



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**MAGAZINE LUIZA**

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2020

UNIFEOB  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS  
ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE  
**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**  
**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**  
**MAGAZINE LUIZA**

MÓDULO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA – PROF<sup>a</sup> LEONOR  
CRISTINA BUENO

ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES  
TRABALHISTAS – PROF<sup>a</sup> JULIANA MARQUES BORSARI

ESTUDANTES:

AMANDA C S CUNHA, RA 1012018200155

LETÍCIA BUZATTO, RA 1012018200208

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2020

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA</b>	<b>4</b>
<b>3. PROJETO INTEGRADO</b>	<b>6</b>
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	6
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	9
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	10
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	12
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	14
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	15
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>19</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>20</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>23</b>

# 1. INTRODUÇÃO

O plano de cargos e salários é existencialmente positivo dentro das organizações e que depende de vários fatores, o mais importante se aplica no engajamento de colaboradores, que se movem e tornam-se reais o modelo do negócio da empresa. É uma ferramenta importante e utilizada para sustentar as estruturas de cargos e salários de uma organização com intuito de alcançar os objetivos e equilíbrio interno e externo, por meio de responsabilidades, deveres e definições de cada cargo, e assim, conseqüentemente, chegando aos respectivos níveis salariais. A empresa que segue o planejamento pode proporcionar a estruturação no qual permite que a organização ofereça ao contribuinte um plano real de carreira.

De acordo com os dados do Conselho Nacional de Justiça, no ano 2013, o Brasil ajuizou cerca de 4 milhões de ações na Justiça do Trabalho, um número significativo quando comparado a outros países como o Japão, que no mesmo período registrou apenas 3 mil ações. Com base nessas informações, é de grande importância que as empresas brasileiras projetem uma boa estruturação a fim de diminuir o risco trabalhista, principalmente em relação à comparação de salários.

A implantação de um planejamento de cargos e salários dentro de qualquer empresa mostra-se extremamente importante e benéfica, com ela pode-se obter diminuição de ações trabalhistas, aumento de motivação dos colaboradores e ainda faz sua atuação dentro do mercado de forma transparente possibilitando a criação e valorização de talentos.

O Magazine Luiza é uma rede varejista de eletrônicos e móveis, na qual conta hoje em dia com média de 43.000 mil funcionários. A empresa trabalha com métodos de valorização dos colaboradores para que satisfeitos e felizes atraem mais clientes, assim surgiu o seu slogan, usado até o presente momento que é “Vem ser feliz”. Um dos princípios do Magazine Luiza é a política de planejamento e gestão de pessoas com benefícios aos funcionários e, em alguns casos, extensivos aos familiares.

Para uma boa gestão do Plano de Cargos e Salários a empresa tem muito cuidado na contratação do seu quadro de funcionários, ao divulgar a vaga procuram ser bem

específicos nos requisitos e avaliam bem o perfil do candidato nas entrevistas e dinâmicas de seleção que aplicam.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

Magazine Luiza S/A, é portadora do CNPJ 47.960.950/0001-21, sua sede fica localizada na Rua Voluntários da Franca nº 1465, no Centro na cidade Franca, interior de São Paulo.

Segundo dados BM&F Bovespa, no ano de 2019 seu capital social foi avaliado em R\$ 1.770.911.472,00 (Hum bilhão, setecentos e setenta milhões, novecentos e onze mil e quatrocentos e setenta e dois reais). Sua principal atividade econômica é lojas de departamentos..

A mesma foi fundada na década de 50 pelo casal Sr. Pelegrino José Donato um ex- caixeiro viajante e Dona Luiza Trajano Donato, uma balconista, na cidade de Franca interior de São Paulo. Os donos adquiriram uma pequena loja de presentes que na época se chamava “A Cristaleira”, na qual foi dado o nome de Magazine Luiza em um concurso da rádio local em homenagem a Dona Luiza Trajano. As décadas seguintes foram marcadas pela amplificação do negócio para outras cidades do interior de São Paulo, como Barretos e Igarapava, juntamente com novas unidades em Franca.

Nesse período, houve a junção de vários familiares ao negócio, o que possibilitou sua ascendência. No ano de 1974, foi inaugurada a primeira grande loja de departamentos, tendo mais de 5.000 m<sup>2</sup>, o sucesso foi de tão grande que ao completar 20 anos de vida, já contava com 30 unidades funcionando.

