadas pelo RH, aqui são traçadas as exigências mínimas que os candidatos devem possuir para exercer a função que a organização necessita. Para Lacombe (2011, p. 82) “O recrutamento abrange o conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais.”.

A seleção é o último processo exercido pelo RH antes de efetivar o funcionário na organização. De acordo com Lacombe (2011, p. 97):

A seleção abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente. Como mais adequado entende-se aquele que tem melhores condições de se ajustar à empresa e ao cargo e de conseguir um bom desempenho.

Para entendermos as responsabilidades de um setor ou funcionário é necessário organizar a empresa afim de deixar claro as posições em que devem atuar as pessoas que constituem o quadro de colaboradores da organização. Maximiano (2006 p. 178):

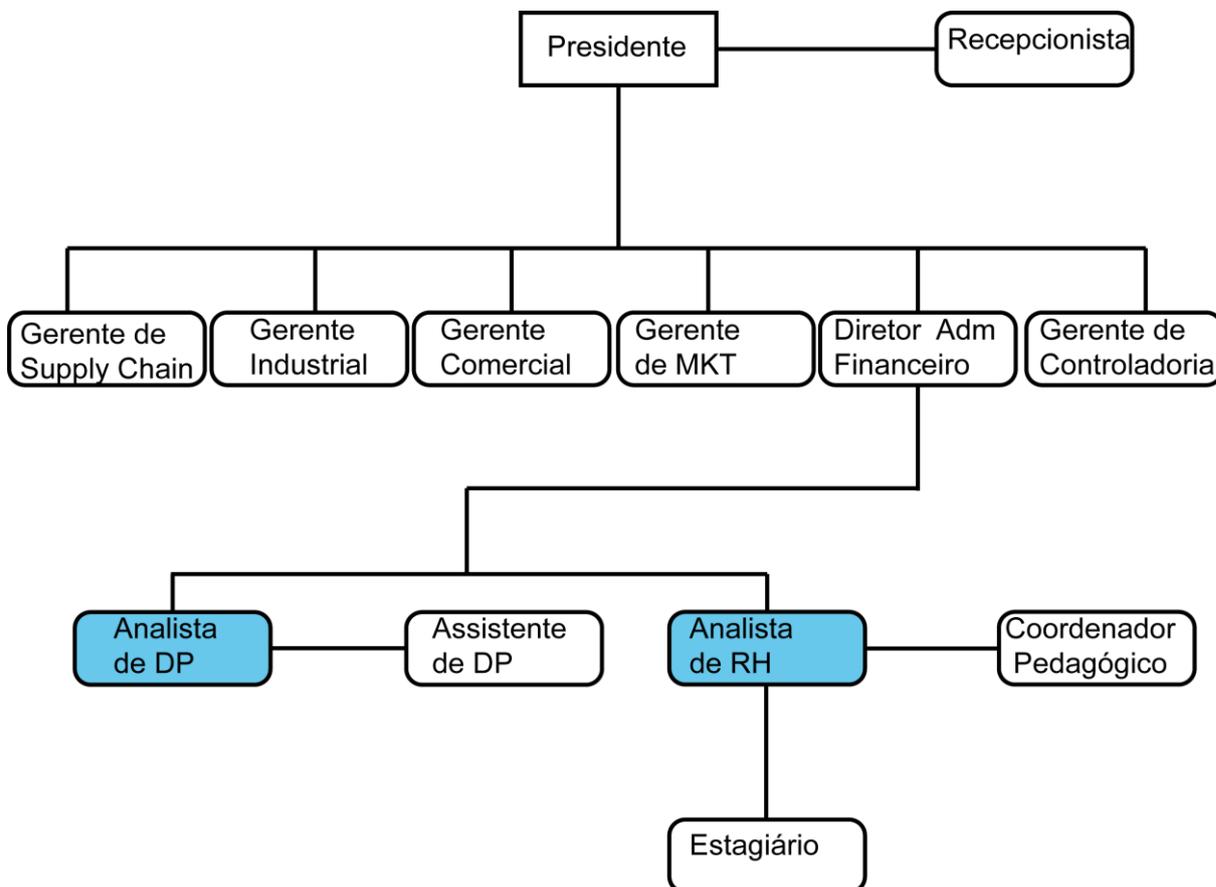
Organizar é o processo de dispor qualquer coleção de recursos (ou conjuntos de partes) em uma estrutura, classificação ou ordem. Um conjunto de partes, classificadas ou ordenadas é um atributo de qualquer conjunto estruturado ou ordenado segundo algum critério.

