



UNIFEOB

CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS

ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

**POGGIO CAMISARIA 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**

**POGGIO CAMISARIA 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:

Janaina Paula Calió Gonçalves, RA 1012020100518

Juliana Paula Calió Buzeli, RA 1012020100520

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>
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA	5
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	5
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS	7
3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS	11
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	11
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO	13
<b>4. CONCLUSÃO</b>	<b>17</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>18</b>

# **1. INTRODUÇÃO**

A Poggio Camisaria Ltda.

Neste projeto será descrito o plano de cargos e salários da empresa Poggio Camisaria Ltda; uma empresa atuante no mercado de confecção há quase trinta anos. A empresa busca fazer moda com propriedade levando aos seus clientes inovações e tendências constantes.

Desta forma, será evidenciado quais as metodologias utilizadas pela empresa em sua estrutura do plano de cargos e salários, e abordado como se dá todo o processo de recrutamento e seleção da empresa Poggio Camisaria Ltda.

## **2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA**

A empresa Poggio Camisaria Ltda foi fundada no dia 05 de Julho de 1990, sob o CNPJ 63.959.258/0001-30, localizada na Avenida Washington Luiz, Nr. 405, Bairro Jardim das Rosas, na cidade de Espirito Santo do Pinhal - SP. Atua no mercado de confecção no ramo varejista.

Há quase 30 anos, dois irmãos de família italiana se encantaram pelo mundo da alta costura e descobriram que, o que mais gostavam de criar, também fazia com que as pessoas se sentissem mais bonitas e confortáveis.

As inspirações vindas de uma pequena e aconchegante cidade ao sul da Itália, Poggiomarino, onde o avô dos irmãos nasceu, ganharam estilo sofisticado e alta qualidade em tecidos e costura, tornando-se cada vez mais conhecida.

De camisas masculinas com fibras nobres e tecidos italianos e egípcios, a procura nos pontos de venda cresceu tanto, que a marca avistou novas possibilidades e ampliou seu portfólio para jeans, malharia, fragrâncias e acessórios, masculino e feminino.

A busca por inovações e tendências é constante. E é isso o que faz com que novas linhas e coleções sejam sempre lançadas e com que mais pessoas conheçam e experiência de também se sentir no topo.

A Poggio Camisaria busca fazer moda com propriedade, desenvolvendo mostruário completo, masculino e feminino, com peças também disponíveis em tamanhos especiais, vestindo as pessoas com estilo em todas as ocasiões.

Tudo começa com uma grande ideia. Definido após uma imersiva pesquisa de tendências, o conceito da coleção é desenvolvido e norteia a criação de todas as peças sempre mantendo a identidade da marca Poggio.

A linha de produção é otimizada para a fabricação completa de vestuário, com agilidade e qualidade.

O processo de produção das peças começa a ganhar forma com o desenvolvimento dos projetos e produtos que serão lançados na coleção. Estampas exclusivas, modelagem própria e desenhos criativos se transformam em realidade.

A linha de produção conta com um maquinário de ponta, com tecnologia sofisticada e colaboradores treinados e carinho aos detalhes que conferem qualidade e inovação. Cada detalhe é pensado para transformar a marca Poggio em única. Embalada com personalidade, as peças são uma experiência antes mesmo de serem vestidas.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

Nesta etapa do Projeto Integrado são apresentados os conteúdos específicos de cada unidade de estudo e como são aplicados no respectivo estudo de caso, utilizado para a empresa Poggio Camisaria Ltda.

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

São abordadas nesta parte do Projeto Integrado as informações sobre o plano de cargos e salários, assim como o processo de recrutamento e seleção da empresa Poggio Camisaria Ltda.

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

Ter um bom plano de cargos e salários é imprescindível para que as empresas tenham uma gestão de pessoas eficaz, mantendo e contratando profissionais qualificados que agreguem valor dentro da organização. Diante

disso, a empresa Poggio Camisaria Ltda sempre esteve preocupada em elaborar e adaptar o seu plano de cargos e salários levando em consideração o avanço tecnológico, as mudanças de mercado e a política econômica do país.