O Magazine Luiza, em 1992, programou o conceito de lojas virtuais sendo a 1ª loja virtual do mundo. Nas lojas não existiam produtos físicos e as vendas eram realizadas online por meio de terminais eletrônicos que exibiam os produtos com detalhes. Os vendedores faziam o atendimento e davam todo o suporte ao cliente. As entregas eram feitas 48 horas após a compra. Com esse novo modelo de venda o Magazine Luiza chegou a lugares que até então nenhuma outra loja havia cegado. No

ano de 1999 surgiu um novo conceito da loja virtual para a internet, tornando-se assim um dos maiores representantes do e-commerce nacional.

No ano 1991 a empresa iniciou o Novo Ciclo após o surgimento da necessidade de criação de um holding, com isso a sobrinha de Luiza Trajano Donato, Luiza Helena Trajano Inácio Rodrigues, assumiu o cargo de superintendente. A partir daí se deu início a uma política descentralizada, fortalecendo a comunicação olho no olho e houve reforço do processo de valorização das pessoas.

Em 2003, o Magazine Luiza iniciou um intenso processo de expansão, que começou com a compra das lojas Líder e a rede Wendel, ambas no interior de São Paulo. Nos anos seguintes, entre aquisições e inaugurações de novas unidades, a organização se consolidou como uma das principais do segmento, com 750 lojas espalhadas por todo o Brasil e uma fortíssima presença virtual.

Já em abril de 2009, a empresa sentiu a necessidade de profissionalizar a gestão e convidou o executivo Marcelo Silva a ajudá-la na administração da companhia tomando o cargo presidente. Marcelo Silva tem um currículo em empresas familiares, Silva permaneceu no seu cargo durante oito anos preparando assim a empresa para o filho de Luiza Trajano, Frederico Trajano na qual assumiu a presidência em janeiro de 2016. Luiza Helena Trajano foi então promovida à presidência do conselho de administração da empresa e Marcelo Silva à vice-presidência. Em 2018, a empresa foi reconhecida pela 20ª vez no ranking das melhores empresas para se trabalhar pelo Great Place to Work Institute, segundo site de pesquisa Google Wikipédia atualizado em setembro de 2020.

Em 2019 deu início a mais um novo momento com o posicionamento do Magalu, uma plataforma digital de varejo que contribui para que milhares de outros negócios ingressem nas transações virtuais, que contam com a sustentação de um novo ciclo crescimento exponencial, entrega mais rápida, oferta de novas categorias de produtos, principalmente por meio do marketplace, e o Magalu ao seu Serviço. O desafio dos mais de 43.000 colaboradores da empresa é fortalecer esses pilares para que o ecossistema digital funcione de forma plena, assim como das suas empresas parceiras:

*Netshoes, Zattini, LogBee, Época Cosméticos, Estante Virtual, Consórcio Magalu, entre outras.*

Em entrevista para página da loja, a então proprietária afirmou “O Magazine Luiza foi criado há mais de 60 anos com uma missão: incluir. Contribuir para que bens, até então, acessíveis a uma classe de privilegiados pudessem chegar a todos os brasileiros. Não se trata apenas de consumo, mas da transformação de vidas por meio do acesso. Aparelhos de TV levaram informação e entretenimento para milhões de famílias brasileiras. As máquinas de lavar roupas ajudaram a inserir as mulheres no mercado de trabalho. Agora, a digitalização pode transformar para melhor as empresas brasileiras, sobretudo as pequenas. Ao se tornar um grande ecossistema digital, o Magalu, com suas raízes fincadas no interior do país, prepara-se para ser a companhia que vai digitalizar o Brasil”.

O apelido Magalu citados acima foi criado há cerca de dois anos pela marca Magazine Luiza na intenção de fortalecer as estratégias de marketing.

O Magazine Luiza no ano de 2020, conta com mais de 1.100 lojas distribuídas em mais de 810 cidades, em 21 estados.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

#### **3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA**

Plano de Cargos e Salários é onde se descreve cada posição de trabalho que existe dentro de uma organização e juntamente com o salário correspondente a ela, garantindo a igualdade entre os funcionários e atua como um instrumento importante de gestão, tanto para o financeiro quanto para recursos humanos da empresa. A parte de planos de cargos e salários é feito com objetivo de controlar e organizar as questões referentes aos funcionários e seus devidos cargos e pagamentos, para que não haja

nenhum tipo de mal entendido ajudando, inclusive, a promover a cultura de talentos e a diminuir a rotatividade de funcionários.

