

Por Lídia Sarantopoulos

Quais foram as atividades que mais se destacaram durante sua graduação, ou as que tiveram maior importância para sua carreira profissional?

As atividades previstas em currículo são fundamentais para a nossa formação técnica, mas tão importante são as atividades extracurriculares, que proporcionam muita experiência e um crescimento profissional e pessoal.

Tive a experiência de iniciação científica na área de panificação e estudei os efeitos dos métodos de descongelamento da massa de pão congelada versus o tempo de estocagem, com bolsa da Fapesp. É uma iniciação na área de pesquisa, uma grande oportunidade de aprender e estruturar o desenvolvimento de uma pesquisa científica. Essa experiência foi muito interessante para conhecer as etapas, os desafios e as dificuldades da área de pesquisa na universidade, e também para estabelecer uma rede de contatos na área.

Participar da empresa junior considero a experiência mais gratificante ao longo dos meus cinco anos de faculdade. Iniciei no GEPEA no meio do primeiro ano, o que gerou uma motivação adicional e me ajudou a gerenciar a minha expectativa para o contato com a área de alimentos, pois nos dois primeiros anos as disciplinas eram focadas em engenharia básica. Em 2000, no meu terceiro ano, tive a oportunidade de assumir a diretoria de RH do GEPEA, e considero que foi o início da minha carreira profissional, tamanho foi meu crescimento. Encontrei no GEPEA uma família, um grupo junior que tinha uma responsabilidade imensa de transformar muita vontade e expectativa em realidade profissional. Um time não só capaz de construir e entregar resultados, mas muito além disso, de construir uma amizade profunda, em um grau de comprometimento e motivação excepcionais. Há um crescimento profissional único baseado em dois pilares. O primeiro é a extensão da rede de relacionamento através de contatos com outras empresas juniores, professores, clientes, empresas, estagiários da faculdade, fornecedores, enfim o mundo profissional e exigente. O segundo é o gerenciamento da estrutura da empresa, através da tomada de decisões complexas em relação a pessoas, investimentos, divulgação, organização, implementação de programas, projetos, e principalmente manter a motivação de todos clientes internos e externos, e participantes. Exercer todas essas atividades sem a expectativa de um reconhecimento financeiro a curto prazo é uma seleção natural para a formação de um time realmente interessado no crescimento pessoal e profissional.

Essas duas experiências proporcionaram uma profunda percepção do meu perfil e foram referências práticas para a minha tomada de decisão sobre o tipo de carreira que escolhi ao final do curso. Optei pela carreira em uma grande empresa, mas foi muito importante experimentar muitas possibilidades para conhecer o que realmente me identificava, ter vivência para uma escolha mais assertiva.

Araceli Feltrin Fiorussi ingressou na FEA em 1998 e formou-se em dezembro de 2002. Durante a graduação ela realizou várias atividades extracurriculares, sempre aproveitando as oportunidades que a FEA e a Unicamp lhe ofereciam. Atualmente trabalha na Kraft Foods, na área de manufatura – fábrica de chocolate. Saiba mais de suas atividades nessa entrevista

O que você faz atualmente? Em que área você está atuando?

Atualmente trabalho na Kraft Foods, em Curitiba, na área de manufatura – fábrica de chocolate, e sou Gerente da Seção de Tabletes (produção das barras de chocolate). Sou responsável pelo gerenciamento de uma equipe composta por operação e manutenção, além de integrantes das áreas de qualidade, segurança, custos, planejamento e melhoria contínua. Minha função é garantir que os volumes programados sejam atingidos nas metas de produtividade, eficiência, índice de perdas e redução de custos, com um foco em melhoria contínua, promovendo o desenvolvimento pessoal e um ambiente de trabalho onde sejam valorizados os aspectos de qualidade, segurança e meio ambiente.

Como é seu dia-a-dia na empresa?

No meu dia-a-dia é muito importante o conhecimento técnico do processo de chocolate, mas a maior parte do meu tempo é disponibilizar recursos e ferramentas para que a equipe possa cumprir todas as metas estabelecidas e, portanto, lidar com pessoas é a peça-chave para a execução do meu trabalho. Acompanho todos os resultados de planejamento, produção, qualidade, manutenção, custos, projetos de melhoria contínua da célula, incentivando e desafiando o grupo para atingir melhores resultados. A interação com as áreas de suporte da produção e a participação dos grupos de desenvolvimento de novos projetos são aspectos fundamentais para a garantia da disponibilidade dos *inputs* e recursos dos fornecedores da produção, e para o atendimento das expectativas dos clientes da área.