É através do plano de cargos e salários que a empresa identifica o cargo exercido pelo colaborador e qual a remuneração pertinente a esse cargo, levando em consideração o mercado de trabalho. O plano de cargos e salários também é conhecido como remuneração funcional.

A empresa seguiu sistematicamente as cinco etapas da implantação do plano de cargos e salários. A primeira etapa realizada pelo gestor de recurso humanos foi obter a descrição dos cargos dos colaboradores da empresa, através de uma pesquisa feita individualmente com cada colaborador, através de formulários padrões, onde cada um relatou as atividades que exerciam diariamente na empresa. A empresa fez questão que todos os colaboradores respondessem a pesquisa.

Com os dados da descrição dos cargos compilados o gestor obteve as informações das responsabilidades e pré requisitos de cada cargo da empresa.

Com essas informações em mãos, a empresa realizou a segunda etapa da implantação do plano de cargos e salários, que é a avaliação dos cargos. Na avaliação dos cargos o gestor do recursos humanos fez uma avaliação do valor relativo de cada cargo, identificou se o salário praticado está em equilíbrio com a importância daquele cargo para a organização e estabeleceu uma hierarquização dos cargos, ou seja, identificou a posição que o cargo irá ocupar no plano de cargos e salários da empresa.

Na terceira etapa da implantação do plano - a pesquisa salarial, o gestor de recursos humanos identificou que os salários praticados pela organização equivalem aos praticados pelo mercado de trabalho.

Posteriormente a pesquisa salarial a empresa elaborou a sua tabela salarial - a quarta etapa da implantação do plano de cargos e salários. Nessa tabela estão relatados as estruturas salariais da empresa, evidenciando os limites mínimos e máximos de salário para cada cargo.

Com a preocupação de atrair e reter talentos a empresa Poggio Camisaria Ltda estabelece na última etapa da implantação do plano de cargos e salários - a política salarial, mecanismos consistentes e adequados para os funcionários e para a empresa, política essa que foi definida através das diretrizes da organização.

Os proprietários da empresa Poggio Camisaria Ltda estão muito satisfeitos com a implantação do plano de cargos e salários. Com o plano a empresa pode identificar o perfil adequado para cada cargo, fazendo um remanejamento assertivo, aumentando assim a produtividade. Com o plano de cargos e salários percebeu-se uma diminuição do absenteísmo e rotatividade das pessoas, além de retenção de colaboradores considerados talentos na organização. A assertividade no recrutamento e seleção de pessoal também foi identificada após a implantação do plano.

Os colaboradores também ficaram satisfeitos com a implantação do plano de cargos e salários pois desenvolveram as competências necessárias para se adequarem aos cargos. Isso melhorou a motivação e trouxe o sentimento de valorização profissional. O Plano de cargos e salários trouxe maior transparência sobre critérios de promoção e ascensão na carreira e uma remuneração justa e equitativa. O plano melhorou de uma maneira geral o clima organizacional da empresa.

Em resumo, tanto a empresa Poggio Camisaria Ltda quanto os seus colaboradores tiveram ganhos com a implantação do plano de cargos e salários, tais como diferencial competitivo, contratações assertivas, políticas salariais justas, transparência nas informações e planos de carreiras.

### **3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS**

Para obter a descrição dos cargos e salários o gestor de recursos humanos da empresa Poggio Camisaria Ltda utilizou a técnica de entrevista. Assim foi feita uma entrevista individualmente com cada colaborador, através de formulários padrões, onde cada um relatou as atividades que exerciam diariamente na empresa. A empresa fez questão que todos os colaboradores respondessem a pesquisa.

Com essa pesquisa em mãos, a empresa pôde obter o detalhamento dos requisitos, das competências e responsabilidades inerentes a cada cargo da organização e montou a sua tabela de descrição e especificação de cargos.

Com as informações da descrição dos cargos já tabuladas, a empresa fez uma avaliação dos cargos. Nessa avaliação a empresa pôde analisar o histórico do cargo na empresa e constatou que alguns cargos já haviam sido incorporados por novas funções; pôde analisar e comparar as características do cargo no mercado de trabalho e redirecionar assim as funções para as nomenclaturas específicas. Conseguiu também organizar as informações em um sistema comportamental e nomear e organizar os comportamentos identificados trazendo assim maior transparência para a organização.

