



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**NESTLÉ BRASIL LTDA**

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**  
**NESTLÉ BRASIL LTDA**

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:

Aline Fernanda Pereira Dias – RA: 18000953

Ana Claudia Diogo – RA: 1012020100881

Vanderson Luiz Figueiredo – RA: 18001010

Yasmin Oliveira Lopes – RA: 18001295

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>5</b>
<b>3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA</b>	<b>5</b>
<b>3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS</b>	<b>5</b>
<b>3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS</b>	<b>10</b>
<b>3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS</b>	<b>11</b>
<b>3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO</b>	<b>12</b>
<b>3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO</b>	<b>13</b>
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>15</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>17</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>18</b>

# 1. INTRODUÇÃO

A Neslé Brasil Ltda é a maior empresa de alimentos e bebidas do mundo, está presente no cotidiano das pessoas em 191 países buscando sempre a qualidade de vida e um futuro saudável para seus consumidores.

Seu portfólio de produtos e serviços é muito amplo, atende a todas as etapas da vida das pessoas e também as de seus animais de estimação. Possui dois produtos que se tornaram o carro chefe da organização, o leite ninho e o leite moça ícones globais e mundialmente apreciados, atualmente ganharam destaque nas mais variadas sobremesas espalhadas pelo Brasil devido à necessidade de empreender em meio a pandemia, o setor cresceu e se destacou bastante juntamente os produtos Nestlé utilizados nas receitas pela sua qualidade e custo benefício.

Foi fundada a mais de 150 anos e sua estrutura de cargos e salários é enorme, no Brasil ela possui 31 unidades industriais empregando mais de 20 mil colaboradores diretos e 200 mil colaboradores indiretos que estão envolvidos desde o processo de fabricação, comercialização e distribuição.

A atuação é extensa, está presente em 15 segmentos de mercado e suas empresas coligadas atendem a 99% dos lares brasileiros. O processo de recrutamento e seleção é bem elaborado e tem como princípio o respeito pela diversidade e inclusão, é um local onde o colaborador pode encontrar a área de trabalho que ele queira e crescer profissionalmente, além de desfrutar de inúmeros benefícios, atrativos e uma carreira cheia de oportunidades.

Atualmente foi a primeira empresa a fazer o processo de recrutamento por uma plataforma de rede social, o candidato a uma vaga de gerente deveria criar um vídeo em que mostrasse toda sua trajetória pessoal e profissional, e como conseguiria agregar ainda mais valor à marca. O grande desafio era produzir e se destacar através da criatividade com auxílio das tecnologias. Inovação e transformação digital são temas transversais que sempre estão envolvidas no processo de recrutamento e seleção da organização ajudando nos desafios propostos e na escolha do melhor colaborador.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Nestlé Brasil Ltda

CNPJ 60.409.075/0001-52

Rua Dr. Rubens Gomes Bueno, 691 Edifício Torre Sigma 19 ao 28 andar

Cep. 04.730-000 – São Paulo – SP.

A Nestlé é a maior empresa mundial de alimentos e bebidas. Atualmente, temos mais de 2.000 marcas, desde as famosas marcas globais até aquelas favoritas dos consumidores brasileiros. Estamos presentes em 191 países ao redor do mundo. Definimos três áreas para quais direcionaremos nossos esforços para alcançarmos nossos compromissos vigentes até 2030, ajudando a tornar realidade os objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas.

A história da Nestlé começa na Suíça em 1866, quando os americanos Charles e George Page fundaram em Cham, na Suíça, a Anglo-Swiss Condensed Milk Company, fabricante do leite condensado Milkmaid, futuramente conhecido no Brasil, como Leite Moça.

Em 1867, Henri Nestlé lançou a Farinha Láctea, um alimento especial para crianças, à base de cereais e leite. A partir dessa iniciativa, ocorrida na cidade de Vevey na Suíça, a Nestlé se tornou uma empresa mundial de alimentos e nutrição. Atua em doze segmentos de mercado: leites, cafés, culinários, achocolatado em pó, cereais, biscoitos, nutrição, chocolates, refrigerados, sorvetes, food services e pet care.

