



**UNIFEOB**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO  
OCTÁVIO BASTOS**

**ESCOLA DE NEGÓCIOS ONLINE**

**ADMINISTRAÇÃO**

**PROJETO INTEGRADO**

**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

**AMBEV**

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**  
**AMBEV**

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 MARQUESBORSARI

ESTUDANTES:

Grazieli Da Silva Fornazieiro, RA 18001057  
Jaqueline Filgueiras de Souza, RA 18000621

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

SETEMBRO, 2020

# SUMÁRIO

## Conteúdo

SUMÁRIO .....	2
1. INTRODUÇÃO .....	3
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA.....	4
3. PROJETO INTEGRADO.....	6
3.1 CARGOS, SALÁRIOS E PLANO DE CARREIRA .....	6
3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS.....	8
3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS.....	10
<b>3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS .....</b>	<b>14</b>
3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	14
3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO.....	15
4. CONCLUSÃO .....	18
REFERÊNCIAS .....	10

# 1. INTRODUÇÃO

Neste projeto integrado vamos analisar a estrutura do plano de cargos e salários de algumas das maiores empresas da atualidade, assim como seu processo de recrutamento e seleção, a Ambev. Um dos principais fatores que levou ao grupo escolher esta empresa foi pela cultura interna e relacionamento com seus colaboradores que a mesma apresenta, com mais de 35 mil profissionais espalhados por todo o território nacional. Sempre incentivando o crescimento profissional dos atuais colaboradores e tendo programas em andamento para incluir novos profissionais no mercado de trabalho.

Desta forma, tendo como intuito ampliar o conhecimento do leitor, vamos apresentar fatos sobre sua história, principais produtos, política de recrutamento e seleção, assim como a média salarial de alguns dos principais cargos tanto na área de produção, como administrativa e gestão.

No site da própria empresa podemos até mesmo visualizar páginas específicas para informar sobre seus profissionais e as conquistas que a mesma teve em relação ao mercado de trabalho e capacitação profissional.

Por ser referência para trabalhadores que residem próximo a uma unidade da Ambev, aqui, vamos apresentar alguns dos principais motivos para o profissional almejar entrar nesta renomada industrial.

## 2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A Ambev é uma empresa brasileira dedicada à produção de bebidas, entre as quais cervejas, refrigerantes, energéticos, sucos, chás e água. É a 14ª maior empresa do país em receita líquida e controla cerca de 68% do mercado brasileiro de cerveja. Atualmente possui mais de 30 cervejarias, maltarias, refrigeranteiras, fábrica de rótulos, rolha e vidro e 6 centros de excelência espalhadas pelo Brasil. É conhecida pela produção de mais de 25 rótulos de cervejas pilsens, como Skol, Brahma e Budweiser, e cerca de 50 do tipo alemãs. Faz parte do grupo Anheuser-Busch InBev desde o ano de 2004, quando anunciou fusão com a companhia belga Interbrew. A Ambev nasceu da fusão entre as então concorrentes Companhia Antarctica Paulista e a Companhia Cervejaria Brahma, do Rio de Janeiro, em 1999. Ao decorrer dos anos, a empresa foi assimilando novas marcas e cervejarias, como as artesanais mineira Wäls e a paulista Colorado.

Os empreendedores Jorge Paulo Lemann, Marcel Herrmann Telles e Carlos Alberto Sicupira, do Grupo 3G Capital, foram os fundadores da Ambev e instituíram desde o início uma gestão centrada em desempenho e perseguição das metas financeiras estabelecidas. O lucro líquido da empresa de capital aberto saltou de R\$ 470 milhões em 2000 para R\$ 11,3 bilhões em 2018.

A trajetória da companhia está registrada no livro "De um Gole Só", escrito pela jornalista Ariane Abdallah. Após entrevistar 170 pessoas, entre eles ex-funcionários, consultores e executivos, a autora disse que decidiu pelo título para "demonstrar a velocidade" de crescimento. "Em 30 anos, eles foram de uma cervejaria ineficiente para a maior cervejaria do mundo", comentou em entrevista à Folha de S.Paulo.

Atualmente, a Ambev tem operações em mais 15 países além do Brasil: Canadá, Argentina, Bolívia, Chile, Paraguai, Uruguai, Guatemala, República Dominicana, Cuba, Panamá, Barbados, Nicarágua, Saint Vincent, Dominica e Antigua.

