



Milaneza



Nacional

CONCORDIA



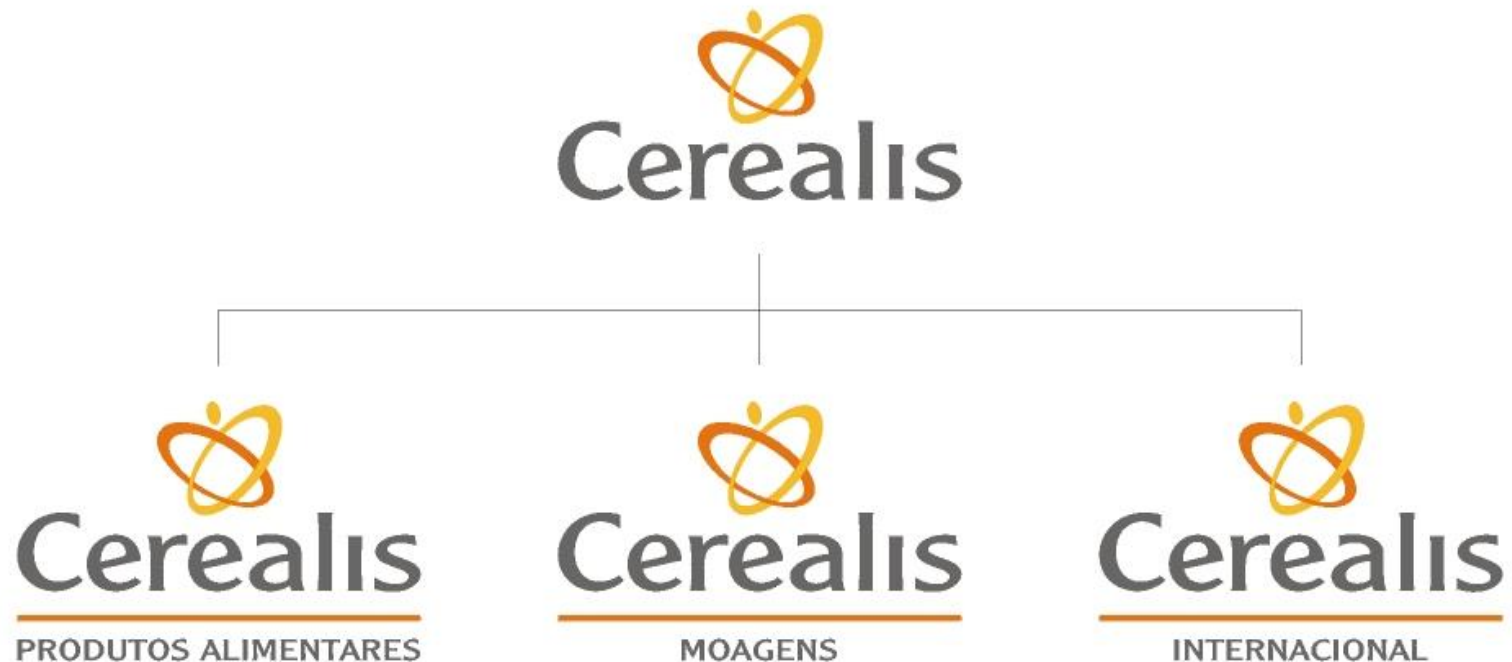
HARMONIA




Cerealis.