O farmacêutico alemão Henri Nestlé ansiava solucionar o problema da desnutrição infantil da época. Então, investiu seus recursos na busca de uma formulação que reunisse alimentos básicos (leite, açúcar e farinha de trigo) e experimentou inúmeras composições. Objetivava a criação de uma farinha infantil que, preparada com água pura e quente, resultasse em um alimento saboroso e de alto valor nutritivo. Em 1905 a Anglo-Swiss Condensed Milk Co e a Nestlé se fundiram, dando origem a Nestlé and Anglo-Swiss Condensed Milk Company.

Voltada essencialmente para a nutrição humana, a Nestlé diversificou suas atividades a partir da década de 1970, passando também a atuar nos segmentos

farmacêutico (Alcon), cosmético (a exemplo da L'oréal) e de alimentos para animais de estimação (Friskies Alpo e Raston Purina).

### **3. PROJETO INTEGRADO**

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

O Plano de Cargos e Salários é essencial para a empresa e para os funcionários, pois ele traz uma série de benefícios, estimulando o crescimento e aumentando a confiança dos funcionários.

É a partir dessa estrutura que a organização conseguirá alcançar seu equilíbrio interno e externo, por meio das atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo.

Além disso, é capaz de proporcionar um Plano de Carreira, que é um conjunto de metas e caminhos bem definidos que servem como um guia de crescimento profissional, determinando as competências necessárias de cada cargo.

Para os funcionários é de grande valia, pois fará com que eles se sintam motivados, fortalecendo o clima organizacional, além de ajudar o contratante na tomada de decisões.

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

De forma geral, podemos definir o Plano de Cargos e Salários como uma ferramenta que possibilita à empresa organizar os cargos de acordo com sua relevância para o negócio da corporação, a partir de uma avaliação profunda e, assim, oferecer salários que estejam alinhados às responsabilidades exigida para cada cargo e também ao comparativo feito com o mercado.

Assim, fazem parte do Plano de Cargos e Salários: a própria estrutura de cargos, a pesquisa a tabela e a política salarial, que visam estabelecer regras e orientações a

serem seguidas nos casos de contratação, progressão de carreira vertical e horizontal, como promoções e reajuste por mérito ou espontâneos, recrutamento interno, inclusive o conjunto de requisitos exigidos para cada cargo. Com base nisso, a empresa torna os processos de promoção e reajuste de salários mais claros.

Um dos princípios da Nestlé é dar a cada colaborador a oportunidade de desenvolver seu potencial em um ambiente de trabalho seguro e justo, onde ele possa ser ouvido, respeitado e valorizado.

Com o objetivo de contribuir para a entrada dos jovens no mercado de trabalho, assim como o seu desenvolvimento profissional, a Nestlé lança o programa Nestlé Nutrindo os Sonhos dos Jovens. A iniciativa é parte de uma estratégia global, criada para apoiar as novas gerações na transição da fase de estudos para o primeiro emprego, de acordo com as necessidades em cada país.

No Brasil, onde as carências de qualificação e experiência profissional são uma barreira para o preenchimento de vagas em diversas áreas, é essencial desenvolver conhecimento e habilidades técnicas voltadas às principais atividades. Assim, por meio de parcerias com instituições de ensino, o novo programa vai aprimorar a capacitação oferecida a participantes do programa Jovem Aprendiz, do Ministério do Trabalho, com idades entre 14 e 24 anos, e oferecerá conteúdo e orientação por meio de canais especializados.

Na Nestlé oferecemos um Programa de Desenvolvimento de 2 anos, guiado por fases que te proporcionará o conhecimento e as ferramentas necessárias para conquistar seus objetivos dentro da companhia.

O programa segue o modelo de aprendizagem 70-20-10, com 70% de experiências mão na massa, 20% de mentoria e feedback e 10% de treinamento. Queremos que você aprenda fazendo. Isso te dará maior liberdade para crescer dentro da companhia e moldar o futuro da sua carreira.

A área de Engenharia atua em ambiente de fábrica, na transformação e no desenvolvimento da implementação das linhas de produção e instalações industriais.

O Trainee de Engenharia vai atuar em projetos ligados as novas tecnologias como robótica e digital ou em projetos da área de qualidade e melhorias de processos.

Ambos com foco em transformar as linhas de produção em mais eficientes e sustentáveis.