Com a descrição dos cargos a empresa conseguiu nomear e caracterizar os requisitos da vaga e caracterizar as condições que a empresa e o mercado de trabalho dispõe ao cargo.

Outra ação importante realizada pela empresa para obter a descrição de seus cargos e salários, é a pesquisa salarial, que tem por objetivo analisar e confrontar as práticas salariais da empresa com as do mercado. Assim a empresa constatou que há um equilíbrio salarial e vantagem competitiva após feita essa pesquisa.

Com o trabalho realizado de descrição dos cargos e salários a empresa possui de forma detalhada a descrição de todos os cargos existentes nos departamentos, conforme demonstra a tabela abaixo:

**TABELA DE CARGOS E SALARIOS**

<b>CARGO</b>	<b>FUNÇÃO</b>	<b>SALARIO</b>
Desenhista	Desenvolvimento do produto	3.700,00
Auxiliar de desenhista	Coleta de informações para o desenvolvimento do produto	2.000,00
Modelista	Modelagem do produto	3.500,00
Gerente de Produção	Gerenciar todo o processo produtivo	4.000,00
Auxiliar de Modelagem	Auxiliar na modelagem e desenvolvimento do produto	2.000,00
Corte	Coordenar a equipe de corte	2.300,00
Auxiliar de Corte	Cortar tecidos	1.700,00
Auxiliar de Corte	Riscar tecidos	1.700,00
Auxiliar de Corte	Separar tecidos cortados	1.700,00
Costureira	Coordenar a equipe de costura	2.500,00
Auxiliar de Costura	Costura galoneira	1.700,00
Auxiliar de Costura	Costura overloque	1.700,00
Auxiliar de Costura	Costura reta	1.700,00
Auxiliar de Costura	Costura caseadeira	1.700,00
Auxiliar de Costura	Costura botoneira	1.700,00
Acabamento	Coordenar o dep. De acabamento	1.500,00
Auxiliar de acabamento	Atividades pertinentes ao dep. De acabamento	1.500,00
Passadeira	Passar peças acabadas	1.700,00
Cronoanálise	Análise das cores de linhas, botoes e tecidos	1.700,00
Estamparia e Bordado	Estampar e bordar as peças produzidas	1.700,00
Almoxarifado	Coordenar o dep. De almoxarifado	2.000,00
Gerente Administrativo	Gerenciar o processo administrativo	4.000,00
Auxiliar de Almoxarifado	Recebimento, conferência, separação e guarda dos materiais	1.500,00
Diretor Financeiro	Socio proprietário da empresa	5.000,00
Assistente financeiro	Contas a pagar	3.200,00
Assistente financeiro	Contas a receber	3.200,00
Assistente de RH	Recrutamento e seleção de pessoas	3.200,00
Assistente de Dep Pessoal	Calculos da Folha de Pagamentos	3.200,00
Diretor Comercial	Socio proprietário da empresa	5.000,00
Assistente Comercial	Vendas e controle de representantes	3.200,00
Faturista	Faturamento	3.000,00
Analista Fiscal	Lançamento de notas no sistema	3.200,00

Os cargos acima relacionados podem ser classificados como gerencial, administrativo e operacional.

São cargos gerenciais: gerente de produção, gerente administrativo, diretor financeiro e diretor comercial.

São cargos administrativos: assistente financeiro, assistente de recurso humanos, assistente de departamento pessoal, assistente comercial, faturista e analista fiscal.

São cargos operacionais: desenhista, auxiliar de desenhista, modelista, auxiliar de modelagem, corte, auxiliar de corte, costureira, auxiliar de costura, acabamento, acabamento, auxiliar de acabamento, passadeira, cronoanálise, estamparia e bordado, almoxarifado e auxiliar de almoxarifado.

