

Relatório de Estágio Curricular

**Curso: Gestão de Recursos Humanos e
Comportamento Organizacional**

Discente: Pedro Piedade Medalho

Nº: 22243

SCHAEFFLER



Supervisor/a da Entidade de Estágio: Doutor Francisco Santos

Supervisor/a da ESGT: Doutora Ana Junça

Período de Estágio: 4 de Julho a 19 de Agosto

Agradecimentos

Gostaria de agradecer à Direção da Schaeffler Portugal por me permitir estagiar numa empresa de grande dimensão como a Schaeffler Portugal e gostaria também de agradecer a todos os colaboradores da Schaeffler Portugal que me receberam de braços abertos, sempre com muita simpatia e sempre dispostos a ajudarem-me no que fosse preciso.

Quero agradecer especialmente os meus colegas do departamento de Recursos Humanos, que sempre me auxiliaram em todas as tarefas que realizei ao longo do estágio, ajudando-me assim a crescer como um profissional nesta área de Recursos Humanos. Todos os elementos da equipa de Recursos Humanos me trataram com imenso respeito e o ambiente no departamento sempre foi agradável, fazendo com que eu disfrutasse imenso desta experiência.

Quero agradecer a todos os professores do Instituto Politécnico de Tomar que tanto me ensinaram ao longo desta etapa da minha vida, ensinamentos estes que me irão acompanhar sempre ao longo da minha vida profissional.

Agradeço também ao meu coordenador de Estágio da Schaeffler Portugal, o Doutor Francisco Santos, que sempre me tratou muito bem e sempre se preocupou com o meu bem-estar dentro da organização.

Agradeço à minha coordenadora de estágio da ESGT, a Doutora Ana Junça por me ter acompanhado não só ao longo do meu percurso académico mas também pelo acompanhamento durante o estágio, estando sempre disponível para esclarecer as minhas dúvidas.

Agradeço especialmente ao HR Coordinator da Schaeffler Portugal, o Sr. Daniel Ribeiro, que foi a pessoa que mais acompanhei durante o estágio, tendo-me ensinado imenso não só acerca de Recursos Humanos mas também acerca de conhecimentos informáticos, algo indispensável para a nossa área de atuação.

Gostaria de agradecer à minha família e amigos, que sempre acreditaram em mim e sempre me encorajaram a dar o meu melhor, tendo sido algo fundamental para ultrapassar os obstáculos mais difíceis ao longo destes três anos.

Conteúdo

Agradecimentos	II
Resumo	V
Introdução	VI
Capítulo I – Enquadramento da Organização	VI
História da Schaeffler Portugal.....	VI
1.1 - Setor de atividade.....	VII
1.2 - Distribuição Geográfica – Schaeffler	VIII
Fig 1. – Distribuição Geográfica do Grupo Schaeffler	VIII
1.3 - Organograma do departamento.....	IX
Fig 2 – Organograma Departamento RH.....	IX
1.4 - Caracterização do Departamento	IX
1.5 - Estrutura Organizacional.....	X
1.6 - Ambiente Externo	X
1.7 - Estratégia Organizacional.....	XI
1.8 - Cultura Organizacional.....	XI
1.9 - Práticas de Gestão de Recursos Humanos	XII
1.10 - Recrutamento e Seleção	XII
1.11 - Acolhimento e Integração.....	XIII
1.12 - Formação	XIII
1.13 - Gestão de Carreiras	XIV
1.14 - Comunicação Interna.....	XV
1.15 - Segurança e Saúde no Trabalho	XV
Capítulo II – Atividades realizadas durante o Estágio	XVII
Capítulo III – Diagnóstico Organizacional.....	XXI
Clima Organizacional.....	XXI
Satisfação.....	XXI
Stress	XXI
Riscos Psicossociais	XXII
Cultura Organizacional	XXII
Práticas de Recursos Humanos	XXII
Capítulo IV – Balanço Crítico do Estágio	XXIII
Análise SWOT - Estágio	XXIII
Reflexões Finais.....	XXIII
Referências Bibliográficas	XXIV

Resumo

O presente relatório surge como resultado do Estágio realizado no departamento de Recursos Humanos de uma empresa multinacional de produção de rolamentos. Este relatório visa a análise e descrição detalhada de todas as tarefas desenvolvidas durante o Estágio.

O Estágio ocorreu num ambiente multidisciplinar, ou seja, permite ao estagiário ter contacto com diversos procedimentos e metodologias de trabalho.

Em uma primeira fase deste relatório, irei contextualizar o ambiente de estágio, caracterizando a entidade acolhedora e realizar uma descrição de todas as atividades que foram desenvolvidas ao longo do estágio.

Este relatório tem como principal objetivo a descrição detalhada de todas as atividades que foram desenvolvidas, iniciando-se com um enquadramento teórico e por fim a descrição da atividade.

Por último, será feita uma reflexão sobre o estágio desenvolvido, onde se irão identificar os pontos mais fortes e os pontos mais fracos desta experiência laboral, fazendo-se assim um balanço de competências adquiridas e limitações existentes.

