

140

IMPLANTAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS DE FABRICAÇÃO EM UMA EMPRESA DE CHOCOLATE CASEIRO E A REAÇÃO DOS COLABORADORES. *Jessica Ritter, Cláudia*

Sabrina Ritter, Rosa Paula Pires (orient.) (Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas, Mini Usina de Cereais, UNISINOS).

O estudo do fator humano remete ao homem o entendimento sobre si mesmo e sobre o seu comportamento perante o mundo em que vive. O mundo está em constante mudança, sejam elas mudança de valores, sentimentos (ou formas de sentir), entre outros. Em face disso, foi realizado um estudo de caso na empresa Chocolate Caseiro Lugano Ltda, onde o objetivo primordial era a implantação do manual de “Boas Práticas de Fabricação”, e que durante o processo de implantação foi notado a constante presença do fator humano, este representado pelos colaboradores. O comportamento dos mesmos perante as mudanças requeridas pela legislação vigente foi analisado qualitativamente com a utilização de questionários e observações pessoais. As respostas do questionário e as observações estão sendo comparadas com a literatura. O término do trabalho está previsto para o final do mês de setembro. Introdução: A crescente competitividade no mercado e a legislação vigente para o segmento alimentício estão condicionando cada vez mais as empresas a investir em melhorias e a estarem em contínuo aprimoramento de seus produtos, serviços e/ou tecnologia. Em face disso, nestes últimos anos, a quantidade de ferramentas de qualidade cresceu enormemente, assim como a quantidade de empresas que possui estas ferramentas. Após a revolução industrial, onde a questão maquinal estava muito enfatizada, foi ocupando espaço a escola das relações humanas. A partir daí, o fator humano tem sido o grande foco nas organizações, a vez que é a pessoa o verdadeiro integrante da organização, que vai colaborar para o atingimento das metas requeridas pela empresa. Para isso, as empresas estão investindo principalmente na motivação, em qualidade de vida, treinamentos, benefícios, entre outros, extinguindo alguns conceitos antigos, como o de empregados, funcionários e subordinados (para as pessoas de nível hierárquico mais baixo) e chefes (para as pessoas com maior poder decisório) e criando outros, como o de colaboradores e líderes, que se reconhecem mais importantes dentro deste contexto, interagindo e favorecendo o crescimento da organização como um todo. Embora a organização se esforce para que o colaborador se “sinta em casa”, quando o assunto é mudança (processos de melhorias envolvem mudanças), a reação pode ser inesperada, sendo adversa ou não ao planejando dos diretores da organização. Para que as reações adversas sejam neutralizadas é necessário o verdadeiro conhecimento das causas destas reações, exigindo uma análise do contexto histórico dos colaboradores e da própria empresa e, com base nisto, como a mudança deve ser introduzida na organização. Este contexto histórico de colaboradores e empresa foi avaliado na empresa Chocolate Caseiro Lugano Ltda. O objetivo principal foi implantar o sistema de Boas Práticas de Fabricação, exigido pela Portaria 326, de 30 de julho de 1997, e Resolução 275, de 21 de outubro de 2002, do Ministério da Saúde (Agência Nacional de Vigilância Sanitária).