Figura 01: Logo Ambev



Fonte: <https://ambev.me/como-enviar-o-meu-curriculo-para-trabalhar-na-ambev/ambev-logotipo/>

Em 2019, uma pesquisa divulgada pelo jornal Meio & Mensagem mostrou que a AmBev foi a empresa que mais recebeu punições no Brasil pela Conar, devido a propagandas publicitárias irregulares a-se do maior fabricante de cerveja do mundo.

O estilo de gestão da Ambev é famoso pelo rigor na busca de resultados financeiros, que quando conquistados viram bônus aos funcionários. Com mais 50 mil colaboradores em todo o mundo, a firma foi eleita pelo Great Place to Work (GPTW) como uma das 150 melhores empresas para se trabalhar em 2019 no Brasil. Tem também um dos processos seletivos mais disputados para o cargo de trainee, com mais de 3 mil candidatos por vaga.

Meritocracia, redução do número de chefes e visão de longo prazo fazem parte da receita dos investidores dadas pelos trio para uma boa administração. Em julho de 2009 a empresa recebeu uma multa de 352,7 milhões de reais do Conselho Administrativo de Defesa Econômica por denúncias de irregularidades no programa "Tô Contigo", o programa de fidelidade da empresa.

### **3. PROJETO INTEGRADO**

Nesta etapa do PI são apresentados os conteúdos específicos de cada unidade de estudo e como são aplicados no respectivo estudo de caso, utilizando para isso, uma empresa real.

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

Uma empresa de porte grande como a Ambev, tem certas faixas de salário específicas, e a empresa as determina pensando em quantos anos de experiência aquele contratado tem e qual é seu nível de escolaridade, além da relevância do seu setor para os negócios da fábrica e da área logística. Os técnicos eletrônicos, por exemplo, podem receber R\$3.187,00, enquanto os técnicos químicos são remunerados em R\$2.356,00.

Os engenheiros da companhia têm uma remuneração de quase o dobro: são R\$5.720,00, apesar de determinados trainees terem salário um pouco maior que isso: R\$5.800,00. Um dos cargos com vencimentos maiores é o de especialista, que fica em R\$7.520,00, enquanto o Jovem Aprendiz é o que recebe menos, sendo R\$725,00.

Um dos cargos que são bastante vistos é o de conferente, para o qual os vencimentos são de R\$1.600,00. Já para o técnico administrativo, existe um pouco de acréscimo: são R\$1.880,00. Os estagiários de muitos ramos têm remunerações parecidas e elas são de R\$1.364,00.

Além dos salários, estando na Ambev, todos os profissionais são registrados na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), tendo plano de carreira e também plano odontológico, assim como assistência médica e ainda vale transporte. Os admitidos recebem ainda plano de salário de acordo com a meritocracia, além de vale alimentação e ainda de refeitório, bem como o descanso remunerado e seu período de férias por ano.

No quesito crescimento profissional, a Ambev conta com a capacitação de seus colaboradores através da Universidade Ambev, onde foi criada em 1995, inicialmente como Universidade Brahma, fornecendo treinamentos em todas as unidades e níveis hierárquicos da Companhia, promovendo trocas de experiências entre as equipes e estreitamento de laços entre os colaboradores que circulam entre as áreas diariamente.

Figura 02: Plano de carreira



Fonte: <https://dbmsistemas.com/como-funciona-o-plano-de-carreira-e-como-implementar-em-sua-empresa/>

A Ambev acredita na formação de uma liderança interna apostando na formação da base. Contratando jovens potenciais, acreditando em todos eles e, dentro da Universidade Ambev se promove desafios que aceleram a transformação com foco a se tornarem líderes.

Como informado no site da empresa, a Ambev enfatiza sempre que seu método de trabalho é em equipe. As metas são compartilhadas e todos os colaboradores possuem ciência de que são diretamente pelo crescimento da Companhia. A cooperação está na base dos principais princípios da Ambev.

Respeito sobre a individualidade e as características de cada um também fazem parte da cultura da empresa, uma vez que a Ambev busca sempre desenvolver o máximo a equipe. E, para isso, existe a liberdade e a oportunidade de empreender e inovar. Na Ambev, todo mundo é dono e por isso estão sempre comprometidos em garantir um trabalho de excelência.