Introdução

O presente relatório foi elaborado no âmbito da Formação em Contexto de Trabalho do curso de Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional.

O estágio decorreu desde o dia 4 de Junho a 19 de Agosto na empresa Schaeffler Portugal de forma a cumprir com as 270 horas obrigatórias, trabalhando 40h por semana (8 horas por dia) sob a orientação do Doutor Francisco Santos e de toda a sua equipa de trabalho.

Este estágio tinha como objetivo a aplicação de todos os conhecimentos adquiridos ao longo da licenciatura num contexto profissional. O local de trabalho que me foi destinado foi o departamento de Recursos Humanos da Schaeffler, onde as disciplinas de Informática, Inglês, Direito do Trabalho se destacaram como sendo fundamentais para o desempenho de determinadas tarefas que tive de realizar durante o estágio.

O maior foco deste estágio foi na realização de tarefas administrativas, mais especificamente as tarefas diárias que o seu HR coordinator fazia diariamente mas onde tive possibilidades também de acompanhar o trabalho das pessoas que efetuam os recrutamentos de colaboradores para a Schaeffler e de colaboradores temporários e também da pessoa que efetua os processamentos salariais, tendo ainda a oportunidade de efetuar o processamento salarial dos trabalhadores temporários.

Este relatório visa descrever e caracterizar a organização e as atividades por mim realizadas durante o estágio

Capítulo I – Enquadramento da Organização

História da Schaeffler Portugal

A empresa Schaeffler Portugal situa-se na cidade de Caldas da Rainha, tendo sido fundada em 1960 sob a denominação de ROL – Rolamentos Portugueses, S.A com capitais estritamente nacionais.

Em 2006, o Grupo Schaeffler obteve total controlo accionista da ROL, alterando assim o nome para Schaeffler Portugal S.A., sendo hoje conhecida por Schaeffler Portugal Unipessoal, Lda. já não sendo uma sociedade anónima.

O Grupo Schaeffler é um líder do mercado global em alta tecnologia com sede em Herzogenaurach na Alemanha. Junto com o seu filho Georg Schaeffler, a maior accionista da Schaeffler, Maria Elisabeth Schaeffler-Thumann mantém vivo todo o árduo trabalho do seu falecido marido Georg Schaeffler, que faleceu em 1996.

1.1 - Setor de atividade

A empresa Schaeffler Portugal dedica-se à construção de rolamentos de esferas, sendo esses rolamentos incorporados em aplicações dentro do setor industrial e do setor automóvel tendo três divisões chave para o sucesso:

Tecnologias Automotive – Soluções revolucionárias para cada tipo de condução, seja aérea ou terrestre

Mercado de reposição Automotive – Soluções customizadas para o mercado de reposição Automotive

Industrial – Produtos e soluções para a indústria do futuro.

O Grupo Schaeffler foca-se nos seguintes setores:

- Motas
- Carros e Veículos ligeiros comerciais
- Autocarros e Camiões
- Veículos Off-road
- Rail
- Aéreos
- Automação industrial
- Transmissão de Energia
- Eólicos

1.2 - Distribuição Geográfica – Schaeffler



Fig 1. – Distribuição Geográfica do Grupo Schaeffler

Como podemos ver, o Grupo Schaeffler possui empresas em toda a parte do mundo, estando presente nos 5 grandes continentes do nosso mundo, tendo um total de 144 empresas espalhadas por todo o mundo.