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

A área de administração de pessoal é responsável por grande parte das atividades operacionais que ocorrem na gestão de pessoas. É responsável por todo o histórico do funcionário dentro da organização. A administração de pessoal cuida dos documentos admissionais, férias, documentos demissionais e, além disso, tem como responsabilidades também o eSocial, obrigações legais, processos trabalhistas, pagamento de salários etc, sempre garantindo a atuação trabalhista dentro da lei, principal objetivo comum das obrigações trabalhistas entre as partes. A correta gestão da área pode causar alto impacto em outras áreas da organização e trazer vantagens competitivas.

### **3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Um dos processos mais importantes e decisivos para o sucesso de um negócio está no Recrutamento e Seleção de uma empresa. A área de Gestão de Pessoas está cada vez mais atualizada nas técnicas para obter o melhor resultado desses dois momentos que acontecem antes da contratação das pessoas.

Há muito tempo as empresas já realizam, de alguma forma, o recrutamento e a seleção. No entanto, essa atividade era realizada de uma maneira pouco estratégica, até porque, os valores organizacionais da época eram diferentes dos de agora. As empresas nos dias de hoje investem mais em captação e retenção de talentos do que se investia antigamente. Buscam profissionais que farão a diferença dentro da empresa, não somente pelo conhecimento técnico, mas pelo conjunto de características que devem estar alinhadas com o que a organização busca.

A fase do recrutamento pode ser definida pela divulgação e definição da vaga disponível e pela busca do profissional o que a empresa está procurando o preenchimento dessa vaga. Uma característica importante para a fase do

recrutamento é sobre como a empresa é vista pela sociedade, ou seja, está diretamente relacionada à imagem da empresa e de como ela se projeta no mercado, como sendo um “bom lugar para se trabalhar”.

Para o sucesso na fase de recrutamento é necessária a correta divulgação da vaga, com a descrição detalhada do cargo, os pré-requisitos e as competências necessárias.

O recrutamento realizado pelo recursos humanos da empresa Poggio Camisaria Ltda é planejado mediante a disponibilização de uma vaga dentro de qualquer setor e/ou departamento da empresa, podendo ser pelo fato de desligamento de um colaborador, da abertura de novas vagas ou devido a necessidade de aumento da equipe. Na maioria das vezes, opta-se pelo recrutamento interno, tendo como objetivo o aproveitamento e a retenção de talentos.

A Poggio Camisaria Ltda, usa como definição da estratégia os pré-requisitos que os candidatos devem apresentar para que possam participar das etapas. Para cada área ou função a ser exercida na empresa, existem os pré requisitos básicos que um candidato a vaga deve ter, como por exemplo, capacidades, habilidade e atitudes destinadas para a vaga em questão que está sendo oferecida pela empresa e pleiteada pelo candidato.

Uma vez que a gestão de pessoas da Poggio Camisaria Ltda define a vaga e quais os pré-requisitos que o candidato precisa ter, a mesma já inicia o processo de recrutamento, consultando cadastros de candidatos internos, ex colaboradores que já prestaram serviços para a empresa na área em que se abriu a vaga, anuncia através de murais de avisos internos e em locais específicos a abertura da vaga e também através de avisos externos, em escolas técnicas, faculdades e associações.

A empresa possui também um banco de currículos atualizados, separados por pretensão de vagas, onde facilita muito a busca por candidatos quando se abre uma vaga dentro da empresa. Independente deste recurso que

a empresa possui, a mesma recebe fichas cadastrais através de entregas presenciais na própria empresa, facilitando a triagem inicial.

Após o período de anúncio da vaga, o recebimento dos currículos e a separação das fichas cadastrais já existentes no banco de dados da empresa, é realizada a triagem dos mesmos, por meio de comparação dos pré-requisitos da vaga e as informações de cada candidato em seu currículo. Neste momento, o gestor de pessoas não considera as características pessoais do candidato. É realizada apenas uma análise sobre a área de formação, os cursos realizados, as últimas experiências profissionais.