### 3.1.1 PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

O plano de cargos e salários consiste em uma ferramenta utilizada para determinar e sustentar as estruturas de cargos e salários de uma organização. Seu objetivo deve ser alcançar o equilíbrio interno e externo por meio da definição das atribuições, deveres e responsabilidades de cada cargo e, conseqüentemente, os seus respectivos níveis salariais.

Além de proporcionar a estruturação, esse tipo de planejamento também permite que a empresa ofereça ao colaborador um plano real de carreira, demonstrando de forma clara e objetiva as possíveis promoções e o tempo estimado para que esse colaborador as alcance. Isso porque, independentemente do tamanho da empresa, certas práticas são essenciais para motivar os colaboradores, levando-os a vestir a camisa do negócio, a fim de ter seus resultados melhorados.

O Plano de Cargos e Salários ajuda, inclusive, a promover a cultura de retenção de talentos e a diminuir a rotatividade de funcionários. Afinal, todo Plano de Cargos, Salários e Carreira deve estimular o crescimento e aumentar a confiança dos funcionários na empresa. E mesmo que a velocidade dos processos não seja tão rápida, é importante que, gradativamente, se fortaleça o sentimento de desafio pelas novas responsabilidades recebidas e pela valorização percebida por parte da organização. Dessa forma, é muito provável que a qualidade da produção do trabalhador aumente e, conseqüentemente, sua empresa obtenha resultados cada vez mais satisfatórios.

Figura 03: Cargos e salários



Fonte: [https://br.freepik.com/vetores-premium/investimento-educacional\\_1917856.htm](https://br.freepik.com/vetores-premium/investimento-educacional_1917856.htm)

O primeiro ponto a ser analisado ao implantar um plano de cargos e salários em uma empresa, é cenário atual da empresa, como os modelos salariais, as políticas de promoção, o reconhecimento profissional e assim por diante. Isso porque antes de iniciar a criação do Plano de Cargos e Salários pode ser necessário fazer uma transição entre os modelos de gestão. Por isso é essencial organizar e planejar tudo com cuidado.

A seguir as principais etapas para auxiliar a gestão de uma empresa a planejar e implantar a política de cargos e salários.

**1º Passo: Identifique quais cargos e funções existem em cada departamento.**

Essa é a parte em que é feita a identificação e o levantamento de todas os cargos existentes na empresa. Uma boa forma de fazer isso é por meio de entrevistas ou pela aplicação de questionários aos colaboradores, assim, cada um pode indicar qual é o seu cargo e, até, fazer uma breve descrição das atividades. Após obter as informações necessárias, é preciso analisar, uniformizar e padronizar, verificando se todos os cargos identificados fazem sentido para a empresa, pois, muito provavelmente, serão encontrados cargos com nomes diferentes, mas que exercem a mesma função. Caso isto seja identificado pode agrupá-los em um único cargo, fazendo uma padronização.

**2º Passo: Estabeleça, para cada um dos cargos, a faixa salarial, as responsabilidades e o perfil técnico e comportamental necessário.**

Esta etapa consiste em fazer a descrição de cada um deles, podendo utilizar como base as informações recebidas com as entrevistas e os questionários. É preciso incluir dados específicos como as competências para se encaixar em cada um dos cargos (nível de escolaridade, experiência, outros idiomas etc) e as habilidades, como bom trabalho em equipe, perfil de liderança e ser comunicativo, por exemplo, além de definir as faixas salariais de cada um (fazendo uma pesquisa interna e externa para que haja uma remuneração justa e que não cause um desequilíbrio nas finanças).

**3º Passo: Faça os cálculos relacionados ao aumento salarial, verificando a flexibilidade de caixa para aumentar a folha de pagamento.**

Na estrutura do plano de cargos e salários existe um conceito bem simples: cada promoção deve significar um acréscimo financeiro no holerite, e não apenas o aumento de responsabilidades. Neste ponto é necessário calcular os impostos que cada promoção irá gerar no caixa da empresa.

**4º Passo: Apresente o plano para todos os colaboradores e deixe claro como eles podem crescer dentro da empresa.**

Após realizar toda a estruturação da política de cargos e salários, é necessário realizar a apresentação para os colaboradores, para que haja a visão clara do que é necessário para que ele cresça dentro da empresa e como fazê-lo.