1.3 - Organograma do departamento

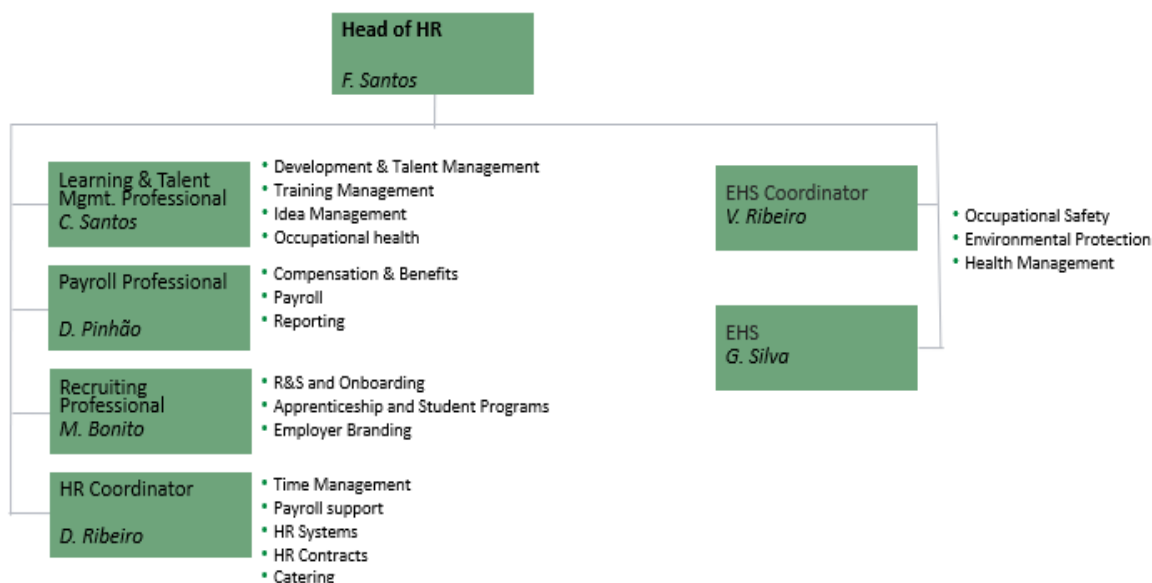


Fig 2 – Organograma Departamento RH

1.4 - Caracterização do Departamento

O departamento possui um espaço relativamente pequeno, onde este possui 2 mesas de grande volume, uma onde trabalha o Sr Daniel Ribeiro e o Dr Diogo Pinhão, tendo esta mesa a capacidade para 2 computadores. Esta mesa encontra-se mais próxima da zona de receção aos colaboradores quando estes têm questões ou quando querem os seus recibos de vencimento, pois quem faz o atendimento aos colaboradores é o Sr. Daniel Ribeiro.

Ao lado desta mesa encontra-se a mesa onde trabalham a Dra. Margarida Bonito, a Dra. Cláudia Santos e a Sra. Sara Sá, que é a pessoa responsável pelo recrutamento e seleção dos colaboradores da Multitempo, que é a empresa de colaboradores temporários que mais fornece a Schaeffler Portugal com mão de obra. Esta mesa tem a capacidade para 4 computadores.

Em frente a esta mesa encontra-se a sala do Dr. Francisco Santos, que é o chefe do departamento dos Recursos Humanos.

Este departamento possui uma destruidora de papéis, uma impressora básica, sendo que se quisermos fazer digitalizações temos de nos deslocar ao departamento de contabilidade e tem cerca de 3 armários de arquivo, desde o arquivo físico de processos de recrutamento,

baixas de colaboradores, colaboradores inativos. Possui também um armário contendo diversas chaves, que são as chaves dos cacifos a serem utilizados pelos colaboradores.

1.5 - Estrutura Organizacional

No caso da Schaeffler, cada departamento tem o seu tipo de estruturação, sendo uma grande fábrica e empregando um elevado número de colaboradores, mas podemos dizer que a estrutura organizacional dos departamentos administrativos acaba por ser uma estrutura linear, neste caso bastante simples pois cada departamento possui somente uma chefia, mas nos casos dos departamentos de produção são utilizadas estruturas mais matriciais, sendo que existem diversas linhas de produção dedicadas a diferentes tipos de rolamentos. Esta estrutura não poderia ser funcional, pois seria uma representação muito simplista e muito generalizada da organização.

1.6 - Ambiente Externo

A Schaeffler Portugal tem os seguintes clientes:

- Audi
- Bosch
- Stihl
- Daimler
- Valeo Siemens
- Continental
- Nord
- Getrag
- BMW
- Volkswagen
- Magna
- Thyssenkrupp
- Emerson
- ZF

Esta organização oferece aos seus clientes as seguintes aplicações Automotive:

- Caixas de velocidade
- Colunas de direção
- e-mobilidade/ motores elétricos
- Caixas de velocidade para motos

Indústria:

- Motores elétricos para todo o tipo de aplicações em indústria
- Motores elétricos para máquinas de lavar
- Ferramentas elétricas
- Bombas, compressores
- Produção de maquinaria, transportadoras
- Aplicações agrícolas

1.7 - Estratégia Organizacional

A estratégia principal do departamento de Recursos Humanos atualmente é o foco no aumento da diversidade no local de trabalho, a diminuição do sickness absence rate, não contando com o absentismo de longo prazo e a diminuição da média de idades da organização.

Atualmente a Schaeffler Portugal conta com 80% de colaboradores homens e 20% colaboradoras mulheres, sendo um objetivo do departamento de RH aumentar o número de mulheres na organização

A média atual de idades na Schaeffler é de 40,8 anos

A percentagem de mulheres em cargos de liderança é de 16%

1.8 - Cultura Organizacional

A cultura organizacional da Schaeffler consiste nos quatro seguintes princípios:

- A qualificação contínua dos seus colaboradores;
- Uma cultura de liderança respeitosa;
- Comunicação aberta;
- Alta identificação do colaborador com a empresa e o produto que esta comercializa.

A Schaeffler tem como missão o fabrico de rolamentos de esferas para todas as aplicações em diferentes setores. Devido ao desenvolvimento e aprimoramento contínuo e sustentável de nossa tecnologia e sistema de produção, a Schaeffler encontra-se numa posição de liderança no setor de mercado premium e padrão e líderes em qualidade.