O organograma é o método utilizado pelas empresas para especificar os níveis hierárquicos e a relação que há entre os setores. Cury (2000. p 219):

Para representar a estrutura organizacional, deve ser utilizado o gráfico universal denominado organograma. O organograma é conceituado como a representação gráfica e abreviada da estrutura da organização.

O organograma a seguir deixa claro a posição que ocupa o DP e o RH da GSA.

Figura 1: Organograma da empresa GSA



Fonte: Departamento de RH da empresa GSA, 2018

Recrutamento, seleção, endomarketing, treinamentos, manutenção do clima organizacional, eventos, gestão com aprendizes, acompanhamento dos estagiários, avaliação de desempenho e acompanhamento da produção individual, de grupos e setores, essas são as atividades desenvolvidas pelo setor de RH dentro da GSA.

O organograma 1 nos mostra o posicionamento do RH na GSA. Na seção Analista de RH temos dois profissionais: o analista de RH sênior, é o responsável pelo acompanhamento de indicadores e acompanhamento dos estagiários. O Analista de RH JR é o responsável pelo recrutamento, seleção, endomarketing, treinamentos, manutenção do clima organizacional, eventos e gestão com aprendizes. Abaixo do Analista de RH temos os Estagiários que auxiliam no atendimento aos colaboradores, marcam as entrevistas e auxiliam o Sênior e JR nas suas atividades. À direita temos

o Coordenador Pedagógico, o profissional responsável por nortear o RH nas tarefas de seleção e treinamento, propondo treinamentos e métodos que ajude o RH a selecionar e desenvolver treinamentos para os colaboradores. No lado esquerdo do organograma, também subordinado ao Diretor Administrativo Financeiro temos o Analista de DP e ao seu lado direito o Assistente de DP, ambos responsáveis pelos tramites legais envolvendo admissão e demissão de funcionários, tarefas ligadas a parte tributaria, cálculo de férias, 13º salario, verbas rescisórias e outros cálculos, sempre levando em consideração as políticas da empresa e respeitando a CLT.

## **4.2 Admissão**

O recrutamento é uma das atividades realizadas pelo RH, aqui são traçadas as exigências mínimas que os candidatos devem possuir para exercer a função que a organização necessita. Para Lacombe (2011, p. 82) “O recrutamento abrange o conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais.”.

A seleção é o último processo exercido pelo RH antes de efetivar o funcionário na organização. De acordo com Lacombe (2011, p. 97):

A seleção abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente. Como mais adequado entende-se aquele que tem melhores condições de se ajustar à empresa e ao cargo e de conseguir um bom desempenho.

Na GSA antes do processo de admissão a empresa busca recrutar as pessoas com currículos compatíveis com a vaga ofertada, a GSA faz a oferta da vaga através do site do grupo gsa.com.br, redes sociais, jornais e no rádio. Depois de recrutado, os candidatos são convidados a passar pelo processo de seleção que é composto de avaliações, redações e entrevista individual para avaliar as competências e capacidade exigidos para preencher a vaga.