Esse tipo de planejamento de cargos e salários pode ser feito por um gestor em conjunto com o setor de RH (Recursos Humanos), os quais apresentam maior conhecimento nesse processo, por conhecer quem são e o que querem os atuais funcionários da empresa, além de conseguir fazer outros tipos de pesquisas dentro do mercado de trabalho. O departamento de RH também é responsável por selecionar, contratar, remunerar e comunicar todos os acontecimentos da corporação ao colaborador e, além disso, a empresa que possui este departamento estruturado conquista a confiança e fidelidade do funcionário, o que interfere diretamente no desempenho, motivação e expectativas do mesmo.

Com tudo isso as pessoas não correm o risco de estarem nas mesmas funções e cargos e receberem salários diferentes, além de organizar o processo de hierarquia, que poderá ser mostrada de forma transparente a questão de pagamento aos interessados.

Além disso, esse planejamento permite que as empresas ofereçam aos seus colaboradores um plano real de carreira, mostrando de forma clara e objetiva o tempo estimado para possíveis promoções, isso ocorre independentemente do tamanho da empresa. Certas práticas são sempre essenciais para motivar os colaboradores, levando-os a vestir a camisa do negócio e conseqüentemente geram melhores resultados.

Por fim, o Plano de Cargos e Salários nada mais é que a definição de cada cargo da empresa demonstrando a responsabilidade de quem à exercerá e seus respectivos salários.

O Magazine Luiza é uma empresa familiar, hoje é uma das maiores redes de comércio varejista do país. Trabalha com quatro tipos de categorias de vagas a serem preenchidas de acordo com cada perfil e capacitação profissional. O candidato, no momento da seleção passa por situações criadas pelos funcionários, neste momento sua criatividade será necessária para lidar com diversos tipos de desafios, diariamente. Seus



quatro tipos de categorias para vagas são para jovem aprendiz, estagiário, trainee e funcionário.

Em entrevista para o site Anhanguera no ano de 2019, Luiza Trajano, fundadora da rede Magazine Luiza, diz: “o perfil buscado pelo profissional que deseja não pode ser definido apenas pela ambição, e sim por um propósito maior do que o sucesso financeiro. Então, se você quer trabalhar na empresa Magazine Luiza, saiba que, o dinheiro é muito importante e ninguém quer não tê-lo, mas aquele que quer ser protagonista da própria vida e sabe o que deseja construir são os pontos mais importantes, afinal, somente assim, a pessoa irá para frente e traçará seu próprio plano de carreira”.

As escolhas do candidato para vaga são feitas a partir de um login no site da própria empresa Magazine Luiza ou em plataformas de banco de currículos online, solicitado pelo candidato onde responderá várias questões elaboradas no conhecimento do dia a dia. As perguntas são feitas com base no próprio princípio da marca como: por que quer fazer parte da equipe, por que deve ser contratado, e assim por diante, com um tempo estipulado para responder a várias questões, que é de aproximadamente duas horas. Esse processo é importante para empresa, pois se acredita que os melhores resultados são originários de decisões tomadas em conjunto, o candidato receberá sua resposta sendo aprovado ou não. Se ele for aprovado passará por algumas dinâmicas e outras entrevistas feitas por pessoas diferentes e em diferentes áreas dentro da empresa.

“Reconhecida por seu modelo de gestão humanitário, sendo pautada pela valorização de seus funcionários a empresária acredita que quando o funcionário se sente valorizado, com autonomia para criar e contribuir com a empresa, todos ganham. Dessa forma, ela encontra um terreno fértil para se desenvolver e a empresa pode contar com 100% do time para alcançar seus resultados”, diz Luiza Helena Trajano em uma entrevista feita para o canal Passo a Passo Empreendedor.

### **3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

Para atingir o sucesso organizacional e financeiro, as empresas precisam adotar diversos planejamentos e estratégias para lidar com as adversidades diárias. Para que isso ocorra de forma organizada é que existe o Plano de cargos e salários, o mesmo serve para a organização e controle de pontos ligados com os funcionários e pagamentos. Ao aplicar essa ferramenta os colaboradores tem a melhor visão e entendimento do funcionamento da empresa e sabem qual a sua importância para a mesma.

O Plano de Cargos e Salários é o que se conhece por “Plano de Carreira”, que faz com que os funcionários não se sintam estagnados em uma mesma função e remuneração por todo tempo que fizer parte da equipe, já que ao se sobressair em suas atribuições, mostrando rendimento e produtividade, poderão ser promovidos.