Fórum da Maia
10 de Abril 2013

Cerealis: Negócios e Marcas



Consumos 2012

380.000 ton

272.000 ton
Trigo Mole

98.000 ton
Trigo Duro

10.000 ton
Centeio

Vendas 2012

202.400 ton
Farinhas Ind.
Trigo/Centeio



79.000 ton
Massas



11.800 ton
Cereais de
Pequeno-almoço



2.500 ton
Bolachas



280 ton
Produtos
Refrigerados



23.140 ton
Farinhas
Usos Culinários



86.380 ton
Sêmes





Cereais de Pequeno Almoço

Área terreno: 19.934m²
Área coberta: 8.531m²

Fabrico: 86 Ton/24 H



Ensilagem trigo – 9.000 Ton

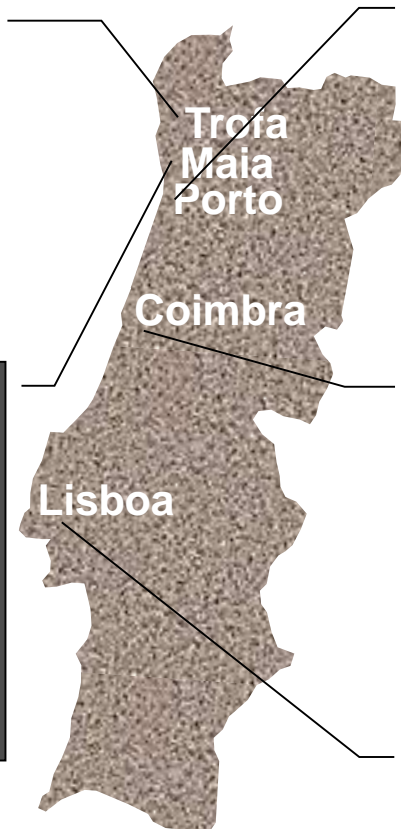
Área terreno: 48.500m²

Área coberta: 23.500m²

Semolaria - 405Ton/24 H

Massas - 450 Ton/24 H

Bolachas - 25 Ton/24 H



Moagem de Trigo Mole e Centeio

Área terreno: 7.290m²
Área coberta: 3.047m²

Ensilagem - 6.200 Ton

M.Trigo Mole - 300 Ton/24 H

M. Centeio - 80Ton/24 H



Moagem de Trigo Mole

Área terreno: 8.336m²
Área coberta: 2.233m²

Ensilagem - 3.000 Ton

M. Trigo Mole - 180 Ton/24 H



Moagem de Trigo Mole

Área terreno: 17.350m²
Área coberta: 11.400m²

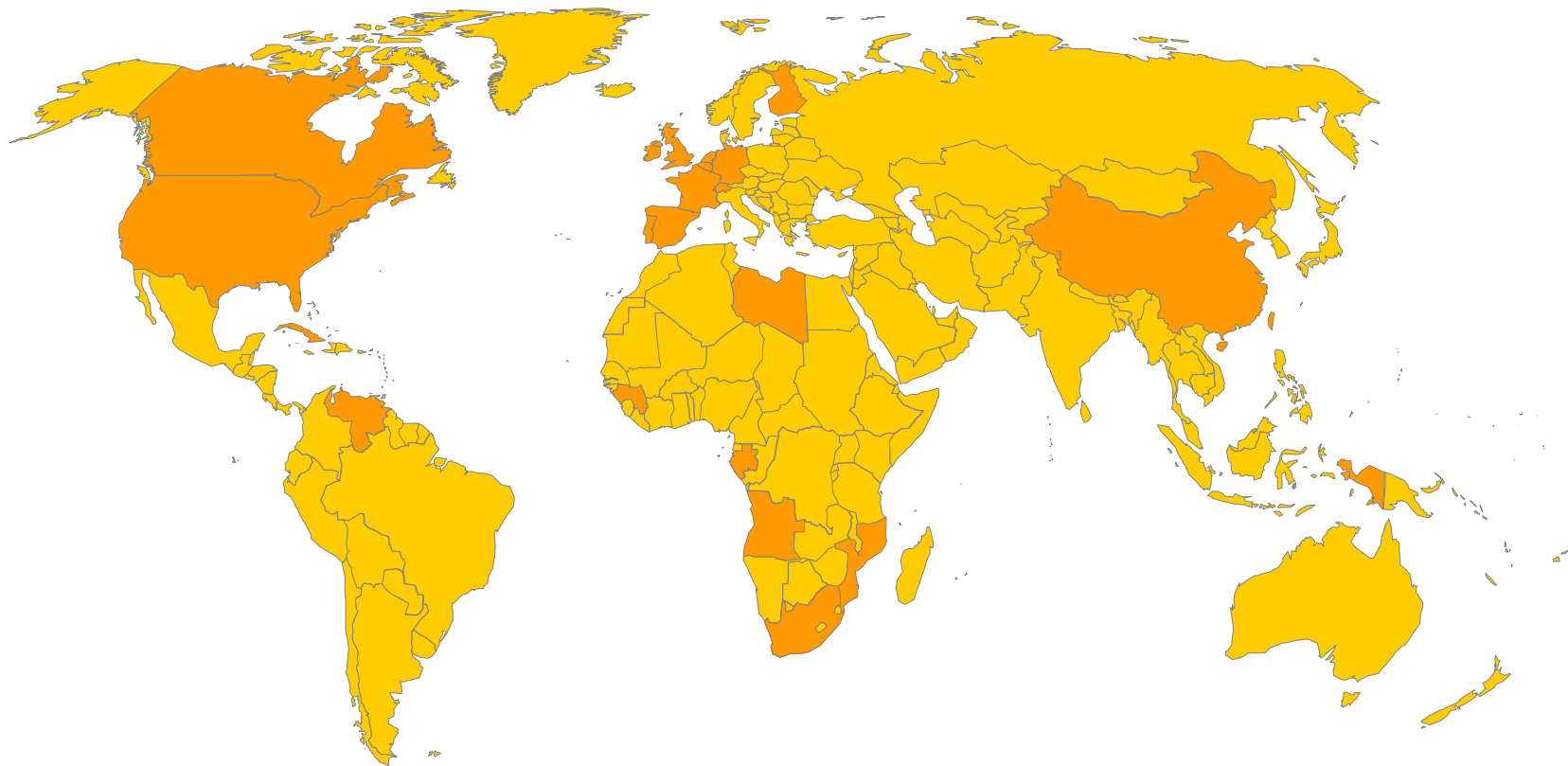
Ensilagem - 28.000 Ton

M. Trigo Mole - 720 Ton/24 H

Far. Culinárias - 130 Ton/24 H



702 RH



CATEGORIAS

MASSAS

■ 55 artigos

- 27 massas clássicas
- 7 massas com vegetais
- 6 massas com sabores
- 5 massas com ovo
- 4 massas de forno
- 4 massas Bio / Integral
- 2 massas coz. rápida

FARINHAS

■ 10 artigos

- 6 farinhas para pão
- 2 farinhas usos culin.
- 2 outras

BOLACHAS

■ 15 artigos

- 6 bolachas saudável
- 5 bolachas tradicional
- 4 bolachas prazer

CEREAIS PEQ-ALMOÇO

■ 25 artigos

- 11 cereais adulto
- 11 cereais criança
- 3 cereais tradicional

FRESCOS E CONGELADOS

■ 25 artigos

- 10 massas frescas
- 8 pizzas
- 7 refeições preparadas de massas