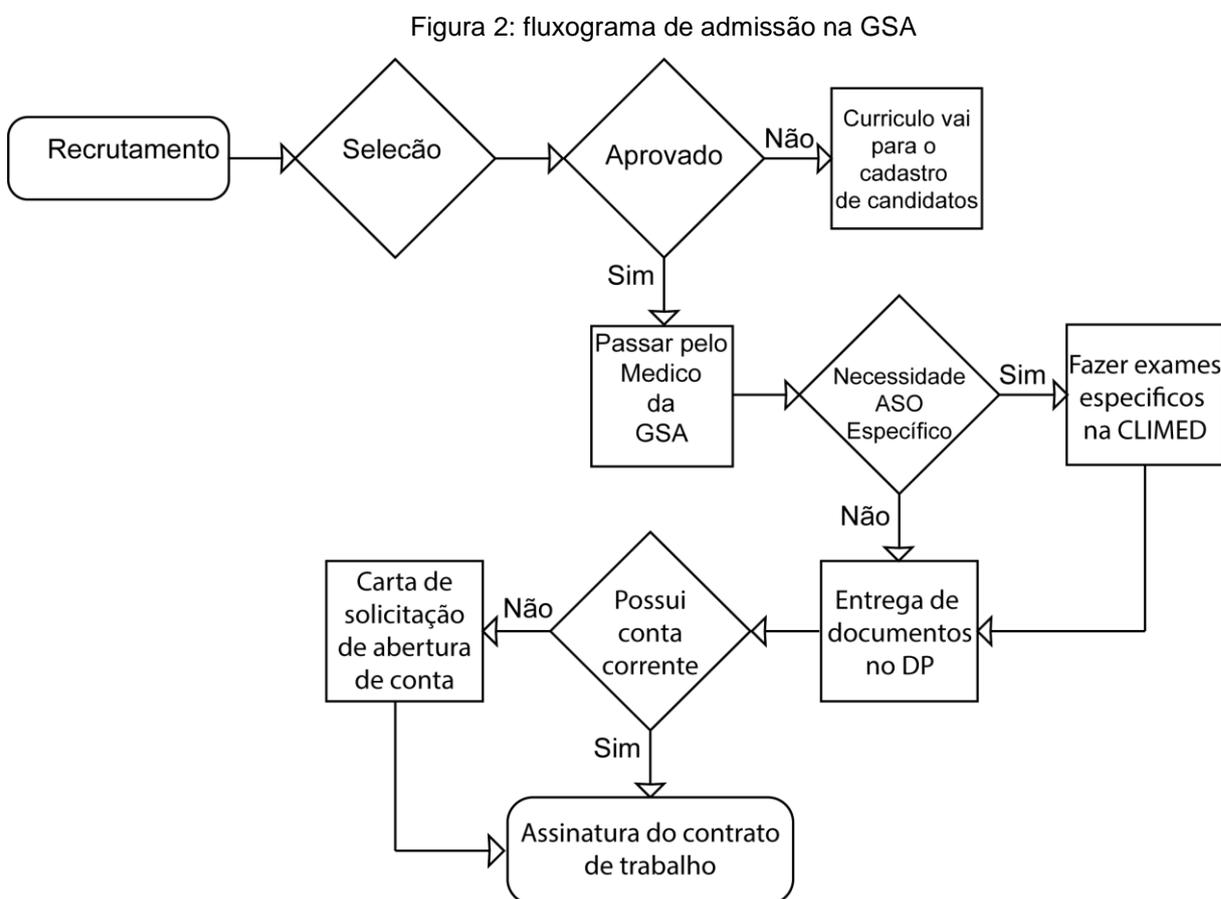
Depois de realizado os processos de recrutamento e seleção, vem os ritos processuais exigidos pela CLT, Consolidação das Leis do Trabalho, aqui o analista de recursos humanos e seus subordinados não atuam, essa parte o DP departamento pessoal da GSA fica sendo o responsável pelo cumprimento dos trâmites legais. De acordo com Lacombe (2011 p. 113) “terminado o processo de seleção, é processada

admissão, e começa com a comunicação do resultado ao candidato e ao pedido de apresentação dos documentos exigidos pela empresa e pela legislação.”

A técnica do fluxograma nos permite conhecer as etapas de admissão e demissão, visando uma demonstração de como as coisas são feitas de forma rápida e eficaz, para Rebouças (2010, p. 264):

Ele representa, com racionalidade, lógica, clareza e síntese, as rotinas ou procedimentos em que estejam envolvidos documentos, informações recebidas, processadas e emitidas, bem como seus respectivos responsáveis e/ou unidades organizacionais.