A Schaeffler Portugal tem como visão:

- Ser o melhor fabricante da classe para rolamentos de esferas

- Fabricante de rolamentos de esferas para todas as aplicações
- Fabricante de todos os tipos de rolamentos de esferas
- Líder e referência em qualidade
- Parceiro competente para os nossos clientes
- Colaboradores com elevada fidelização e qualificação

Valores -

1.9 - Práticas de Gestão de Recursos Humanos

Relativamente às práticas de gestão de recursos humanos, são efetuadas as seguintes práticas na Schaeffler Portugal:

- Promoção da integração de colaboradores na organização
- Oferta de Formações
- Canais de comunicação eficientes

1.10 - Recrutamento e Seleção

O procedimento de recrutamento e seleção na Schaeffler Portugal é misto, ou seja, a Schaeffler Portugal faz ambos o recrutamento interno e externo. A organização tenta dar prioridade ao recrutamento interno de forma a preencher as vagas existentes de topo, fazendo assim ao mesmo tempo uma gestão de recompensas perante os seus colaboradores mais esforçados e competentes, recompensando os mesmos com promoções.

A organização procede ao recrutamento externo de forma a preencher grandes vagas na zona da produção, recorrendo maioritariamente a uma empresa de recrutamento de colaboradores temporários (Multitempo).

Relativamente à seleção, esta acaba por não ser muito rígida, sendo que os critérios de eliminação são a incapacidade de realizar um teste cognitivo. Os elementos selecionados irão ter um tempo de formação de 2 semanas nas linhas de produção de forma a ver as capacidades dos colaboradores selecionados.

1.11 - Acolhimento e Integração

Existem duas fases de acolhimento e integração: A primeira fase é realizada após a seleção de todos os elementos que irão compor o grupo de formandos que irão ter formação nas linhas de produção.

Nesta fase, as responsáveis do recrutamento e seleção da Multitempo e da Schaeffler Portugal irão introduzir a organização aos formandos, explicando diversos detalhes importantes acerca da Schaeffler Portugal.

Após o término do tempo de formação, o grupo de formandos é convocado novamente para uma reunião com os responsáveis de recrutamento e seleção para lhes ser explicado como funcionam diversas coisas dentro da Schaeffler, como por exemplo os horários por turnos, o recebimento do salário dos colaboradores, como funciona o sistema de marcação de refeições, o sistema de picagens, etc.

1.12 - Formação

Schaeffler Academy – A Schaeffler Academy dedica-se à transformação a longo prazo da Schaeffler, deixando os seus colaboradores aptos para trabalharem na Schaeffler.

A Schaeffler Academy foca-se em 5 áreas de aprendizagem:

- Sustentabilidade e Alterações Climáticas;
- Nova mobilidade e trens de força a eletricidade;
- Produção Autónoma;
- Digitalização;
- Mudanças demográficas

De forma a responder às necessidades de aprendizagem dos colaboradores, a Schaeffler Academy apresenta na sua plataforma uma diversidade de cursos de aprendizagem focados nas seguintes áreas:

- Aprendizagem digital – ferramentas de qualificação e métodos
- Conteúdo de qualificação e competência
- Gestão de Stakeholders
- Ambientes de aprendizagem física

A plataforma Schaeffler Academy possui diversas formas de aprendizagem:

- Treinamento online ao vivo
- Conteúdo de aprendizagem externo
- Vídeos/Tutoriais de aprendizagem

- Realidade Virtual
- E-learning
- Aprendizagem colaborativa
- Aprendizagem mobile
- Gamification

Dentro da Schaeffler Academy temos o Learning Management System (LMS) que é um catálogo sistematicamente estruturado com toda a variedade de cursos e treinamentos disponíveis.

Através do LMS, os colaboradores conseguem facilmente encontrar todo o tipo de ofertas face to face ou online, cada treinamento possuindo uma descrição do treinamento e as sessões disponíveis. As reservas podem ser efetuadas diretamente no LMS.

1.13 - Gestão de Carreiras

A Schaeffler Portugal apoia-se em quatro pilares relativamente à gestão de carreiras dos seus colaboradores:

Gestão Global de Talentos:

- Foco no desenvolvimento dos colaboradores dos empregados durante todo o ano
- Identificar e utilizar o potencial de forma orientada
- Entrevistas periódicas de desenvolvimento
- As ferramentas de desenvolvimento de pessoal interagem entre si e complementam-se

Programas de desenvolvimento na Alemanha:

- Programas de formação: Programas corporativos e por divisões para licenciados
- Mentoring: Colaboração entre mentor e mentorado além dos limites do departamento

Perspetivas de carreira: Para especialistas; Gestores de projeto; Executivos

Promover e desafiar: desenvolvimento a nível individual:

- Planos de desenvolvimento a nível individual para empregados para alcançar os objetivos pessoais do desenvolvimento;
- Feedback 360º: avaliações do comportamento de diferentes interfaces
- Os executivos são os gestores de talento dos seus colaboradores

1.14 - Comunicação Interna

A comunicação interna pode ser realizada de três formas na Schaeffler Portugal: Face to Face – é mais utilizada quando se tratam de assuntos mais sérios, convocando-se reuniões presenciais, como por exemplo quando se tratam de advertências mais sérias a trabalhadores, nestes casos o próprio gestor de Recursos Humanos, o Dr. Francisco Santos, convoca todos os envolvidos num determinado conflito para proceder à eventual gestão do conflito.