Como preparar uma entrevista de emprego!



Susana Lira
Diretora de Recursos Humanos – Grupo Cerealis



“O recrutamento refere-se ao processo que decorre entre a decisão de preencher uma função vago e o apuramento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa”

Para ter sucesso numa entrevista de emprego não há uma fórmula mágica, nem nenhum livro que explique tudo. Mas há pequenas técnicas que podem utilizar para aumentar as vossas probabilidades de sucesso numa entrevista para emprego.

Tipos de entrevistas

- **Entrevista de Triagem** – a sua função principal é estabelecer um primeiro contacto com os candidatos para a obtenção do maior número possível de informações. São entrevistas rápidas que visam eliminar os candidatos que não se ajustem às qualificações exigidas pelo cargo
- **Entrevista de Seleção** – são as mais frequentes e têm como objectivo obter informações sobre o candidato. Servem para confirmar ou não a impressão deixada pela carta de candidatura recebida. Neste tipo de entrevista encontramos sete variantes:
 - Entrevista individual
 - Provas de Grupo
 - Assessment e Testes de Personalidade



O que é avaliado na Entrevista?

- Comunicação
- Aptidões Mentais
- Apresentação
- Conhecimentos Técnicos (Académicos e Profissionais)
- Perfil Comportamental
- Adequação á Cultura



Preparação para a entrevista

- Recolha a maior informação possível sobre a empresa antes de ir a uma entrevista (ex: site).
- Prepara-se com a maior objetividade possível: Pense em todas as perguntas que já lhe fizeram em contexto de entrevista e estructure as suas respostas. Se possível, pratique com alguém as respostas a essas mesmas perguntas.
- Se não conhecer a Empresa, utilize a mesma metodologia, tendo em conta a função e a sua experiência.