A próxima figura nos traz o fluxograma que esclarece as etapas do processo de admissão na GSA.



Fonte: criado pelos membros do grupo

O registro do funcionário em uma empresa deverá ocorrer no prazo máximo de 48 horas a contar do momento em que o trabalhador inicia suas atividades, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado ao

empregador, cumprindo o exigido em redação dada pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989 no artigo 29, que diz:

A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Caso o empregador não cumpra o disposto na lei, estará cometendo crime tipificado na CLT em redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989 artigo 29 § 3º:

A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

Depois dessa fase o candidato selecionado deverá comparecer na empresa GSA com os seguintes documentos:

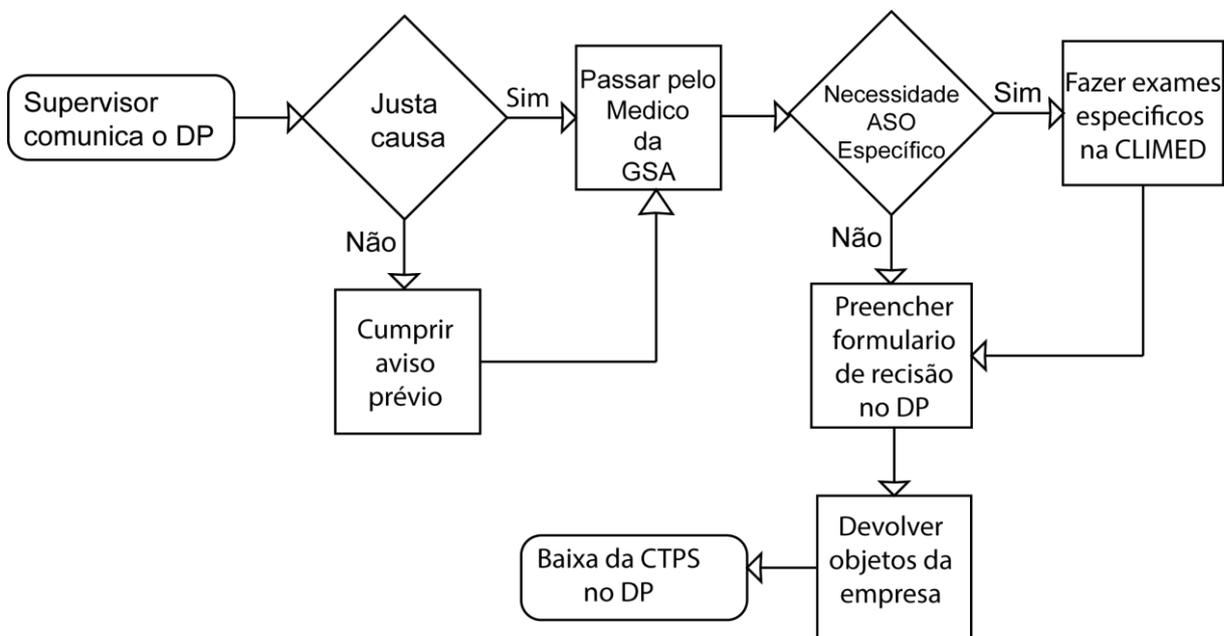
- Foto 3x4 colorida
- CPTS,
- RG,
- CPF
- Comprovante de endereço
- Comprovante de escolaridade
- Certidão de casamento
- Carteira de inscrição no PIS/PASEP
- Certificado de reservista ou prova de alistamento militar — para pessoas do sexo masculino a cima de 18 anos
- Se caso tiver filhos: certidão de nascimento, cartão de vacina para filhos menores de 07 anos e comprovante de frequência escolar para maiores de 07 anos.
- Atesta do de saúde ocupacional (ASO).
- Carteira de habilitação (CNH) quando exigido do cargo

Os exames específicos são feitos na CLIMED, apenas o ASO (admissional, periódico e demissional) são feitos na GSA.

### 4.3 Demissão

O próximo fluxograma nos permite entender como ocorre o desligamento de um funcionário na GSA.