Para se implementar o Plano de Cargos e Salários, o primeiro passo deve ser a realização de pesquisas profundas na estruturação atual da organização, como: funções existentes, quem está preenchendo as vagas, quais as necessidades da empresa, o reajuste salarial, etc. Em seguida é necessário elaborar como o mesmo será implementado, pensando em todos os colaboradores para que nenhum seja prejudicado, juntamente com a construção da hierarquia interna. Dentro dessa etapa deve ser definidas as possíveis bonificações ou premiações por destaques, qualificações dentre outros diferenciais.

Após realizada a pesquisa citada anteriormente, deve-se elaborar um documento descrevendo todos os pontos definidos juntamente com os cargos e benefícios salariais destinados para cada um, o documento deve estar disponível para acesso fácil mas de forma segura.

Um ponto de extrema importância é que cada informação seja exposta de forma clara, citando todas as obrigações e benefícios de cada colaborador. Já aos gestores, os mesmos devem participar durante todo o processo de elaboração, mesmo que não sejam

os responsáveis, mas para terem ciência e darem apoio na sua implementação de forma efetiva e eficiente.

Em algumas organizações existe um grande equívoco, que é a omissão de informações do Plano de Cargos e Salários, isso pode deixar a empresa pouco atrativa para futuros e atuais colaboradores, que preferem escolher outras organizações.

Uma empresa ao implementar tal plano tem como consequências vários benefícios, o principal deles é a completa estruturação da hierarquia organizacional, gerando uma melhor descrição das funções internas. Com isso a organização terá um norte ao recrutar novos colaboradores com as habilidades necessárias para cada função, diminuindo a rotatividade de funcionários e, até mesmo, valorizar os pontos-chave dos colaboradores fazendo um recrutamento interno.

### **3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS**

A descrição de Cargos e Salários é feita por meio de um processo no qual detalha todos os tipos de posições e salários para cada cargo dentro da empresa. A descrição deve ser feita de forma dinâmica, fazendo sempre uma revisão para que todos contemplem as mudanças e necessidades da companhia e assim se tornar claras as atividades exercidas e o que se espera do profissional que ocupe a determinada função. A organização ao divulgar as vagas deve descrevê-las de forma objetiva, contendo as informações necessárias para o cargo pretendido como formação necessária e alguns conhecimentos específicos que sejam essenciais no dia a dia do trabalho. Esse tipo de descrição detalhada pode ajudar a preencher todos os requisitos necessários e ser um chamariz de bons currículos.

As empresas não podem se esquecer de mudar a descrição do cargo, caso o perfil do negócio sofra algum tipo de alterações, isso é fundamental. Com esses cargos sendo bem descritos e bem relacionados dentro de um planejamento da empresa, é possível perceber quais são as suas aspirações e ambições dentro do mercado.

O Magazine Luiza trabalha com quatro tipos de categoria para divulgação de vagas são eles jovem aprendiz, estagiário, trainee e os funcionários efetivos.

A vaga de Jovem Aprendiz é para jovens de 16 a 24 anos e que estejam frequentando ou já finalizaram o ensino médio, os mesmos recebem o salário mais benefícios que incluem vale alimentação, vale-transporte, décimo terceiro salário, previdência privada, assistência médica e odontológica. De acordo com a Lei da Aprendizagem, todas as empresas de médio e grande porte do país devem destinar de 5 a 15% de sua lista de funcionários para jovens aprendizes.

O Estágio é destinado para estudantes universitários no qual ainda estão cursando a faculdade, pode ter duração máxima de até dois anos e a vaga serve para quem está realizando os cursos de administração, direito, marketing e sistemas de informações. O estagiário realiza funções de acordo com sua área de formação, com duração de 6 horas por dia totalizando 5 dias da semana. Tem por direito o recebimento de uma bolsa auxílio juntamente com alguns benefícios, que incluem vale-transporte e vale-alimentação.

A vaga para *Trainee* é basicamente uma capacitação acelerada de um futuro líder. Dentro do primeiro ano, o selecionado conhecerá a empresa completa, incluindo lojas, escritórios e laboratórios, para entender o funcionamento da empresa de forma geral. Em seguida, o *Trainee* terá de colocar todo seu conhecimento em prática ao ser selecionado para atuar em um projeto desafiador em alguma área específica. Durante todo o processo, ele poderá contar com o apoio de mentores para alcançarem os melhores resultados possíveis.

Para se candidatar ao trainee, é necessário ser recém-formado em qualquer curso de Licenciatura ou Bacharelado e ter inglês intermediário ou fluente. O profissional também deverá ter disponibilidade para viagens e mudança para outras cidades. O mesmo receberá o salário mais benefícios que incluem vale-alimentação, vale-transporte, décimo terceiro salário, seguro de vida, previdência privada, assistência odontológica e médica.