Preparação para a entrevista

- Pense na forma de evidenciar os seus pontos fortes e reflita sobre as suas oportunidades de melhoria.
- Leia o seu CV e planeie como explicar um “lapso de tempo”. Deve conhecer bem o seu CV para o “defender”.
- Se estiver um lapso de tempo entre duas experiências profissionais, explique de forma positiva o que fez durante esse período.



Preparação para a entrevista

- Esteja preparado para falar sobre realizações específicas, fazendo com que o entrevistador perceba a sua realidade anterior de trabalho.
- Verbalize a forma como experienciou determinado sucesso ou insucesso. A forma como vivenciou esses sentimentos é importante.



Dia da entrevista

Seja Pontual

- Se não conhecer exatamente o local da entrevista tente sair uma hora mais cedo para chegar a tempo. Independentemente de uma boa desculpa, um atraso dá logo uma impressão negativa sobre si.
- Tenha consigo o contato da Empresa, para que numa situação de imprevisto possa avisar.



Durante a entrevista

O que não pode esquecer!

- Apresentar-se, cumprimentando quem o recebe
- Aguardar que o convidem a sentar-se
- Sentar-se e manter uma postura aberta (!)
- Revelar o seu interesse
- Manter o contato visual com o entrevistador
- Responder com determinação às perguntas colocadas
- Pedir esclarecimentos, de forma oportuna, sobre eventuais dúvidas



Durante a entrevista

Não recorra a frases feitas

- Acima de tudo, lembre-se que é o centro da entrevista, logo é a sua experiência, a sua opinião e o seu carácter que estão a ser avaliados.
- Evite a utilização de frases “tiradas de livros”. Mostre ao recrutador que é mais do que uma máquina de leitura, que sabe interpretar o mundo à sua volta.
- Saiba quebrar o gelo com naturalidade.



Durante a entrevista

Vestuário

- As fórmulas mágicas não existem. Vista-se de acordo com a função a que concorre , com o tipo de empresa (mais formal ou mais informal) .
- Não exagere nem se desmazele. Procura adequar o seu estilo pessoal à situação.
- Prepare-se para retirar ou ocultar determinados adornos: tatuagens, piercings, unhas de gel...



Durante a entrevista

Tenha consciência da Sua Linguagem Não Verbal



- Aproximadamente 70% da comunicação humana baseia-se em gestos e atitudes corporais, por isso é importante no contexto de entrevista controlar manifestações de tensões e posturas demasiado rígidas.
- Não é possível controlar totalmente a sua linguagem corporal, no entanto, é importante ter em conta a postura do corpo, das mãos e manter o contato visual.

Durante a entrevista

Tenha consciência da Sua Linguagem Não Verbal



- Através de gestos e atitudes corporais o candidato transmite ou não, confiança, credibilidade e interesse pela função. É importante saber usar a linguagem corporal a seu favor, uma vez que os entrevistadores são treinados para compreender esta linguagem, e através dela interpretar informações que não são transmitidas verbalmente.

Durante a entrevista

O que não deve fazer!

- Interromper o entrevistador
- Mexer-se continuamente na cadeira
- Mendigar trabalho
- Mostrar arrogância
- Auto elogiar-se
- Mastigar pastilha elástica
- Insistir muito na remuneração /benefícios



Durante a entrevista

Erros de português

- Use uma linguagem cuidada e tenha em consideração os erros ortográficos.

Hesitação ou Imprecisão

- “*Hum ...*” e “*Ah, não sei...*”, são frases típicas de quem não está seguro do que está a dizer.
- Uma resposta vaga só é perdoável se a pergunta for muito abrangente.



Perguntas mais frequentes nas entrevistas

Exemplos:

- Fala-me da sua experiência profissional ?
- Por que razão se encontra desempregado? (Motivos de saída das experiências anteriores).
- Que outras iniciativas tomou para resolver a situação ?
- O que tem feito durante o período de desemprego?
- Que estratégias de procura de emprego tem utilizado?
- Porque quer vir trabalhar nesta empresa?
- O que sabe sobre nós?
- Em que medida é que a sua contratação seria uma mais valia para nós?
- Como ocupa os seu tempos livres ?
-



Perguntas que deve colocar

Exemplos

- Perguntas pertinentes sobre a função, o report, a empresa, ...
- Se existe sistema de avaliação de desempenho, qual é o acesso à formação, ...
- Quando é que se pode esperar uma decisão sobre este processo de seleção?
- Use os verbos na terceira pessoa, evite o "eu", ao falar sobre o trabalho. Evite falar como se o trabalho já fosse seu.