Figura 3: fluxograma de demissão na GSA



Fonte: criado pelos membros do grupo

O processo de demissão é o desligamento do empregado na organização, ou seja, é o rompimento da conexão entre funcionário e empresa. Para Marras (2000 p. 190):

Independente da razão de sua saída da organização se demissionário ou demitido, o empregado nessa situação deve se dirigir ao departamento pessoal (DP) para legalizar sua mudança de situação de empregado ativo para Inativo.

A demissão de um funcionário pode ocorrer de duas formas com ou sem justa causa. No caso de rescisão contratual a CTPS deverá ser entregue ao empregador para devidas anotações, cumprindo o artigo 29 em redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989, presente no parágrafo 2º, alínea b. Há também requisitos referentes a verbas rescisórias e datas que devem ser levadas em consideração, segundo a CLT em redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017 artigo 477:

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa

aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

A dispensa por justa causa acontece quando o empregado comete alguma falta grave por isso é essencial ter prova dos fatos que motivaram o desligamento. Os motivos que podem levar à dispensa por justa causa, podem ser encontrados no artigo 482 da CLT, sendo alguns deles:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) abandono de emprego

Demissão sem justa causa pode ocorrer por diversos motivos, diminuição do quadro de funcionário, insatisfação com o colaborador, corte de gastos, enfim não há necessidade de se justificar a dispensa sem justa causa, basta vontade do empregador para que ela ocorra, as únicas obrigações que serão necessárias é o cumprimento do aviso prévio ou aviso-prévio especial.

Na empresa GSA, o processo de demissão ocorre da seguinte maneira: é feito no mínimo dois feedbacks com o funcionário, caso haja algum problema é necessário resolvê-lo, se não houver resultados positivo o supervisor do funcionário comunicará ao DP para cortar os vínculos com o funcionário e tomar a decisão se o funcionário cumprirá o aviso prévio, caso seja justa causa o funcionário não tem direito ao aviso prévio. Depois ele terá que fazer o ASO, com esse em mãos ele é chamado para preencher um formulário de rescisão, este formulário deve ser aprovado pelo gestor do departamento em que o funcionário trabalha e também terá de passar pelo gestor de RH que irá fazer uma entrevista de desligamento, o funcionário deverá entregar qualquer objeto que foi disponibilizado para exercer a função, como chip, celular, tablet e outros, e por fim levar a CTPS ao DP para dar baixa.

## 5 CONCLUSÃO

Conforme a pesquisa que foi feita, neste caso a pesquisa de campo, foram coletados dados através de conversa entre membros do grupo e da assistente de RH, foi possível averiguar que na empresa GSA Gama sucos e alimentos LTDA, é uma organização que possuem uma missão, tanto para seus colaboradores internos quanto para os colaboradores externos.

Além de tomar a devida cautela quanto ao processo de admissão e demissão, também foi possível perceber o cuidado que o setor de RH tem na hora de demitir seus funcionários onde é feito dois feedbacks com colaborador, para tentar solucionar o problema antes do desligamento da empresa.

Portanto com todo conhecimento obtidos na sala de aula, e nas pesquisas descritivas, foi possível concluir que a empresa GSA cumpre as normas previstas pela CLT visando nos objetivos e metas futuras, e no bem-estar de seus colaboradores tanto no lado profissional quanto no pessoal.

## 6 REFERÊNCIAS

CURY, Antônio. **Organização e Métodos: Uma Visão Holística**. 7.ed.rev, e ampl - São Paulo: Atlas, 2000

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução à Administração**. 7.ed.rev.e ampl. - 3 reimp - São Paulo: Atlas, 2009

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas Organização e Métodos :Uma Abordagem Gerencial**.19. ed - São Paulo: Atlas 2010

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. 3.ed - São Paulo: Futura,2000

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2.ed - São Paulo: Saraiva, 2011

HYMANN, Hebert. **Planejamento e análise da pesquisa: princípios, casos e processos**. Rio de Janeiro: Lidador, 1967.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria método e criatividade**. 17ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

Lakatos, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. - 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.

Prodanov, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

Brasil DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.