Já os Funcionários fixos são contratados em regime CLT para trabalhar nas lojas. Para se candidatar, o profissional deve apresentar uma série de competências

relativas à sua área de atuação e também algumas competências pessoais, como boa comunicação, curiosidade e espírito de equipe. Além disso é desejável ter experiência profissional na mesma área de atuação ou similar, o funcionário receberá o salário, mais benefícios que incluem vale-alimentação, vale-transporte, décimo terceiro salário, seguro de vida, previdência privada, assistência odontológica e médica. Dentro da categoria funcionários estão separados dois conceitos para diferentes cargos que são administrativo e operacional. Os conceitos administrativos e operacionais entram os funcionários para trabalhar nos seguintes cargos: analista de crédito, operador de caixa, estoquista, assistente administrativo, motorista, vendedor, analista comercial, analista de sistemas, analista de marketing dentre outros, incluindo os processos gerenciais que incluem o *Trainee*, Gerentes, Supervisores e Coordenadores.

Em uma entrevista feita para o canal Portal dos Administradores, Luiza Helena Trajano, proprietária da rede de lojas Magazine Luiza, afirmou que “todos os seus funcionários, estagiários e jovem aprendiz terá a chance de crescimento da empresa se obter o sucesso em sua função”.

A tabela 01, presente nos anexos, irá mostrar os cargos e salários aproximados existentes na unidade de São José do Rio Pardo-SP.

### **3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

A Administração de Pessoal é responsável pelas atividades operacionais simultâneo à gestão de pessoas, sendo importantes tanto para área estratégica como para desenvolvimento organizacional. A área é responsável também por todo o percurso e histórico do funcionário cuidando de todos os documentos admissionais, demissionais, férias, obrigações legais, processos trabalhista, pagamentos e salários dentre outras coisas.

A administração de pessoal é uma parte fundamental dentro da empresa, porque os profissionais que trabalham nessa área são responsáveis por uma série de tarefas essenciais nas quais fazem a empresa andar. Outra ponto muito importante que está

ligado nesse setor, é que grande parte das tarefas realizadas por esses profissionais estão ligadas à legislação que exige que esses profissionais estejam sempre atualizados com a mudança da lei, para que o contratante não sofra nenhum processo trabalhista futuro. Por isso a importância de se ter uma boa administração de pessoal.

As importâncias das obrigações trabalhista são para que as empresas não tenham contratempos com os colaboradores ou problemas com a legislação trabalhista, o departamento de pessoal precisa sempre um passo a frente para que não haja contratempos. O primeiro passo nessa para isso é conhecer suas obrigações trabalhista anuais e suas data.

As principais obrigações trabalhista na qual os colaboradores têm direitos são: salário, décimo terceiro, FGTS, férias, horas extras, aviso prévio e demais outros que vão depender de cada contrato e cargo.

A política de Recursos Humanos e Administração de Pessoal do Magazine Luiza se tornou um dos maiores apoios de sustentação de crescimento da empresa. A mesma conta hoje com vários funcionários e todos eles têm o direito às bolsas de estudo, o subsídio pode variar em 30% à 70% do valor total da bolsa. Luiza Helena Trajano, principal executiva da rede, afirmou em uma entrevista para o próprio site da empresa Magazine Luiza que “à evolução das nossas pessoas acompanham as estratégias de negócios da empresa, investimos nas pessoas porque são elas que movem o Magazine”.

A empresa Magazine Luiza faz o seu recrutamento e suas contratações a partir de pessoas que acreditam em suas culturas, então o primeira etapa consiste em uma escala de crenças, com perguntas básicas do dia a dia, para que consiga ter uma primeira ideia de como a pessoas são e como elas reagem em determinadas situações. Além disso, é feito entrevistas, que exploram pontos com perguntas específicas da empresa para que cada pessoa mostre os valores. Outro ponto realizado é o trabalho em colaboração que é uns dos pontos fortes da empresa e sua cultura, na qual se acredita que um trabalho em conjunto geram melhores resultados. Por isso são feitas pesquisas com pessoas de diferentes áreas para se tomar as decisões de melhor escolha para a empresa.

### 3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O Processo de Recrutamento e Seleção presenciou diversas mudanças no decorrer da história, atualmente é considerado imprescindível na cultura organizacional de empresas que buscam funcionários capacitados e com os mesmos objetivos das mesmas.

Os processos seletivos podem ser realizados de duas formas. A primeira individualmente por meio de entrevistas, testes psicológicos, entre outros. Ou com a junção de duas ou mais ferramentas, podendo cada uma ser classificatória.