Comunicação via Skype – é a forma de comunicação mais comum entre elementos da Schaeffler, onde os colaboradores utilizam esta ferramenta de comunicação para resolver problemas mais básicos como conflitos de horários ou quaisquer problemas que os colaboradores possam ter.

Comunicação via Teams – esta forma de comunicação era mais utilizada para quando qualquer um dos elementos envolvidos nas videochamadas pudessem assumir o controlo do computador da outra pessoa. Era também a única forma de comunicar com os colaboradores das outras empresas Schaeffler, comunicação essa que era necessária de forma a proceder à implementação do Digital Personnel File na Schaeffler Portugal.

1.15 - Segurança e Saúde no Trabalho

Política de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho da Schaeffler Portugal

A proteção ambiental, a saúde ocupacional e a segurança ocupacional (EHS) fazem parte dos nossos princípios de gestão.

Ajudamos a garantir a continuidade e o sucesso de nossa empresa, criando e sustentando um ambiente de trabalho seguro, saudável e desempenho e protegendo ativamente o meio ambiente.

Os princípios a seguir se aplicam a todas as áreas de nossa empresa. Estamos comprometidos em assumir a responsabilidade por nossos funcionários, sociedade e gerações futuras.

Gerenciamento e proteção da Saúde e Segurança Ocupacional e Meio Ambiente:

Usamos ativamente um sistema global de gestão de saúde e segurança ocupacional e meio ambiente que está passando por melhorias contínuas e fornecemos aos nossos funcionários uma vida gratificante e frutífera até a idade da aposentadoria. Elaboramos conceitos holísticos voltados para o futuro, estruturas e processos que implementamos em colaboração com nossos parceiros contratuais. Realizamos verificações regulares em todas as áreas para determinar até que ponto essas medidas foram implementadas e monitorar o sucesso de nosso sistema de gestão.

Locais de trabalho seguros e com ambiente amigável para os funcionários:

Estamos convencidos de que todos os acidentes e doenças relacionadas ao trabalho podem ser evitados. Funcionários e gerentes motivados nos ajudam a alcançar nossos objetivos de um local de trabalho sem acidentes. Quando se trata de proteção, nossos empregados e contratados têm igual prioridade. Ao projetar o trabalho, centros e procedimentos, levamos em conta as últimas tendências e desenvolvimentos e damos ênfase especial ao design ergonômico.

Ações confiáveis:

Temos o compromisso de observar toda a legislação e especificações no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e à proteção do meio ambiente. Atuamos de forma responsável, de acordo com nossa própria regulamentação, que, em muitos casos, vai além das exigências legais vigentes. Configuramos, compramos, operamos e mantemos máquinas e instalações de forma a minimizar potenciais perigos, riscos e distúrbios. A nossa tecnologia é baseada no mais recente estado da arte.

Impacto ambiental mínimo e produtos ecologicamente corretos:

Independentemente das atividades que realizamos, procuramos minimizar o impacto ambiental, tomando as medidas adequadas com antecedência. Consumimos matérias-primas e energia com moderação e fazemos todos os esforços para minimizar resíduos, águas residuais, ruído e outras emissões. Fabricamos produtos amigos do ambiente tendo em conta todo o ciclo de vida do produto.

Colaboradores Responsáveis:

Realizamos sessões regulares de informação e formação para garantir que os nossos funcionários e parceiros de negócios têm a experiência e o conhecimento de forma a realizarem o seu trabalho com segurança, de forma promotora da saúde e com o mínimo de impacto ambiental em todas as áreas da empresa.

Medidas preventivas:

Preservamos e promovemos a saúde física e psicológica de nossos funcionários. Tomamos medidas preventivas abrangentes para proteger os nossos funcionários e evitar danos ao meio ambiente. Medidas de emergência abrangentes e eficazes estão em vigor em todos os locais de forma a garantir que os nossos funcionários e visitantes sejam tratados adequadamente no caso de lesão.

Comunicação aberta:

Conduzimos um diálogo intensivo e de confiança com as partes interessadas. Fornecemos informações sobre nossa saúde e segurança ocupacional e medidas de proteção ambiental, bem como o impacto que cada uma das nossas fábricas têm no meio ambiente.

Capítulo II – Atividades realizadas durante o Estágio

Correção de horários dos colaboradores – Sendo que certos colaboradores possuem horários rotativos, como é o caso dos colaboradores em diferentes turnos, teria de ser feita uma alteração manual no programa Sisqual de forma a corrigir os horários dos colaboradores.

Caso a alteração não fosse feita, o programa iria detetar as picagens do colaborador num horário completamente diferente ao que estava apresentado no programa, levando a diversos erros como horas de trabalho a serem consideradas como faltas por exemplo. Para isso era necessário alterar o horário do colaborador consoante as suas picagens nos primeiros dias da semana. Os horários existentes eram: 08:00 às 17:00 (turno normal); 23:00 às 07:00; 15:00 às 23:00; 07:00 às 15:00.