**5º Passo: Consolide a política do Plano de Cargos e Salários em um documento, físico ou digital, detalhando tudo o que foi definido.**

Documente toda a estrutura realizada e deixe disponível com fácil acesso para que os colaboradores possam consultar, principalmente os novos contratados.

Os principais benefícios que um Plano de Cargos e Salários pode garantir a empresa ao ser implantado:

- Define a política salarial e os modelos estratégicos de remuneração baseados em competências;
- Mantém o equilíbrio interno da empresa por meio da lista de cargos, responsabilidades e resultados esperados;
- Equilibra os salários pagos com as práticas salariais compatíveis com o mercado e o segmento de atuação das organizações;
- Auxilia na definição de um Plano de Carreira, a fim de proporcionar o desenvolvimento profissional e a retenção de talentos;
- Desenha o perfil e as competências dos cargos estratégicos;
- Aumenta a satisfação dos colaboradores devido ao senso de justiça e à relação de transparência;
- Aumenta a produtividade, pois os profissionais entendem que ter seu salário ampliado depende de seus resultados;
- Diminui a famosa “rádio peão”, pois todos sabem quais são as possibilidades de crescimento na empresa;
- Minimiza o efeito de decisões arbitrárias para a determinação de salários.

### **3.1.2 DESCRIÇÃO DOS CARGOS**

Após levantamento de dados através de sites de empregos (informações divulgadas pelos próprios colaboradores e ex colaboradores), uma vez que a própria

Ambev não disponibiliza este tipo de informação em seu site, serão apresentados alguns cargos da empresa, sua descrição e média salarial disponibilizadas dentro do estado de São Paulo. Através da pesquisa realizada, não foi possível adquirir informações de determinadas vagas.

### **Operacional:**

**Operador de Máquinas** faixa salarial: R\$ 2.247,00  
Descrição:Prepara, ajusta e opera máquinas de produção. Garante a qualidade das máquinas por meio da realização de testes, frequência e padrões estipulados. Mantém a limpeza das máquinas e a organização do setor. Conserva equipamento com a execução de manutenções corretivas e preventivas.

**Operador Industrial** faixa salarial: R\$ 2.140,00  
Descrição:Planeja diariamente as tarefas dos prestadores de serviços, acompanha e assegura a realização das atividades realizadas pelos prestadores de serviço. Responde por treinar equipes terceirizadas e assegura o correto manuseio dos equipamentos. Assegura que prestadores de serviços e funcionários cumpram todas as políticas e procedimentos do empreendimento. Mantém atualizado o programa de manutenção preventiva.

**Promotor Repositor** faixa salarial: R\$ 1.274,00  
Descrição:Promove produtos e serviços e organiza exposição e rotatividade em pontos de venda de acordo com layout estabelecido pela empresa. Aborda clientes, esclarece dúvidas e distribui panfletos ou amostra grátis

**Técnico de Segurança do Trabalho** faixa salarial: R\$ 3.852,00  
Descrição:Elabora e orienta atividades de segurança do trabalho e preservação física dos funcionários em empresas, construções e instalações industriais. Inspecciona equipamentos e condições de trabalho, investiga e analisa causas de acidentes para eliminar riscos. Desenvolve programas de treinamento e verifica o cumprimento das normas e procedimentos de segurança na aplicação de providências preventivas.

**Técnico de Manutenção** faixa salarial: R\$ 2.600,00  
Descrição:Realiza diagnóstico, instalação e manutenção preventiva e corretiva de sistemas, máquinas e equipamentos, conforme os procedimentos definidos e normas técnicas. Acompanha cronograma de execução de serviços e registra manutenções finalizadas.

**Conferente** faixa salarial:R\$ 2.734,00  
Descrição:O conferente verifica, recebe, separa e embala os produtos e materiais dentro de um estoque. Ele ainda lança no sistema tudo o que chega na empresa, coloca os dados nas planilhas e faz relatórios para diversos setores, além de realizar inventários.

**Ajudante de Motorista** faixa salarial: R\$ 1.462,00  
Descrição:Prepara, entrega e manuseia cargas e descargas de mercadorias. Repara embalagens danificadas e controla a qualidade dos serviços prestados. Opera equipamentos de carga e descarga, além de realizar atividades de limpeza e conservação nos locais de trabalho.

**Motorista** faixa salarial:R\$ 1.664,00  
Descrição:O motorista transporta pessoas, cargas, documentos e produtos para um

determinado destino. Ele precisa ter grande conhecimento das leis de trânsito e normas de segurança, além de conhecer diversos itinerários.