Você daria alguma dica ou sugestão para os alunos da FEA durante a graduação?

Participem ao máximo das atividades que a Unicamp e a FEA oferecem para os alunos, desde matérias extracurriculares em outras faculdades, empresa junior, centro acadêmico, iniciação científica e até a organização da Semana de Alimentos, festa junina e outros eventos, sem perder o foco da formação técnica. Aproveitem ao máximo todas as oportunidades. Esse momento não é somente a capacitação de um profissional, mas a transição da adolescência para fase adulta, e portanto passamos por transformações importantíssimas para estruturar nossos valores e personalidade. É preciso sair da nossa zona de conforto, desenvolver habilidades de comunicação, jogo de cintura, negociação, flexibilidade, iniciativa, características que não são mensuráveis e racionais como as aulas de cálculo e engenharia, mas que são muito importantes para um profissional bem qualificado.

PROJETOS EM ANDAMENTO

Projeto	Descrição	Professor	Colaboradores
Desenvolvimento de Molho de Soja	Desenvolvimento de uma formulação de molho de soja baseada em um padrão enviado pela cliente.	Roberto Moretti	Gabriel Button
Concentrados Vitamínicos	Desenvolvimento de um projeto de formulação de 8 tipos de concentrados vitamínicos.	Flávio Luís Schmidt	



ÊNFASE

Junho de 2006 - nº 10 - Gestão 2005/2006



Empresa Júnior,
Resultado Sênior.

ANÁLISE SENSORIAL: você conhece?

Por **Fernanda Picone**

VOCÊ JÁ DEVE TER VISTO anúncios pela FEA sobre análise sensorial de algum produto ou então ter sido abordado por alguém perguntando se você não gostaria de fazer alguma análise sensorial. Mas você sabe realmente o que é e qual a importância da Análise Sensorial?

A avaliação sensorial dos alimentos é função primária do ser humano e uma das maiores preocupações das indústrias do ramo alimentício. Ela engloba a interpretação das reações provocadas pelas características dos alimentos que são percebidas pelos órgãos sensoriais, como aparência, sabor, aroma e textura dos alimentos.

A Análise Sensorial é muito utilizada não só pelas indústrias de alimentos, como também pelas indústrias de cosméticos, em pesquisas e desenvolvimento de novos produtos e no controle de qualidade.

Portanto, a aplicação da Análise Sensorial vai desde o desenvolvimento do produto, envolvendo também matéria-prima, processamento e armazenamento, até o controle de mercado, onde são realizados estudos comparativos entre o produto e seu concorrente.

Na FEA, o Laboratório de Análise Sensorial fica no DEPAN. Segundo o professor Nilo, um dos responsáveis pelo laboratório, a área da Análise Sensorial desperta bastante interesse pelas indústrias. Desde pequenas, médias e grandes empresas buscam a FEA para desenvolvimento de projetos: “Hoje em dia estão disponíveis muitos ingredientes, embalagens e tipos de produtos. Com isso há uma exigência de desenvolvimento rápido e preciso pelas indústrias. Aí entra a Análise Sensorial. Ela é utilizada como ferramenta que, através de levantamento de atributos de fisiologia, morfologia e análises estatísticas, permite o desenvolvimento e a melhora, tanto de produtos como de condições de processos”. O professor ressalta ainda a busca pelo profissional no mercado, destacando que experiência é um fator essencial: “Atualmente existe muita demanda por profissionais já capacitados, com conhecimentos profundos, experiência e, às vezes, até mestrado ou doutorado”.

São poucos os projetos para a empresa, uma vez que o laboratório da FEA tem muitas teses e trabalhos de iniciação

científica em andamento e se destaca por desenvolver pesquisas de ponta. A doutoranda Maria Angélica Natalicio desenvolve um projeto multidisciplinar que relaciona a neurociência com a percepção dos aromas: “Testes sensoriais são aplicados para a avaliação da função olfatória de indivíduos. Esses testes serão utilizados na área médica para auxiliar no pré-diagnóstico de distúrbios cerebrais como Mal de Alzheimer, Parkinson e Epilepsia”.