Área de Finanças é responsável pelo planejamento efetivo dos negócios por meio do alinhamento entre estratégia e stakeholders. Sólida gestão financeira e atuação nos processos dos negócios são características que promovem uma área relevante para o futuro da companhia.

O marketing na Nestlé é responsável desde a geração de estratégia de marca até execução de planos de marca e comerciais, liberando iniciativas de inovação e criando comunicações impactantes ao consumidor. Você trabalhará diariamente com equipe multifuncionais para dar vida aos seus planos.

O Nestlé Business Service Latam (NBS LATAM) é um dos 8 centros de serviços compartilhados do grupo Nestlé. Dividido em 2 unidades (Ribeirão Preto e Assunção) atende a 21 países da América Latina entregando serviços financeiros, contábeis, de recursos humanos e mídias sociais. Nossa Missão é sempre entregar serviços de excelência.

O RH da Nestlé atua como guardião de pessoas, suportando-as em todas as suas fases dentro da empresa: processo seletivo, integração, desenvolvimento, carreira, remuneração, qualidade de vida, nos diversos serviços e processos de RH.

A área de Supply Chain se relaciona com áreas e etapas que garante o planejamento, a produção e a chegada de marcas admiradas da empresa aos 99% de lares brasileiros hoje presentes. Os principais desafios do trainee dessa área estão em buscar soluções colaborativas para cadeia logística Nestlé/Clientes, construir relações de confiança com os parceiros do varejo e garantir equilíbrio entre custo e serviço ao longo da cadeia logística.

O Trainee terá a oportunidade de permear a estratégia e a execução de uma das maiores Forças de Vendas do mercado brasileiro. A Nestlé é a maior indústria de alimentos e bebidas do mundo, está presente no país há quase 100 anos, em 99% dos lares brasileiros, com alto impacto na performance do varejo e liderando dezenas de categorias através de marcas históricas e bilionárias. Em Vendas, poderá transitar em duas esferas diferentes: (1) nas áreas corporativas, como Trade Marketing, Planejamento de Vendas, Gerenciamento de Categorias e áreas correlatas, como Supply,

Planejamento Estratégico, Marketing, Transformação Digital, entre outras (2) dentro do campo, alavancado o desempenho de nossas Marcas e Categorias através de excelência em execução em alguns de nossos Clientes nas rotas direta e indireta. A oportunidade e dinamismo de conhecer os diferentes cenários em uma complexa indústria de bens de consumo propiciará ao trainee um alto nível de aprendizagem e contribuição, fomentando bases sólidas para sua carreira.

Com base nos relatos oferecidos pelos próprios funcionários ao portal love Mondays, a empresa recebe a classificação geral de 4, de um total de 5 pontos de satisfação. Além disso, 91% recomendam a empresa a um amigo. Confira o salário em 15 cargos da companhia, de acordo com os valores postados no portal;

**Tabela I – Função e Salários**

<b>FUNÇÃO</b>	<b>SALÁRIO MÉDIO (R\$)</b>
Promotor de Vendas	1,328
Estagiário	1,373
Operador	1,648
Assistente Administrativo	2,214
Vendedor Externo	2,325
Vendedor	2,715
Analista de Sistemas	3,553

Analista Júnior	3,601
Supervisor	4,483
Analista Pleno	4,826
Engenheiro	5,905
Representante Comercial	6,608
Especialista	8,555
Coordenador	8,652
Gerente	10,670

### 3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS

#### Com referência à Administração de Cargos e Salários

Em uma organização, cada cargo tem seu valor individual. É analisado o valor desse cargo com os demais cargos e a situação do mercado para poder aplicar a política de remuneração adequada. Os cargos são também classificados em questão de requisitos, condições de trabalho, riscos, esforço físico, responsabilidades e complexidade técnica e comportamental exigida, a fim de poder ser estabelecida a remuneração adequada. É realizada também na administração de salários, a pesquisa salarial (Tabela) que procura obter o equilíbrio da organização com seu ambiente externo, ou seja, em relação ao mercado. Tudo é realizado de acordo com a política salarial vigente na Organização:

**Tabela II – Processo de Pesquisa Salarial Fonte: Nestlé**

<b>Ações</b>	<b>Responsável</b>	<b>Como é desenvolvido</b>
Realização de pesquisas salariais	Analista de Remuneração Corporativo e Analista de Recursos Humanos	Pesquisas periódicas sobre as práticas de remuneração na região, a fim de estabelecer os salários acima dos padrões médios de mercado, para se manter em posição competitiva sempre.
Definição da tabela salarial – Funções operacionais	Analista de Remuneração Corporativo e Gestor Recursos Humanos	Desenho da tabela salarial através da metodologia do escalonamento para classificar os cargos em sete níveis de grupos de função, classificados de A a G, que são grupos de Funções.
Definição da tabela salarial – Funções administrativas	Analista de Remuneração Corporativo e Gestor Recursos Humanos	Desenho das tabelas salariais (regionalizada) para funções operacionais e administrativas. Diferenciação, na tabela, dos níveis de função (salário admissão, efetivação, ponto médio e ponto máximo).
Definição da tabela salarial – Funções	Analista de Remuneração Corporativo e Gestor	Desenho da tabela salarial contendo remuneração fixa (conforme desenho tabela para funções administrativas) e remuneração

gerenciais	Recursos Humanos	variável (associada ao cumprimento das metas individuais, combinadas com os resultados do Negócio, da Empresa e da sua equipe).
------------	------------------	---

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

Nossos Princípios de Gestão Empresarial estão firmemente estabelecidos de todo modo, continuamos a adaptá-los a um mundo em constante mudança, por exemplo incorporamos todos os dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas logo após a sua criação e continuamos a implementá-los hoje. Estamos empenhados em seguir os nossos Princípios de Gestão Empresarial em todos os países, levando também em consideração a legislação local. Nossos Princípios de Gestão Empresarial estão no coração de nossa empresa, disponível em mais de 50 idiomas, eles refletem as ideias básicas de justiça, honestidade e uma preocupação para com os indivíduos e a sociedade. A Nestlé busca ter um crescimento sustentável, baseada em uma administração robusta, focada no consumidor e no equilíbrio do seu desempenho econômico, ambiental e social.

- Obrigações trabalhistas, examinar a situação dos negócios sociais, dos ingressos e dos dispêndios, das receitas e das despesas, dos pagamentos e recebimentos, das operações em geral e de outras questões econômicas;
- Fiscalizar o cumprimento das obrigações da cooperativa em relação às autoridades monetárias, fiscais, trabalhistas ou administrativas e aos cooperados e verificar se existem pendências;
- Avaliar a execução da política de empréstimos e a regularidade do recebimento de créditos;
- Analisar balancetes mensais e balanços gerais, demonstrativos de sobras e perdas, assim como o relatório de gestão e outros, emitindo parecer sobre esses documentos para a Assembleia Geral;
- Inteirar-se dos relatórios de auditoria e verificar se as observações neles contidas estão sendo devidamente consideradas pelos órgãos de administração e pelos gerentes.

### **3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

O processo de Recrutamento e Seleção está presente em diferentes formas na sociedade. Certamente é um dos processos mais importantes de qualquer empresa. Envolve diferentes técnicas, metodologias e etapas que vem se transformando o longo dos últimos anos. Hoje em dia, aumentou-se a procura por pessoas eficazes e dinâmicas, capazes de aumentar a perspectiva de vida das empresas e, conseqüentemente, alcançar o sucesso. O Recrutamento e Seleção é o processo de busca e avaliação para escolha do candidato que melhor se aproxima aos requisitos do cargo. É um procedimento que avalia conhecimentos técnicos e competências.

O Recrutamento refere-se ao processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa. O objetivo do recrutamento consiste em atrair candidatos e, para que seja eficaz, deverá fazê-lo em número suficiente para fornecer o processo de seleção e assim permitir que este funcione. Trata-se de um sistema de informação que visa a divulgação de oferta e oportunidade de emprego. Uma vez que a vaga consiste em uma certa quantidade de candidatos durante o processo de recrutamento, um ou mais candidatos serão identificados como os mais adequados para a posição durante a seleção. Com o propósito de contratar a pessoa certa de forma justa e equitativa, o processo seletivo pode incluir: Testes; Vídeos; Entrevistas; Dinâmicas.