Auxiliar de Serviços Gerais faixa salarial: R\$ 1.605,00  
 Descrição: Auxilia na realização de serviços em geral como recebimento, separação e distribuição de correspondência e materiais, atividades de limpeza, copa e conservação de instalações.

Operador de Empilhadeira faixa salarial: R\$ 1.926,00  
 Descrição: Opera empilhadeira, retirando os paletes com material de produção e transportando para o estoque. Mantém as empilhadeiras em boas condições mecânicas de funcionamento, solicita manutenção e abastecimento, quando necessário.

Auxiliar de Carga e Descarga faixa salarial: R\$ 1.605,00  
 Descrição: Auxilia na carga e descarga de materiais de caminhões, verifica produtos recebidos, triagem de lotes, organização do estoque, manutenção do estoque através de relatórios diários, contagem do material estocado e preenchimento diário de planilhas.

### **Administrativo:**

Vendedor Externo faixa salarial: R\$ 1.936,00  
 Descrição: O Vendedor Externo é o profissional que realiza atendimentos e negociações com clientes externos, ou seja, que tem como função efetuar vendas dirigindo-se até aos clientes, em vez de ficar num ponto fixo. Além disso, este tipo de vendedor elabora propostas comerciais, finaliza vendas e desenvolve novos clientes.

Vendedor Interno faixa salarial: R\$ 1.605,00  
 Descrição: Realiza atendimento a clientes, negocia preço, prazo, condições de pagamento e descontos da venda, orienta quanto às especificações dos produtos e/ou serviços. Controla os pedidos dos clientes, qualidade dos produtos e prazo de entrega estabelecido.

Assistente Administrativo faixa salarial: R\$ 2.508,00  
 Descrição: Um Assistente Administrativo se faz presente nos processos da área administrativa, auxiliando na organização de arquivos, controle de correspondências, emissão ou lançamento de nota fiscal, elaboração de planilhas e relatórios gerenciais.

Auxiliar Administrativo faixa salarial: R\$ R\$ 2.033,00  
 Descrição: Um Auxiliar Administrativo apoia a administração de uma empresa em suas tarefas diárias. Esse profissional trabalha em companhias de diversos setores e segmentos, e dá suporte a mais de um departamento, como compras, logística, marketing, financeiro, e outros.

Aprendiz faixa salarial: R\$ R\$ 1.070,00  
 Descrição: O aprendiz é um profissional recém-inserido no mercado de trabalho onde as empresas de diversos setores procuram para auxiliá-lo no aperfeiçoamento da área escolhida. A tarefa do aprendiz, na maioria das vezes, é de caráter administrativo e tem como papel principal exercer o aprendizado, mostrar os desafios e encaixá-lo na rotina de trabalho.

Administrador Financeiro faixa salarial: R\$ 3.720,00  
 Descrição: Responsável por manusear da melhor forma os recursos financeiros com o objetivo de otimizar o máximo possível o valor agregado dos produtos e serviços da

empresa a fim de se ter uma posição competitiva mediante um mercado, garantindo o retorno positivo a tudo o que foi investido, crescimento financeiro e satisfação aos investidores.

**Analista Logístico**

faixa salarial: R\$ 3.648,00

Descrição: Analisa a compra de matérias-primas, máquinas e materiais da empresa e desenvolve estratégias para armazenagem e distribuição de produtos. Acompanha indicadores de desempenho operacional e de transporte e elabora planilhas de controle.

**Supervisor de Vendas**

faixa salarial: R\$ 4.560,00

Descrição: Supervisiona as equipes de vendas, acompanha os pedidos dos clientes e identifica suas necessidades, para definir a melhor forma de atendimento. Acompanha negociação de preços e prazos de entrega e estabelece metas para cumprimento dos objetivos da área comercial.

**Auxiliar de Atendimento ao Cliente**

faixa salarial: R\$ 2.011,00

Descrição: Atende clientes pessoalmente, por telefone, e-mail ou chat, prestando informações ou esclarecendo dúvidas sobre produtos e serviços.

**Analista de Recursos Humanos**

faixa salarial: R\$ 2.280,00

Descrição: Realiza análise da área de Recursos Humanos, recruta e seleciona novos colaboradores, levanta necessidades de treinamento e avalia desempenho de pessoal. Desenvolve planos de carreiras e dissemina cultura organizacional.