Basicamente, o recrutamento são conjuntos de técnicas e procedimentos que tem por objetivo atrair candidatos capacitados e qualificados para preencher cargos dentro de uma organização. O mesmo é realizado quando há a necessidade de suprimento de necessidades que podem influenciar no funcionamento da empresa, podendo ser de imediato ou futuras. Já a seleção é a escolha dos candidatos que melhor conciliar com a vaga em aberto, seu objetivo é selecionar candidatos adequados à necessidade da empresa. Para Chiavenato o Recrutamento e Seleção nada mais é do que a “escolha da certa para o cargo certo”. (CHIAVENATO,1983).

Para um processo seletivo eficaz é necessário se atentar não apenas com a forma da divulgação, que deve ser detalhada e específica ao perfil almejado, mas também onde e de que forma será divulgada. Não basta detalhar os pontos que se espera do candidato mas procurar em locais que não tenham este perfil.

Outro ponto que o recrutador da empresa deve estar atento, é no processo de triagem, onde se faz a seleção dos candidatos. Ao selecionar essas pessoas deve-se atentar ao perfil e se ele se encaixa nos pré-requisitos da vaga.

O primeiro contato da empresa com o candidato pode ser realizado meio de por e-mail, mas mais comumente por telefonemas, para o agendamento de uma entrevista, que será o momento de conhecer um pouco mais sobre quais os pontos a se considerar para seleção.

Na empresa Magazine Luiza é adotado o sistema de recrutamento misto, a vaga é divulgada interna e externamente, com exceção na vaga de Assistente de Vendas Júnior, que é feito apenas recrutamento externo, por ser o menor cargo de ocupação dentro da empresa.

Os candidatos externos chegam via currículos e inscrições em banco de currículos online, após feita a seleção de possíveis colaboradores é feita três entrevistas presenciais, sendo as mesmas eliminatórias. Por último os finalistas realizam um teste de perguntas de conhecimentos gerais.

### **3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO**

O recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informações, por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher. (CHIAVENATO, 2005, p.113)

O recrutador deve usar meios de avaliação das competências dos candidatos, para isso é necessário elaborar um planejamento minucioso para o processo seletivo relacionando a realidade física e temporal da empresa e da área com vagas em aberto. O perfil é a junção de requisitos e competências indispensáveis, definidas para um cargo. (PASSOS, SARAIVA, CARVALHO, 2008)

São diversas as formas de se atrair candidatos, seja por meio de anúncios dentro da própria empresa, por divulgação em site e redes sociais da mesma, jornais, dentre outras. Cada um desses tipos de recrutamento recebem o nome de Recrutamento Interno, Recrutamento Externo e Recrutamento Misto. Cada uma das formas de recrutamento podem ter custos maiores ou menores, com benefícios e desvantagens a serem analisadas.



O primeiro tipo em questão, Recrutamento Interno, busca os candidatos dentro do quadro de funcionários já existente na empresa, remanejando seus colaboradores, que estão sujeitos a promoção e transferências.

Nesse tipo de recrutamento pode-se haver pontos positivos, como: segurança por já o conhecer, processo de início no cargo mais rápido e econômico, melhor adaptação por já conhecer a política de trabalho da empresa, incentivo para os demais funcionários, entre outras. E consequentemente, conta com pontos negativos, que são: restrição de mercado, clima de competição na organização, conflitos de interesses por parte dos colaboradores, frustração ao não passar pelo processo seletivo, dentre outros.

Chiavenato (2005) definiu de forma geral as vantagens e desvantagens deste tipo de recrutamento, que seguem abaixo:

1. Melhor aproveitamento do potencial humano dentro da organização;
2. Motivação, encorajamento de desenvolvimento dos atuais colaboradores;
3. Maior probabilidade de melhor seleção de candidatos;
4. Incentivo e fidelidade dos funcionários;
5. Custo menor em relação ao recrutamento externo;
6. Não requer socialização e integração;
7. Mantém a estabilidade da organização por pouca mudança ambiental.

Para Chiavenato (2005), as desvantagens são:

1. Bloqueio da entrada de novas experiência, ideias e expectativas;
2. Funciona como um sistema fechado e de reciclagem contínua;
3. Facilita o conservantismo e favorece a rotina massiva.