Demissão de colaboradores – A demissão de colaboradores que foi efetuada foi a de colaboradores temporários, seja por iniciativa do colaborador ou por iniciativa da empresa. Em excel, eram assinalados a vermelho todos os colaboradores que fossem demitidos para que não constassem no processamento salarial do mês ou caso não tivessem completado um mês inteiro de trabalho (30 dias).

Tinha de ter em conta os turnos que o colaborador trabalhou (4 turnos; 3 turnos; 2 turnos ou turno normal), onde os dias trabalhados em 4 turnos tinham um acréscimo de 35%, os dias trabalhados em 3 turnos tinham acréscimo de 25%, 2 turnos tinham acréscimo de 15% e turno normal não tinha qualquer acréscimo.

Teríamos em conta também a “assiduidade” do colaborador, verificando se estes tinham faltas justificadas remuneradas, não remuneradas ou faltas injustificadas, estas sendo consideradas como não remuneradas naturalmente.

Eu tratei de dar baixa dos colaboradores na plataforma Sisqual, onde tinha de colocar o colaborador como Inativo a partir da sua data de saída da organização, fazendo isto, a partir do dia de saída do colaborador este iria deixar de ter um horário afixado na

plataforma e no mês seguinte seria removido automaticamente do ciclo de trabalho onde este estava inserido

Atualização dos dados dos colaboradores em Sisqual – Sendo uma plataforma recente na organização, o departamento de RH simplesmente fez um export da informação que estava presente no Primavera e no antigo programa de gestão de RH (Tempus), informação esta que por si já se encontrava bastante desatualizada em alguns casos, os que mais de destacaram foram os de colaboradores antigos, onde os seus números de telefone já eram bastante antigos, tendo um número de telefone de casa somente de 7 dígitos.

Coube a mim fazer a atualização dos contactos destes colaboradores na plataforma Sisqual, onde tive de colocar o número de telemóvel e de telefone dos colaboradores, tendo de perguntar a estes para me darem um update em relação aos seus contactos, bem como o seu endereço de email.

O objetivo deste trabalho foi facilitar o contacto entre os colaboradores e as suas chefias, pois qualquer alteração que eu fiz seria visível para as chefias. Uma simples pesquisa pelo nome do colaborador ou pelo seu número de SAP iria imediatamente mostrar o seu contacto telefónico, escusando a chefia de perder tempo a ir à procura do contacto telefónico do colaborador.

Registo de colaboradores na Segurança Social – Esta atividade consistia no registo dos colaboradores na Segurança Social, tendo em conta as suas remunerações, data de nascimento e antiguidade

Análise de currículos de possíveis colaboradores temporários – Esta tarefa foi realizada em conjunto com a responsável pelo recrutamento de colaboradores temporários (Multitempo), onde fizemos uma análise aos currículos de candidatos para a área da montagem de rolamentos, verificado especialmente se o candidato já possuía experiência profissional e se já possuía experiência na área fabril, seja na montagem de rolamentos ou qualquer tipo de experiência fabril.

Registo de Horas Extra dos colaboradores – Esta tarefa era realizada especialmente ao início da semana, onde as chefias nos passavam a informação acerca das pessoas que fizeram horas extra, indicando também se a pessoa queria receber essas horas ou se as queria colocar no seu banco de horas. Horas extra trabalhadas durante a semana nunca podem ir para pagamento, indo somente para banco de horas, enquanto sábados, domingos e feriados poderiam ir para pagamento.

Registo de Horas trabalhadas diárias (toda a empresa) – Esta tarefa efetuava-se sempre no dia seguinte de forma a termos toda a informação. Nesta tarefa, exportava do Sisqual um ficheiro em Excel, que continha todos os colaboradores ativos, o seu respetivo departamento e o seu horário trabalhado no dia anterior.

Depois de filtrada toda a informação devida teríamos de efetuar 2 cópias da folha Excel, uma destinada para os trabalhadores que trabalham para a Automotive e outra para os que trabalham para a Indústria.

De seguida teria de dividir os colaboradores da Schaeffler dos temporários e criar uma tabela dinâmica, que iria mostrar o total de horas trabalhadas em todos os departamentos. Depois de criada a tabela dinâmica, teria de ser feito o registo de horas trabalhadas no ficheiro de excel interno da empresa destinado ao registo total do mês de horas trabalhadas

Registo de colaboradores em SAP – Para que o colaborador seja integrado na organização é necessário que este seja registado no SAP, de forma a obter um número de identificação na organização, número este que irá ser utilizado também pela cantina para que o colaborador possa marcar as suas refeições. O número de SAP do colaborador estará presente no seu cartão de identificação da Schaeffler. O número de SAP do colaborador é utilizado sempre para que o processo de pesquisa do colaborador se torne mais simples.

Este registo do colaborador é feito na transação HP1, destinada aos Recursos Humanos e é uma das várias transações existentes no SAP, que é um sistema utilizado por todas as empresas Schaeffler no mundo.

No registo do colaborador na plataforma SAP, teríamos que consultar o currículo do colaborador, de forma a recolher informações tal como o seu contacto telefónico, email e data de nascimento.