**Técnico de TI**

faixa salarial: R\$ 2.535,00

Descrição: Monitora redes, sites e internet, acompanha as suspeitas de fraude, trata chamados gerados pelos usuários, direciona chamados para a solução e monitora sistemas internos dos clientes. Ativa e configura roteadores e switches e infraestrutura associada

**Gerencial:****Gerente Comercial**

faixa salarial: R\$ 8.560,00

Descrição: O gerente comercial é o profissional responsável por gerenciar produtos ou serviços e definir as estratégias para comercialização de ambos. Além disso, este profissional avalia relatório de resultados das vendas, métricas e índices de performance.

## 3.2 ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Neste tópico do Projeto Integrado, os estudantes devem comentar sobre o processo de recrutamento e seleção relacionando os conteúdos com o identificado na empresa escolhida para o projeto.

### 3.2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A AMBEV é uma das maiores indústrias do país. Ela está no mercado desde 1999 e comporta 32 cervejarias e 2 maltarias em todo o Brasil, além de estar presente em 19 países.

Ela é responsável pela fabricação de diversas marcas de cervejas conhecidas. A empresa possui tão grande porque atualmente são mais de 35 mil pessoas que possuem vínculo empregatício. Como muitas grandes empresas, a AMBEV oferece um sistema de cadastro de currículos conhecido como: **Trabalhe Conosco AMBEV**.

Centenas de pessoas cadastram-se todo mês para procurar por uma vaga na empresa. São diversas categorias que a empresa oferece:

- **Programa de Estágio**- Para universitários que procuram pelas primeiras oportunidades de emprego;
- **Trainee**- Para acadêmicos recém-formados que podem ter a sua primeira experiência no mercado de trabalho;
- **Trainee Industrial**- Como a mesma lógica, porém voltado na área industrial;
- **Summer Underground**- Oportunidades para trabalhar durante um período em uma indústria AMBEV internacional;
- **Global MBA Program**- Voltado para realizar programas e estudos internacionais.
- **Quadro de vagas de emprego** – Demais vagas ofertadas em todo o país

Com as diversas modalidades de programas de acesso no Trabalhe Conosco Ambev não existe tantas restrições para formações tão específicas. A empresa contrata profissional de nível médio, técnico ou graduação. Claro que cada vaga possui determinada exigência, mas a plataforma interativa permite que você se candidate a qualquer posto.

Para se cadastrar basta acessar o site oficial da empresa e procurar a aba de Trabalhe Conosco Ambev. O sistema pede para você se cadastrar na plataforma, cadastrar seu currículo, fornecer algumas informações necessárias e responder algumas questões da empresa.

Ao cadastrar o seu currículo na Trabalhe Conosco AMBEV, a empresa analisará minuciosamente o perfil do candidato e entrará em contato com você pelo e-mail cadastrado para dar uma resposta.

A vantagem ao se cadastrar é que seu currículo pode ficar anexado e a empresa pode te procurar para preencher vagas que se encaixam ao seu perfil.

### **3.2.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO**

O recrutamento é o conjunto de ações coordenadas que visam obter candidatos para um determinado cargo. Trata-se de uma função de suma importância não só para o RH, mas para toda a Organização. Para saber se essa atividade está sendo bem executada e gerando vantagens à organização, é necessário ficar atento às métricas e aos indicadores de desempenho do setor de Recursos Humanos a partir de indicadores como: custo médio por contratação, turnover nas contratações recentes, impacto no ambiente de trabalho, vagas fechadas no prazo, número de candidatos por vaga aberta.

O processo de recrutamento pode ocorrer de diferentes formas de acordo com o meio utilizado para procurar candidatos e fomentar o processo seletivo. Os tipos de recrutamento mais comuns são: interno, externo ou misto.

Cada um desses tipos de recrutamento tem suas peculiaridades. Um pode despertar motivação, outro eficiência operacional e flexibilidade, ao passo que um terceiro pode proporcionar equilíbrio ao negócio. Por essa razão, é necessário explicá-los de maneira

individual.