TALENTO 2006

A **TALENTO** é a feira de recrutamento organizada pelo núcleo das empresas juniores da Unicamp e é a principal feira de recrutamento e seleção da região de Campinas. Desde a primeira edição em 1999, empresas de grande porte, que vêm nos universitários da região futuros talentos no mercado de trabalho, participam da feira.

Este ano, a **VII Edição da Talento** trará empresas nacionais e internacionais que acreditam no potencial dos jovens estudantes da nossa região e principalmente da Unicamp. A pesquisa e desenvolvimento que a Unicamp gera são atrativos no mundo empreendedor de hoje, e jovens que tenham o conhecimento e esse empreendedorismo serão os profissionais do futuro no mercado de trabalho.

Em 2005, a Talento contou com 26 empresas de renome, um público de 5.000 pessoas e 5.000 currículos inscritos. A feira trará novidades neste ano, além das palestras em que as empresas apre-

sentam um pouco mais do seu processo seletivo. Ela contará também com mesas-redondas, onde os alunos poderão tirar dúvidas e aproximar-se ainda mais das empresas, além do contato frente a frente com suas equipes de recursos humanos nos estandes.

Com apoio da Reitoria da Unicamp, a Talento realizar-se-á novamente no Ginásio de Esportes da Unicamp, no dia 17 de agosto, das 9 às 21 horas. O evento é gratuito.

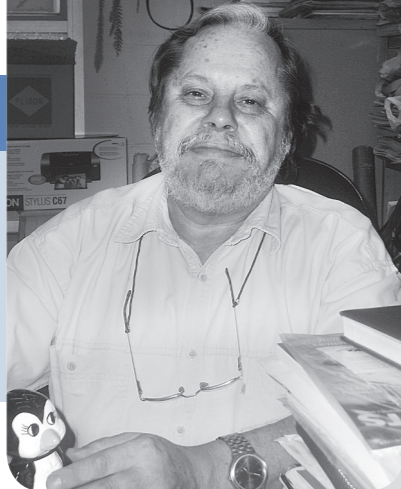
Além de ter um contato direto com o evento, todos poderão cadastrar seu currículo no site, antes e alguns dias depois da feira. Para conhecer um pouco mais, acesse o site e veja as novidades: www.unicamp.br/talento

NÃO DEIXE DE PARTICIPAR!!!



Prof. Lincoln de Camargo Neves Filho

Por Rafael Toyohara e Beatriz Brombal Moraes



O professor **Lincoln de Camargo Neves Filho** é formado em Engenharia Mecânica pela FEI e posteriormente em Engenharia de Alimentos pela UNICAMP, onde também se tornou mestre. Hoje atua na área de refrigeração e logística dentro da FEA. Nessa entrevista ele conta sobre a viagem que fará para a Europa no próximo semestre. Ele também expõe sua opinião quanto ao fato de não possuir o título de Doutor e conta um pouco sobre sua vida acadêmica.

Sabe-se que senhor fará uma viagem no próximo semestre. Qual é o objetivo? Comente um pouco sobre ela.

No próximo semestre vou gozar a licença-prêmio com duração de aproximadamente três meses. Farei uma viagem para a Europa por cerca de dois meses. Visitarei vários países, dentre eles Espanha, Itália, Portugal e Alemanha.

O objetivo desta viagem, além de lazer e satisfação pessoal, é visitar colegas e renovar contatos na área de refrigeração e logística, como também na área de pescados, frutas e alimentos congelados. O mês em que ficarei no Brasil será igualmente aproveitado para esses objetivos.

Viagens como estas são necessárias para a reciclagem, atualização e aprendizagem de novas técnicas na nossa área de atuação. É importante para o profissional de qualquer área trocar conhecimentos e interagir com outras pessoas que trabalham no mesmo ramo para o seu crescimento, diante dos diferentes aspectos científico-tecnológicos, regionais e sociais.

Qual foi o projeto de maior reconhecimento na sua vida acadêmica?