Final da entrevista

- Aproveite os últimos minutos, para esclarecer as suas dúvidas, e despeça-se cordialmente, agradecendo o facto de ter sido chamado, e pergunte se será para breve a entrada na empresa. Mostre-se interessado, se o que ouviu durante a entrevista faz parte dos seus planos de carreira.
- Pergunte ao entrevistador os timings para a conclusão do processo e as respetivas fases.
- Passado esse período, se não tiver resposta, contate a empresa, pois qualquer que seja a sua situação tem direito a ser informado.



CANDIDATO

Escala	RN
A	75
R	62
E	70
S	49
C	23
O	74
P	45
V	96

Comentários:

Considerando apenas os resultados obtidos no “Inventário de Personalidade de Gordon”, podemos referir que o **Candidato XXXXX** apresenta um perfil razoavelmente consistente, equilibrado e com resultados acima do ponto médio da escala na generalidade das dimensões.

O candidato parece ser, de momento, responsável, emocionalmente equilibrado, com um nível elevado de ascendência sobre os outros, intelectualmente curioso, perspicaz, bem como parece apresentar elevado dinamismo, vigor físico e psicológico.

O resultado obtido na Escala “C” poderá indiciar que de momento apresenta alguma tendência para reagir com alguma impulsividade às situações e problemas com os quais seja confrontado. Para analisar o potencial impacto deste resultado específico é necessário analisá-lo à luz dos dados recolhidos na entrevista e dados curriculares.

Alertamos mais uma vez que estes resultados devem sempre ser analisados à luz das informações obtidas na entrevista e nos outros momentos de avaliação, enquadradas nos requisitos da função.

ESCALAS:

A = Ascendência sobre os outros

Tendência a adoptar um papel activo no grupo; tomar decisões independentes. Pessoas que tendem a ser verbalmente ascendentes, afirmativos, poderão tender a liderar mais do que seguir, auto-confiança na relação com os outros.

Quanto mais elevados são os valores mais a pessoa tende a apresentar estas características

R = Responsabilidade

Sentido da responsabilidade, persistência e determinação até as tarefas que são propostas estarem concluídas, tendência a não desistir perante obstáculos ou dificuldades

Quanto mais elevados são os valores mais a pessoa tende a apresentar estas características.

E = Estabilidade emocional

Estabilidade emocional, equilíbrio, calmo, tende a lidar bem com stress, pressão, frustração

Quanto mais elevados são os valores mais a pessoa tende a apresentar estas características

S = Sociabilidade

Apetência para as relações sociais, para actividades que impliquem relacionamentos interpessoais diversificados, alguma tendência para extroversão; gosto por trabalhar com outros

C = Ponderação

Rigor e ponderação na tomada de decisão, tendência para não correr riscos potencialmente prejudiciais, análise das diversas componentes de uma situação ou problemas antes de tomar uma decisão. Quanto mais elevados são os valores mais a pessoa tende a apresentar estas características

Pelo contrário, valores inferiores podem significar alguma impulsividade, tendência para correr riscos. Por norma, para funções com forte cariz comercial ou que necessitem algum empreendedorismo, a pessoa não deverá ter nesta escala um valor muito elevado.

O = Pensamento Original

Gosto por actividades pouco rotineiras, que impliquem criatividade, originalidade; curiosidade intelectual. Quanto mais elevados são os valores mais a pessoa tende a apresentar estas características.

P = Relações Pessoais

Tendência para confiar bastante nas outras pessoas; tende a ser compreensivo para com os problemas dos outros, tolerante e paciente.

Quanto mais elevados são os valores mais a pessoa tende a apresentar estas características.

V = Vigor

Vigor e vitalidade psicológica, energia; apetência para actividades que impliquem ritmo elevado de estimulação; dinamismo; capacidade para conseguir fazer mais que a média das outras pessoas.

Quanto mais elevados são os valores mais a pessoa tende a apresentar estas características

Assessment

[Relatorio Candidato A.docx](#)





OBRIGADO!