Registo de colaboradores no Sisqual – O Sisqual é uma plataforma utilizada por todos na organização pois é o programa onde os colaboradores podem fazer pedidos de férias a serem aprovados pela chefia ou pelos RH. Para isso é necessário criar um utilizador nesta plataforma, onde devemos colocar as suas informações pessoais, bem como indicar se o colaborador é temporário, se este vai receber pela Schaeffler ou pela empresa temporária. Temos também de indicar a data de início do colaborador para que este possa aparecer nos ciclos de trabalho da empresa, que é onde iremos atribuir um horário ao trabalhador

Ativação dos cartões dos colaboradores– Para que seja possível os colaboradores registarem a sua presença na empresa, é preciso que estes piquem o seu cartão à entrada na portaria e para isso é preciso que todos os colaboradores tenham um cartão de identificação do colaborador com a capacidade de picagem.

Algo de que estive encarregue foi a ativação dos cartões dos colaboradores na plataforma Sisqual Link, onde eu tinha de atualizar os cartões e recolher os registos da portaria. É através do Sisqual Link que se faz a ligação das picagens feitas na portaria para depois serem apresentadas na plataforma Sisqual. Quando os cartões eram feitos, passavam para nós, o departamento de RH, para que pudéssemos fazer a ativação destes cartões, algo que tive de fazer para todos os colaboradores temporários que integraram a nossa organização entre as datas em que estive a estagiar.

Esta tarefa foi feita em conjunto com o HR Coordinator da Schaeffler, o Sr. Daniel Ribeiro, onde eu procurava o nome do colaborador e selecionava as devidas opções para que o Daniel pegasse no cartão e o passasse no registo durante o tempo limite em que era permitido fazer esta operação.

Regularização de picagens dos colaboradores – Nesta regularização, eu verificava de acordo com o registo na portaria, se as picagens dos colaboradores apresentada em Sisqual estava correta, caso não estivesse tinha de ser corrigida de forma a não dar erros no programa. Verificando estes registos da portaria, iria ver se o colaborador tinha feito as 8h

de trabalho, caso não as tivesse feito iria ser apresentado no programa na opção “Faltas por justificar”, onde teríamos de questionar a chefia para que nos pudessem justificar estas horas em falta dos seus colaboradores

Criação de um template de ementa a ser usado pela cantina da empresa – A Schaeffler acolheu três estagiários alemães que iriam almoçar na cantina, portanto iria ser necessário criar uma ementa em inglês de forma a que eles entendessem quais seriam os pratos do dia, portanto eu tive de tirar uma cópia das ementas em português e por fim criar um template de ementa em Word com a ementa em inglês.

O template por mim criado foi eventualmente adaptado para português e passou a ser o template de ementa utilizado pela empresa substituindo o template que a cantina tinha criado.

Execução de Testes na plataforma JIRA de forma a começar o processo de digitalização dos documentos dos colaboradores ativos – Estes testes foram realizados por todos os departamentos de RH da Schaeffler, de forma a integrar um digital personnel file em todas as empresas Schaeffler no mundo e coube a mim efetuar os testes para a empresa Schaeffler em Portugal.

Era necessário que a pessoa a efetuar os testes tivesse bons conhecimentos de inglês, pois todas as plataformas onde trabalhei relacionadas com este processo apresentavam-se na língua inglesa.

Realizei cerca de 16 testes, onde teríamos que verificar se a plataforma OpenText, que irá ser a futura plataforma onde os ficheiros digitais do pessoal da organização serão guardados, estaria a funcionar devidamente. Estando em versão beta, era necessário que fizéssemos a confirmação aos responsáveis pela criação da plataforma se os widgets estavam a funcionar corretamente de forma que a pessoa que trabalhasse na plataforma conseguisse aceder aos ficheiros pessoais dos colaboradores teste que nos atribuíram.

Os widgets a serem utilizados seriam os widgets de colaboradores ativos, onde o gestor de RH iria conseguir pesquisar pelo número SAP do colaborador na plataforma para pesquisar todo o tipo de documentos relacionados com o colaborador, incluindo documentos desaparecidos.

Capítulo III – Diagnóstico Organizacional

Clima Organizacional

O clima organizacional da empresa anteriormente era negativo, onde os colaboradores se sentiam mais desmotivados pois a empresa estava a passar por um mau momento devido à pandemia, onde os colaboradores indiretos (não associados à produção) ficaram em layoff durante 7 meses quando estes acharam que a medida foi desnecessária, sentindo-se assim muito desconfortáveis com a situação e é algo que ainda afeta muitos dos trabalhadores indiretos, especialmente quando esse layoff não se abrangeu de igual forma às chefias.

Satisfação

Os níveis de satisfação dos colaboradores nos escritórios são positivos já que agora existe a possibilidade de alguns trabalhadores nas áreas administrativas de trabalharem através de casa durante alguns dias, algo que parece ter melhorado imenso a satisfação de muitos trabalhadores devido a poderem estar na sua zona de conforto durante a hora de trabalho, sem receios de serem infetados com covid.