O segundo tipo de recrutamento é o Recrutamento Externo. o mesmo incide sobre candidatos reais ou potenciais disponíveis ou aplicados em outras organização. (CHIAVENATO, 2006)

Basicamente , seleciona candidatos que não fazem parte do quadro de funcionários atual da empresa para preencher as vagas em aberto. Como todo tipo de recrutamento tem seus pontos positivos e negativos.

De acordo com os estudos de Chiavenato (2006), suas vantagens são:

1. Introdução de “sangue novo” na organização, com talentos, habilidade e expectativas;
2. Enriquecimento do patrimônio humano, por adquirir novos talentos e habilidades;
3. Aumento do capital intelectual ao incluir novas destrezas e conhecimentos.
4. Incentiva a interação das pessoas.

E as desvantagens segundo Chiavenato (2005), são:

1. Diminui a motivação dos colaboradores já presentes na empresa;
2. Reduz a fidelidade dos funcionários, por dar oportunidade a desconhecidos;
3. Requer aplicação de técnicas seletivas ao escolher os candidatos, gerando custos operacionais.

Por fim, está ao tipo de recrutamento mais comum entre as empresas, o Recrutamento Misto. Ao adotar o mesmo, as empresas podem aproveitar candidatos internos e externos, dessa forma a aumentar o seu leque de possibilidades para escolha de candidatos.

Por conter as vantagens dos dois tipos de recrutamento citados anteriormente, o mesmo é excepcionalmente vantajoso à organização. Suas principais vantagens são:

1. Oportunidade para funcionários da empresa;
2. Maior precisão ao contratar;
3. Incentivo à proatividade;
4. Renovação no quadro de funcionários com responsabilidade e ética;
5. Redução de custos.;
6. Preservação da *Employer Brand* da empresa.

Na empresa Magazine Luiza se faz maior uso do Recrutamento Interno, por ser uma empresa que prioriza o crescimento de seus colaboradores juntamente com a

mesma. O recrutamento externo só indispensável quando se abre vagas para o cargo mais baixo da empresa, chamado Assistente de Vendas Júnior, por ser o mais baixo de todos. A tabela 01, fixada em anexos, mostra a classificação dos cargos na unidade de São José do Rio Pardo-Sp, e seus respectivos salários aproximados.

Em entrevista com uma das funcionárias da empresa, a mesma afirmou comprovados os benefícios de Recrutamento Interno.

## 4. CONCLUSÃO

Findada pesquisa realizada, da qual o intuito geral foi o conhecimento dos tipos de recrutamento da empresa Magazine Luiza e conhecer quais os pontos positivos e negativos em relação à essa politicagens. Neste contexto e em tempos de competitividade por capital humano, é essencial que as empresas enxerguem as necessidades de seu colaboradores, estes com vontades e desejos de ascendência pessoal, pois um funcionário motivado no âmbito profissional traz diversos benefícios de diferencial da organização perante ao mercado, tendo grande diferencial.

Ter e manter um quadro de funcionários motivados e comprometidos com a política interna da organização é o que todas as empresas almejam. Para isso as empresas devem adotar políticas que dão suporte ao progresso do quadro funcional, partindo da contratação do perfil ideal, intermediando à avaliação de desempenho e por fim, no desenvolvimento de planos de carreira.

A empresa estudada mostrou estar bem atualizada a respeito de politicagens de recrutamento e divisão de cargos, de forma a optar sempre pelos melhores e benefícios caminhos para um bom posicionamento frente ao mercado atual. Além de mostrar-se bastante preocupada com a valorização de seus funcionários.

## REFERÊNCIAS

ANHANGUERA - **Matéria vagas para a empresa Magazine Luiza.** Disponível em <<https://blog.anhanguera.com/vagas-magazine-luiza/>>. Acesso em 03 Set. 2020.

BLOG SBC COACHING – **Descrição de cargos.** Disponível em <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/descricao-de-cargos/>>. Acesso em 24 de Ago. 2020.

CONVENIA - **Guia prático de como implementar um plano de cargos e salários.** Disponível em <

CONVENIA – **Plano de cargos e salários.** Disponível em <

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos.** Ed. São Paulos: Atlas , 1997.

DIREITO CONTABILIDADE – **Obrigações trabalhistas.** Disponível em <

ESTUDO PRÁTICO – **Plano de Cargos e Salários.** Disponível em <

FGV – **Trabalho sobre a empresa Magazine Luiza.** Disponível em <[>".>. Acesso em 14 Set. 2020.](http://www.fgv.br/cev/rsnovarejo/arquivos/P000134.pdf)

GOOGLE WIKIPÉDIA- **Tudo sobre a empresa Magazine Luiza**. Disponível em <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Magazine\\_Luiza](https://pt.wikipedia.org/wiki/Magazine_Luiza)>. Acesso em 05 Set. 2020.