No momento do processo de seleção a empresa irá tratar da escolha do candidato mais adequado para a vaga, dentre todos os candidatos recrutados. Limongi-França (2008) ressalta que o processo de seleção nem sempre significa escolher candidatos que revelam aptidões ou capacidades nos seus índices mais elevados, mas sim a escolha do candidato com maior afinidade das suas expectativas e potencialidades com as expectativas e necessidades previstas para o cargo ou posição em processo de preenchimento.

Utilizando das ferramentas que possui, o Recursos Humanos da Poggio Camisaria Ltda recruta e seleciona de forma consciente e eficaz os melhores profissionais das mais diversas áreas para compor seu quadro de colaboradores.

### **3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO**

Os tipos de recrutamento existentes na área de gestão de recursos humanos podem ser classificados de três formas: interno, externo e misto.

O recrutamento interno é um tipo de processo seletivo no qual os candidatos são os próprios funcionários da empresa. As principais fontes de recrutamento interno são os próprios departamentos da empresa. Mas a maneira como cada um dos candidatos deve ser abordado pode variar.

A primeira forma de recrutamento interno na empresa é o recrutamento informal, onde o gestor de recursos humanos irá buscar dentro de um departamento ou setor, a indicação de outro colaborador de cargo mais elevado, que na maioria das vezes trabalha ou já trabalhou com a pessoa indicada.

Outro tipo de recrutamento interno é a abertura de vagas. A empresa necessita de determinada demanda de funcionários e acredita que dentro do seu atual quadro de colaboradores possam existir aqueles que se interessem em crescer na empresa, principalmente quando a empresa é grande e possui um interessante e próspero plano de carreira. Para isso, o gestor de recursos humanos comunica a todos os setores que existem vagas disponíveis para qualquer funcionário ou com determinadas especificações que queiram participar, de modo que qualquer profissional possa de candidatar ao cargo.

Também existe um método chamado reenquadramento. Que nada mais é do que a promoção de profissionais que fazem parte da carreira, seguindo o princípio dos critérios do plano de cargos e salários.

O processo de recrutamento interno traz certos benefícios para a empresa, como motivação dos colaboradores, retenção de talentos, fidelização dos profissionais, economia com o recrutamento, maior integração do colaborador com os processos da empresa, incentivo saudável de competição, diminuição da rotatividade, evidencia que a organização valoriza o colaborador, entre outras.

Assim como todo processo, o recrutamento interno possui também, desvantagens, como poder resultar em conflitos entre os colaboradores, o processo não permite que cheguem novos profissionais na empresa, não há garantias de bons resultados de um profissional em um cargo, pode gerar frustrações por parte dos colaboradores que não foi promovido, limitação de inovação e criatividade, entre outras.

O recrutamento externo é outro tipo de recrutamento muito utilizado pelas empresas. Essa modalidade é caracterizada pela busca de profissionais

qualificados, para o preenchimento de uma vaga em aberto, fora do quadro de funcionários presente na empresa. Em vez de fazer uma seleção interna, essa procura é realizada entre pessoas que estão buscando um novo emprego.

Para realizá-lo, é feita uma definição precisa das necessidades da vaga, com a identificação das qualificações que o profissional que vai ocupá-la precisa ter. A partir disso, há a divulgação dessa oportunidade em diversos canais de comunicação e a realização de um processo seletivo, no qual o novo funcionário será escolhido, a partir das técnicas de recrutamento determinadas pela empresa. Trata-se de um processo longo e custoso. Para que seja bem-sucedido, exige um bom planejamento.

Essa modalidade de recrutamento traz uma série de benefícios para a empresa, como um número maior de candidatos a disposição e maior poder de escolha, a possibilidade de criação de um cadastro reserva para futuras contratações, o recebimento de “sangue novo” na empresa com profissionais com novas formações e ideias que podem ajudar no crescimento e evolução da empresa, Aumento da vantagem competitiva da empresa, maior diversidade entre os profissionais, entre outras.

Apesar de apresentar uma série de benefícios, o recrutamento externo apresenta alguns pontos negativos também, tais como custos mais altos e maior demanda de tempo para ser realizada, maior margem de erro se não for bem realizada e prejuízos ao engajamento (alguns colaboradores podem ficar ressentidos ao ver que outras pessoas estão entrando na empresa, em vez de os talentos internos serem aproveitados).