Já os colaboradores que trabalham nas fábricas não se sentem muito satisfeitos, pois estes estão a ser afetados pela taxa altíssima de rotatividade de colaboradores. Existem muitos colaboradores temporários atualmente na organização e isso está a afetar não só os colaboradores temporários que não têm grandes esperanças de ficarem na empresa, como afeta também os colaboradores da Schaeffler que têm constantemente de ensinar pessoas novas a desempenharem as suas tarefas, perdendo assim muito tempo de trabalho.

Stress

Os níveis de stress encontram-se elevados também, nos últimos meses muitas pessoas meteram baixa médica e estes níveis de stress são mais elevados nas pessoas que trabalham na fábrica, também havendo casos de elevado stress nos escritórios

Riscos Psicossociais

Existem vários riscos psicossociais nesta organização, pois muitas pessoas não têm o seu trabalho organizado, sendo um dos motivos pelo qual alguns trabalhadores meteram baixa médica. Acaba por também estar relacionado com a sobrecarga de trabalho que esses trabalhadores têm, mas também existe uma certa falta de organização em diversos processos nesta empresa.

Existem conflitos na área fabril também pois a maior parte dos colaboradores temporários são estrangeiros, que não entendem bem as expressões e a forma de falar portuguesa, o que acaba por chatear alguns colaboradores que têm de explicar as coisas a estes trabalhadores temporários, gerando-se assim conflitos entre eles.

Cultura Organizacional

O que observei no tempo que estive na organização, foi que a cultura instaurada na organização era de entreajuda entre departamentos. Sempre que as pessoas pertencentes a outros departamentos nos pedissem ajuda a resolver alguma questão, nós resolvíamos, o mesmo se aplica no caso dos outros departamentos.

Práticas de Recursos Humanos

No caso da Schaeffler Portugal, a promoção da integração dos novos colaboradores é uma prática de recursos humanos que tem muita importância.

É preparado um kit de boas-vindas para todos os colaboradores, este kit inclui um uniforme e o material de apresentação da empresa.

A integração dos colaboradores é efetuada pelas responsáveis do recrutamento e seleção da Schaeffler, que irão fazer o acompanhamento do grupo durante toda a apresentação da fábrica.

A oferta de formações também é muito vasta e é muito promovida dentro da organização pois a Schaeffler pretende ter colaboradores especialistas em todas as suas secções.

Capítulo IV – Balanço Crítico do Estágio

Análise SWOT - Estágio

Forças : ➔ Ganho de experiência em ambiente profissional ➔ Aplicação de conhecimentos obtidos em ambiente profissional	Oportunidades: ➔ Os conhecimentos obtidos em ambiente profissional poderão ser utilizados fora da organização ➔ Estagiar numa empresa multinacional aumenta o prestígio do meu currículo
Fraquezas: ➔ O tempo de estágio foi muito curto ➔ Não tive a oportunidade de acompanhar o trabalho de todos os elementos do departamento	Ameaças: ➔ Muita rotatividade de colaboradores ➔ Priorização da diversidade acaba por diminuir as minhas chances de ficar na organização, sendo que faço parte do grupo de pessoas mais existente na organização

Reflexões Finais

Concluindo este relatório, posso afirmar que a minha experiência neste estágio curricular foi muito benéfica para mim, pois eu ainda não tinha tido quaisquer experiências prévias na área dos Recursos Humanos.

Foi muito interessante ver as diversas coisas que aprendi em ambiente escolar a serem aplicadas num ambiente profissional.

Também tive a oportunidade de verificar como funcionam os diversos processos da organização, nomeadamente o recrutamento e seleção e as fontes de recrutamento que são utilizadas pela Schaeffler Portugal. Pude verificar que esta organização responde a todas as etapas da fase de recrutamento e seleção. Relativamente às fontes de recrutamento pude

observar que a Schaeffler promove o recrutamento externo de jovens saídos da faculdade de forma a promover o trabalho na população mais jovem e de forma a dar experiência a esses jovens. Mas o foco no recrutamento interno é evidente, havendo diversas promoções de colaboradores experientes dentro da organização.

Contudo, este estágio teve diversas limitações, sendo a principal o tempo de estágio que tive, onde não me foi possível acompanhar o trabalho de todos os meus colegas no departamento de Recursos Humanos, tendo o estágio sido mais focado nas funções do seu HR Coordinator.

Outra limitação foi a falta de conhecimentos internos da organização, algo que não me permitia resolver certos assuntos com os colaboradores que possuíam dúvidas.

Este estágio foi uma experiência fundamental não só para ganhar mais experiência profissional, mas também de forma a ganhar um pouco mais de noção acerca do mundo do trabalho e como esta área dos recursos humanos funciona quando aplicada na vida real. Com certeza irá ser uma experiência que irei levar comigo para o resto da minha vida profissional.

Referências Bibliográficas

WebSite do Schaeffler Group:

<https://www.schaeffler.com/en/>

Informações sobre os procedimentos de Higiene e Segurança no trabalho – retirados da Intranet do Grupo Schaeffler: Schaeffler Connect