IBC COACHING – **Liderança e a história de sucesso de Maria Helena Trajano**. Disponível em <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/exemplo-de-lideranca/historia-sucesso-luiza-helena-trajano-magazine-luiza/#:~:text=Em%201957%2C%20o%20casal%20Luiza,promovido%20por%20uma%20r%C3%A1dio%20local>>. Acesso em 12 Set. de 2020.

INFOJOBS – **Entrevistas para Magazine Luiza**. Disponível em <<https://www.infojobs.com.br/magazine-luiza/entrevistas>>. Acesso em 03 Set. 2020.

JOVEM APRENDIZ – **Lei do aprendiz**. Disponível em <[WWW.jovemaprendizbr.com.br](http://WWW.jovemaprendizbr.com.br)>. Acesso em 06 Set. 2020.

LACOMBE, M. J. - **Recursos Humanos** - Princípios e tendências. São Paulo. Saraiva, 2005.

MAGAZINE LUIZA – **Contratação**. Disponível em <<https://carreiras.magazineluiza.com.br/como-contratamos>>. Acesso em 06 Set. 2020.

MAGAZINE LUIZA – **Quem Somos**. Disponível em <<https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/Quem-Somos?urUqu4hANldyCLgMRgOsTw>>. Acesso em 12 Set. de 2020

MAGAZINE LUIZA – **Luiza Labs**. Disponível em <<https://carreiras.magazineluiza.com.br/times/LuizaLabs>>. Acesso em 08 Set. de 2020.

MAGAZINE LUIZA - **Obrigações Trabalhistas**. Disponível em <<https://www.magazineluiza.com.br/obrigacoes-trabalhistas-e-previdenciarias-na-contratacao-dos-prestadores-de-servicos-6a-ed-iob-sage/p/6324293/li/lvde/>>. Acesso em 10 Set. 2020.

PONTOTEL – **Administração Pessoal**. Disponível em <<https://www.pontotel.com.br/administracao-de-pessoal/>>. Acesso em 11 Set.2020.

RH PORTAL - **Artigo - Breve história do Recrutamento e Seleção e os Recursos Humanos.** Disponível em <[encurtador.com.br/ce006](http://encurtador.com.br/ce006)>. Acesso em 15 Ago. 2020.

SITE DE NOTÍCIAS “EM” – **Premiação Magazine Luiza.** Disponível em <[https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/08/23/internas\\_economia.1079306/magazine-luiza-chega-a-milesima-loja-no-brasil.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2019/08/23/internas_economia.1079306/magazine-luiza-chega-a-milesima-loja-no-brasil.shtml)>. Acesso em 05 Set. 2020.

TREASY – **Planos de Cargos e Salários.** Disponível em <<https://www.treasy.com.br/blog/plano-de-cargos-e-salarios/>>. Acesso em 14 Set. de 2020.

VAGAS PROFISSÕES - **Entenda quais são as etapas do processo de recrutamento e seleção.** Disponível em <<https://www.vagas.com.br/profissoes/entenda-todas-etapas-processo-seletivo/#conheca-as-etapas-do-processo-seletivo>>. Acesso em 22 Set. 2020.

XERPAY - **O que é recrutamento misto e quais as vantagens desse método?.** Disponível em <<https://www.xerpa.com.br/blog/o-que-e-recrutamento-misto/>>. =Acesso em 24 Set. 2020.

YOUTUBE - CANAL PASSO A PASSO EMPREENDEDOR – **A história de Luiza Helena Trajano e do Magazine Luiza.** Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=ZCZLxhiQAEs>>. Acesso em 11 Set. de 2020.

YOUTUBE - CANAL ADMINISTRADORES – **Lições do Magalu: Entrevista feita com Luiza Helena Trajano.** Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=ln5d0UJ3268>>. Acesso em 20 Ago. de 2020.

## ANEXOS

Estrutura de Cargos Magazine Luiza	POSIÇÃO	CARGOS	SALÁRIO APROXIMADO	
	1	Gerente	R\$	5.000,00
	2	Gestor	R\$	3.000,00
	3	Lider de estoque	R\$	3.000,00
	4	Assistente de vendas sênior	R\$	1.800,00
	5	Assistente de vendas Pleno	R\$	1.600,00
	6	Asistente de vendas Junior	R\$	1.500,00
	7	Vendedor	R\$	1.500,00

Tabela 01 - Fonte: Dados entrevista com funcionário.