A outra modalidade de recrutamento existente é o misto, onde une o recrutamento interno e o externo, ou seja, aquele que opta por dar oportunidade de concorrer à vaga em aberto aos colaboradores que já fazem parte da empresa e também a candidatos que estão no mercado, que ainda não fazem parte do quadro de funcionários da organização.

Existem inúmeras vantagens em volta deste tipo de recrutamento. Não só para a empresa, mas também para os profissionais, tanto internos, quanto externos, uma vez que todos terão a oportunidade de crescer juntos e obterem o sucesso que tanto almejam para se sentirem mais realizados. Algumas vantagens são: oportunidade de crescimento, não há zona de conforto, maior número de pessoas capacitadas, estímulo ao aprimoramento profissional, redução de custos, entre outras.

As desvantagens do recrutamento misto estão localizadas na possível dificuldade em encontrar o equilíbrio para que o público interno e externo tenham as mesmas chances.

Os candidatos que vêm de fora costumam acreditar que estão em desvantagem e muitas vezes não se dedicam tanto a mostrar o seu potencial durante a entrevista. Por isso, é preciso encontrar estratégias para desconstruir essa imagem e direcionar o processo.

O gestor de recursos humanos da Poggio Camisaria Ltda utiliza a modalidade do recrutamento misto. Quando há abertura de novas vagas na empresa, o gestor identifica qual a melhor forma de recrutamento a ser utilizado, interno ou externo.

Por se tratar de uma empresa familiar, a Poggio Camisaria Ltda prioriza a contratação de profissionais da mesma família e também a recontração de colaboradores que tenham se desligado da empresa por motivos pessoais e particulares em determinado momento no passado e que estejam disponíveis no mercado de trabalho no momento da abertura da vaga, por já conhecerem os perfis desses colaboradores.

A empresa também prioriza o recrutamento externo de forma a trazer para a empresa novos profissionais capacitados e atualizados para os cargos de gerência e diretoria, fazendo com que haja uma melhor e maior aproveitamento desses profissionais nas vagas que ocuparão.

## 4. CONCLUSÃO

Em vista dos argumentos apresentados neste trabalho, podemos contextualizar de forma breve, porém clara, a análise do plano de cargos e salários da empresa Poggio Camisaria Ltda.

Vimos que embora a empresa seja uma organização tradicional e familiar, ela está constantemente buscando aplicar todos conceitos e metodologias pertinentes à nova estrutura da gestão de recursos humanos, com o lema de ser uma empresa cada vez mais moderna e humanizada.

Conclui-se que, a Poggio Camisaria Ltda faz uma gestão eficiente do seu recursos humanos. A implantação do plano de cargos e salários foi uma tarefa trabalhosa para a empresa, mas que segundo ela, só se colhe bons frutos após a sua implantação. Ter um processo de recrutamento e seleção estruturado e adaptável ao mercado que a empresa está inserida também é um dos diferenciais que a Poggio Camisaria Ltda possui em sua gestão de recursos humanos.

## REFERÊNCIAS

POGGIO CAMISARIA LTDA. Disponível em: <http://poggio.com.br> . Acesso em: 07/09/2020.

IVANCEVICH, John M. Gestão de Recursos Humanos (recurso eletrônico) / John M. Ivancevich; tradução Suely Sonoe Cuccio; revisão técnica Ana Maria Valentini Roux ; revisão jurídica Helane Cabral - 10. ed. - Dados eletrônicos - Porto Alegre: AMGH, 2011.

IBC COACHNG - Disponível em <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/recrutamento-interno-vantagens-desvantagens-processo/http://www.ibccoaching.com.br> . Acesso em 12/09/2020.

BOHLANDER, G. W.; SNELL S.; SHERMAN, A. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Thomson, 2005.

BRASIL, Decreto -Lei nr. 5.452 de 1 de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei.htm>.

PONTES, B. R. Administração de Cargos e Salários: carreira e remuneração. 15. ed. São Paulo; LTR, 2011