É com grande satisfação que eu trabalho na FEA. Todos os projetos em que estive envolvido foram importantes, cada qual à sua maneira e tiveram relevância para reconhecimento que alcancei em minha vida profissional e acadêmica.

A cadeia do frio, transporte frigorificado, frutas, logística, energia, supermercados e frango são temas de projetos em que estive envolvido e que contribuíram para o conjunto acadêmico da universidade.

O estudo sobre frango foi o assunto abordado em minha tese de mestrado, e fiquei muito satisfeito com ele.

Transporte frigorificado é uma área pouco desenvolvida no Brasil, que aliada à logística pode agregar melhorias no desenvolvimento do mercado nacional de alimentos, contribuindo para o fator sócio-econômico brasileiro.

Qual é a imagem que o senhor tem do GEPEA?

O GEPEA é um projeto sério e admirável porque permite aos estudantes o desenvolvimento da força empreendedora.

Trabalhando no GEPEA, os alunos adquirem uma visão global e sistêmica de todo o processo, tanto como pessoa como profissional, não se limitando apenas ao aspecto empresarial.

A relação do GEPEA com o mercado de trabalho contribui como um grande diferencial para seus membros e valoriza seus respectivos currículos, na medida em que a experiência adquirida é real e os desenvolve profissionalmente.

Gostaria de desenvolver mais projetos com o GEPEA. Para mim seria um prazer. Considero-o um “forno” de empreendedorismo. É preciso arriscar; só não erra quem não faz.

Sabe-se que o senhor é reconhecido em âmbito nacional pela experiência e conhecimento, principalmente na área de refrigeração. Somente três professores da FEA não possuem título de Doutor e o senhor é um deles. O que o senhor pensa sobre o título de Doutor? Comente um pouco sobre sua vida acadêmica.

O título de Doutor abre portas para o profissional, notadamente no início de sua carreira. O reconhecimento é mais fácil. Existe, entretanto, uma grande disparidade entre currículo e biografia. No primeiro são relatados seus títulos, feitos, cursos, entre outros; enquanto a biografia é o reconhecimento de toda a capacidade, experiência e sucesso que você conquistou.

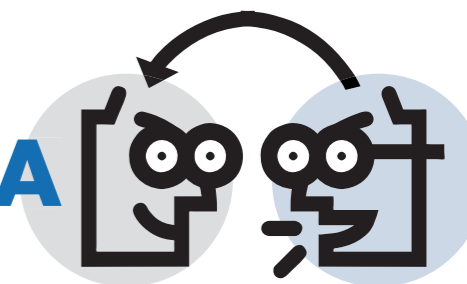
O doutorado, desde que bem orientado, burila e melhora a capacidade do doutor. Mas não deve haver uma dicotomia entre o ofício e a área acadêmica, pois ambos devem estar juntos na formação de um profissional competente. Sem o conhecimento acadêmico o caminho profissional será mais tortuoso, porém sem a experiência e a retenção prática do conhecimento de nada adianta a teoria. O importante é somar, isto é, dar continuidade aos estudos e pesquisas, como também a suas respectivas aplicações práticas, estar sempre se reciclando e buscando novos desafios.

Na universidade existe um tripé: ensino, pesquisa e extensão. Esses ramos devem estar interligados, um contribuindo para o desenvolvimento e crescimento do outro, bem como todos colaborando para a instituição e para a sociedade.

Vale ressaltar que é necessário gostar do que se faz e se sentir realizado. O esforço dedicado ao trabalho é recompensado pelo retorno, gerando uma grande motivação. Não concluí o doutorado, embora eu já possuía inclusive tese, mas na minha atual situação esse título não é primordial.

GERENCIAR A EQUIPE PARA O COMPROMETIMENTO:

O grande desafio do GESTOR ESTRATEGISTA



Por Amir El-Kouba*

PARA CONQUISTAR VANTAGEM competitiva e para que a organização se mantenha atuante no mercado, não se pode ficar refém do tecnicismo e da aplicabilidade pura e simples de modelos pré-concebidos. A implementação de estratégias exige que os executivos demonstrem atitudes condizentes com a sua amplitude e complexidade. Dentre essas atitudes estão a autocrítica e a percepção das necessidades de autodesenvolvimento. Perceber a si mesmo, tanto no aspecto técnico como sócio-emocional e procurar o desenvolvimento das próprias potencialidades ajudam o gerente a manter a sensatez e a sensibilidade necessárias para administrar as manifestações humanas que surgem durante períodos de mudanças na organização. A visão sistêmica e a habilidade para conciliar flexibilidade com autoconfiança, entre outras competências, ajudam a aliar a macro visão externa sem perder o foco de detalhes importantes no âmbito interno da corporação.