A Nestlé investe em capacitação contínua e em ações que proporcionem mais qualidade de vida, além de benefícios competitivos, mantém canais de comunicação para interação com seus profissionais. Os candidatos poderão acessar a Plataforma de Recrutamento Online e candidatar-se a oportunidades de emprego em todo o mundo Nestlé. Depois de receber os possíveis candidatos online, será analisado todos os currículos para o possível enquadramento dos candidatos nos requisitos da função em aberto. No caso de adequação ao perfil pretendido, os candidatos poderão ser contatados pela equipe de Recrutamento. Poderão ser utilizadas técnicas de avaliação como: estudos de caso, dinâmicas de grupo, entrevistas de competências entre outras. O processo de seleção é de responsabilidade da equipe de Recursos Humanos e Managers. Ao longo do processo, será valorizado o potencial de ajustamento com a cultura organizacional, explorando assim o seu percurso profissional.

### 3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

O processo de contratação de novos funcionários é essencial às empresas. Ele garante que gente talentosa, íntegra e entusiasmada faça parte do quadro de colaboradores. Todavia, é preciso conhecer os diferentes tipos de recrutamento e seleção e saber como usá-los na prática.

Além do processo de recrutamento mais tradicional, que busca captar talentos que estão do lado de fora da empresa e conta com entrevistas presenciais, existem outros tipos. É o caso do recrutamento on-line ou recrutamento às cegas – e cada um tem suas vantagens.

**Recrutamento externo**, é o modelo de recrutamento mais tradicional. Ele se baseia na busca por profissionais que estão fora da empresa (ou seja, no mercado de trabalho) e ocorre com métodos convencionais de seleção como entrevistas presenciais e dinâmicas em grupo.

O primeiro passo é criar uma boa descrição da vaga. Como os candidatos estarão fora da empresa e o objetivo é captar aqueles que cotam com as competências mínimas, é preciso deixar bem claro quais habilidades são essas. Vantagens associada a um grande volume de candidatos por vaga e a possibilidade de captar grandes talentos, mas, também há desvantagens, como a desvalorização dos funcionários que já fazem parte da empresa.

**Recrutamento interno**, ele não busca por profissionais que estão no mercado de trabalho, mas olha para quem já está dentro da empresa. Nesse caso, consiste em um processo de promoção ou transferência dos atuais empregados. Nesse tipo de triagem, os métodos de seleção mudam um pouco. Como já se conhece os talentos, não é preciso de tantas atividades – como dinâmicas ou entrevistas. Em geral, se utiliza muito o feedback do superior imediato e as últimas avaliações de desempenho.

**Recrutamento misto**, na verdade, uma espécie de soma dos dois primeiros. O gestor de RH costuma contar tanto com quem está dentro quanto com quem está fora do empreendimento. Nesse sentido, é o modelo mais completo e que abrange um número considerável de talentos. Geralmente, o recrutamento misto começa com a busca de profissionais dentro da empresa. É preciso anunciar a vaga de emprego, avaliar quais

empregados têm interesse e verificar se possuem competência para o cargo. Se não, o gestor parte para o recrutamento externo.

**Recrutamento online**, graças ao avanço da tecnologia esse recrutamento tem crescido muito nos últimos anos. Hoje todo o recrutamento – da divulgação inicial das vagas à entrevista de seleção – pode ser feito online. Isso gera flexibilidade, agilidade e conforto. A entrevista do candidato é possível realizá-la ao vivo por meio de tecnologia de chat ou por meio de gravações.

A área de recurso humanos tem um papel fundamental de apoio para todas as áreas da empresa, tanto na contratação de talentos como no desenvolvimento e treinamento de nossos colaboradores. O colaborador desta área lida diariamente com as áreas de Desenvolvimento de Carreiras, Recrutamento e Seleção, Treinamento, Desenvolvimento Organizacional, Remuneração, Business Partners e Relações Sindicais, entre outras. A Empresa Nestlé, faz o recrutamento online, pelo site da empresa “Recursos humanos” disponibilizando área de carreira, localização “cidade” e tipo de emprego.