Dentro da organização, as competências interpessoais do gerente estrategista residem na habilidade para conhecer sua equipe, estruturando suas relações afetivas e fortalecendo sua identidade. Respeitando e analisando a cultura organizacional, o gestor consegue focar as metas organizacionais, a estrutura e os processos necessários à conquista dos objetivos da empresa sem ignorar as necessidades e ansiedades individuais e grupais.

A administração estratégica é essencialmente um processo de gerenciamento de mudanças. Está sujeita, portanto, às variações marcantes do comportamento humano e das manifestações de ansiedade dos grupos sociais que compõem a organização.

A resistência às mudanças manifestada pela equipe de trabalho pode ser conside-

rada um *feedback* sobre aspectos relativos à implementação de práticas estratégicas da gerência. Considerar essa percepção do grupo tende a contribuir para a tomada de decisões do gerente. A expressão das resistências no grupo pode ser o estímulo para a promoção de ajustes ou reformulação de algumas ações estratégicas na tentativa de aliar o atingimento de metas organizacionais com o bem estar dos empregados.

Na maioria das vezes, entretanto, a resistência às mudanças requer uma postura mais cuidadosa do líder, pois aí pode residir a dificuldade para se obter um efetivo comprometimento da equipe com as premissas da empresa.

A condução dos processos de desenvolvimento organizacional exige a criação de um ambiente favorável à participação das pessoas de maneira ativa e comprometida. Os gerentes não devem – e nem podem – assumir sozinhos o processo de mudança implicado na administração estratégica. Precisam construir a fortaleza que impede a dispersão de tempo, de energia e de recursos financeiros tão prejudiciais para o sucesso da estratégia organizacional. O comprometimento da equipe adiciona cada ator organizacional ao papel de agente de transformação. Caracteriza-se uma força interna da organização para os desafios ulteriores.

Envolver a equipe na formulação da estratégia pode ser um ingrediente importante. No entanto, seria ingênuo e até pernicioso imaginar que o comprometimento com a estratégia a ser implementada ocorre de maneira simplista, da mesma forma que aconteceria em situações cotidianas.

O medo do desconhecido, a turbulência causada pelas mudanças e a ansiedade frente ao novo tendem a provocar resis-

tências no grupo. Esse encadeamento de sensações e expressões emocionais podem desestabilizar sobremaneira a equipe e a própria estratégia em si, impedindo o sucesso na sua implementação.

Responder às resistências com a imobilidade ou com a protelação de ações que poderiam gerar vantagem competitiva apenas com a intenção de não melindrar a equipe ou de não gerar turbulência, torna-se uma alternativa que pode levar à obsolescência da organização.

Tampouco não se pode percebê-las como infundadas ou como mero fruto da influência de empregados nocivos à organização. Seria isentar-se da responsabilidade que todo gestor possui a partir do momento que incorpora à sua própria identidade profissional a condição de estrategista.

Tentar a utilização de métodos autoritários como tentativa de dirimir resistências e obter o comprometimento pode agravar uma situação que requer sensibilidade, habilidade de negociação e liderança eficaz.

Não é passível de sucesso a implementação de estratégia calcada numa postura gerencial que tente relegar a um plano menor a expressão da cultura e da vontade das pessoas. Não se pode levar ao grupo a filosofia de que, autoritariamente, não lhe resta outra alternativa senão deixar as resistências de lado e partir para a ação.

Administrar as resistências às mudanças e gerenciar a equipe para o comprometimento. Na verdade, é ao gerente que parece não restar outra alternativa.

* Amir El-Kouba é psicólogo, consultor em comportamento organizacional, docente de MBAs e diretor da El-Kouba Consultores Associados (www.vencendodesafios.com.br)