## 4. CONCLUSÃO

A Nestlé é a maior empresa mundial de alimentos e bebidas atualmente, temos mais de 2.000 marcas, desde as famosas marcas globais até aquelas favoritas dos consumidores brasileiros, estamos presentes em 191 países ao redor do mundo. Foi fundada a mais de 150 anos e sua estrutura de cargos e salários é enorme, no Brasil ela possui 31 unidades industriais empregando mais de 20 mil colaboradores diretos e 200 mil colaboradores indiretos que estão envolvidos desde o processo de fabricação, comercialização e distribuição. Atualmente foi a primeira empresa a fazer o processo de recrutamento por uma plataforma de rede social, o grande desafio era produzir e se destacar através da criatividade com auxílio das tecnologias.

O Plano de Cargos e Salários podemos definir como uma ferramenta que possibilita à empresa organizar os cargos de acordo com sua relevância para o negócio da corporação, a partir de uma avaliação profunda e, assim, oferecer salários que estejam alinhados às responsabilidades exigida para cada cargo e também ao comparativo feito com o mercado. Assim a própria estrutura de cargos, a pesquisa a tabela e a política salarial, que visam estabelecer regras e orientações a serem seguidas nos casos de contratação, progressão de carreira vertical e horizontal etc.

Um dos princípios da Nestlé é dar a cada colaborador a oportunidade de desenvolver seu potencial em um ambiente de trabalho seguro e justo, onde ele possa ser ouvido, respeitado e valorizado, com o objetivo de contribuir para a entrada dos jovens no mercado de trabalho, assim como o seu desenvolvimento profissional, a Nestlé lança o programa Nestlé Nutrindo os Sonhos dos Jovens.

Cada cargo tem seu valor individual é analisado o valor desse cargo com os demais cargos e a situação do mercado para poder aplicar a política de remuneração adequada, tudo é realizado de acordo com a política salarial vigente na organização.

A Nestlé investe em capacitação continua e em ações que proporcionem mais qualidade de vida, além de benefícios competitivos, mantém canais de comunicação para interação com seus profissionais, os candidatos poderão acessar a Plataforma de Recrutamento Online e candidatar-se a oportunidades de emprego em todo o mundo Nestlé. O Recrutamento refere-se ao processo que decorre entra a decisão de preencher

um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa.

A Nestlé busca ter um crescimento sustentável, baseada em uma administração robusta, focada no consumidor e no equilíbrio do seu desempenho econômico, ambiental e social.

## REFERÊNCIAS

Tipos de Recrutamento e Seleção. Convenia Disponível em:

<<https://blog.convenia.com.br/conheca-os-5-principais-tipos-de-recrutamento-e-selecao/>

> Acesso em: 25 Ago.2020.

Carreiras. Nestlé Good food, Good life. Disponível em:

<<https://corporativo.nestle.com.br/trabalha-na-nestle/buscar-vagas/area-de-carreira/recursos-humanos?page=2>

> Acesso em: 29 Ago.2020.

Planos Cargos e Salários, Disponível em

<<https://corporativo.nestle.com.br/carreiras/nutrindo-os-sonhos-dos-jovens>

> Por Nestle

Good Food, Good life. Acesso em: 27 Ago.2020.

Nestlé. Wikipédia. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Nestl%C3%A9>

> Acesso em 30 Ago.2020.

Planos Cargos e Salários, Disponível em < <https://www.infomoney.com.br/carreira/os-salarios-dos-funcionarios-da-nestle-em-15-cargos/>

> Por Mariana Zonta d'Ávila.

Acesso em: 29 Ago.2020.

Primeiro Recrutamento de vaga via Tik Tok. Nestlé faz bem

<<https://www.nestle.com.br/imprensa/releases/nestle-faz-seu-primeiro-recrutamento-de-vaga-via-tiktok>

> Acesso em 31 Ago.2020.

Planos Cargos e Salários, Disponível em < <https://www.metadados.com.br/blog/plano-de-cargos-e-salarios/>

> Por Salete Caren Zanol, Morgana Perini. Acesso em: 30

ago.2020.

Planos Cargos e Salários, Disponível em <<http://www.traineenestle2020.com.br/>

> Por

Nestle faz bem. Acesso em: 27 ago.2020.

## ANEXOS



Empresa Nestlé – São Paulo



Recrutamento



Treinamento interno



Linha de produtos



Recrutamento “Estudante e Jovem Aprendiz”



Recrutamento Online