Figura 04: Recrutamento e seleção



Fonte: <https://blog.rankdone.com/pt/conheca-os-tipos-de-testes-de-recrutamento-e-selecao-para-candidatos-em-processo-seletivo/>

### **Recrutamento interno**

No recrutamento interno, a busca por um profissional ocorre dentro da empresa — ou seja, está restrita aos colaboradores já contratados. É uma espécie de reaproveitamento, no qual os talentos podem ser promovidos ou realocados dentro da própria organização.

O recrutamento interno é, sem dúvida, um dos modelos mais usados. Em algumas empresas a prática está tão enraizada que só se utiliza o modelo de recrutamento externo para cargos de base da pirâmide organizacional — assim, todos os cargos de liderança são ocupados por talentos que já fazem parte do quadro de trabalho. Um dos principais benefícios ocorre a partir do privilégio dado aos colaboradores que já fazem parte da empresa, os quais podem crescer e assumir posições de comando com o tempo. Entre as vantagens do recrutamento interno, também podemos citar: custos menores, conhecimento prévio sobre o perfil dos candidatos, valorização dos colaboradores, redução de turnover.

## **Recrutamento externo**

Dentre os tipos de recrutamento, o recrutamento externo é o mais comum. Nesse caso, a empresa vai ao mercado em busca de candidatos — quer sejam profissionais desempregados, quer sejam colaboradores de outras organizações. Geralmente, esse modelo é utilizado para suprir os cargos de início de carreira e, principalmente, para obter competências que não são encontradas nas equipes internas. Existem muitos benefícios em optar pelo recrutamento externo. O principal deles é o acesso a uma grande diversidade de trabalhadores. São muitos os profissionais em busca de emprego, vários com competências técnicas e comportamentais adequadas ao cargo e à empresa. Assim, é maior a possibilidade de encontrar o talento ideal. Além dessa, há outras vantagens nesse procedimento: entrada de novos talentos e oxigenação de ideias, modificação de práticas internas (principalmente em cargos de gestão), aumento de opções para o ocupar o cargo, enriquecimento ou reposicionamento do capital intelectual da empresa.

## **Recrutamento Misto:**

O processo de recrutamento misto consegue ser um dos mais efetivos, pois combina o recrutamento interno e externo, tornando as possibilidades mais vastas. Ele é bem visto por não excluir nenhum candidato no processo seletivo, ou seja, abre oportunidade para novas ideias e também dá uma chance aos que já trabalham na empresa.

Sua execução pode ocorrer de forma equilibrada, em que candidatos internos e externos disputam as mesmas vagas. Outra possibilidade é definir cotas, direcionando as vagas parte para os funcionários e parte para o público externo. Entre as vantagens do recrutamento misto, podemos citar: desenvolvimento profissional, proatividade, qualidade da equipe, além de economia.

## 4. CONCLUSÃO

Com o trabalho apresentado podemos verificar que a empresa Ambev tem um zelo pelos seus colaboradores e transmite isto através de seu plano de carreira e no dia a dia trabalhado com treinamentos e capacitações, a empresa busca sempre atualizar seu portfólio de produtos, seja em embalagens ou na própria fórmula, e para isto, sempre mantém seus colaboradores motivados e empenhados para trabalhar da melhor forma possível, produzindo produtos de qualidade que chegam ao consumidor final.

Com várias unidades e tendo produtos disponíveis em todo o Brasil e em alguns outros países, a Ambev é considerada líder no mercado em seu seguimento e sempre estuda estratégias de se manter no mercado, e para isto é preciso reter seus talentos internos, para manter profissionais capacitados em sua equipe.

Assim como a Ambev, várias outras empresas, independentes de seu segmento ou tamanho, podem realizar incentivos e estruturas internas para capacitar seus profissionais e manter uma equipe unida e cada vez mais atualizada em seu trabalho, podendo assim, sempre ofertar ao mercado produtos com alta qualidade, uma vez que, profissionais satisfeitos com suas atividades e que tenham visão de seu potencial de crescimento dentro do trabalho, não encaram no dia a dia uma obrigação no trabalho, e sim uma realização profissional e pessoal.

Desde a criação e implantação de planos de cargos e salários, até o método de entrevistas, além de treinamentos oferecidos, todos estes são pontos cruciais e que fazem com que o profissional almeje trabalhar em uma empresa, o salário é considerado o decisor final, mas, todos os benefícios e planos de carreiras são o que o trabalhador analisa hoje em dia.

## REFERÊNCIAS

AMBEV. "**Nossa Gente**". Disponível em: <<https://www.ambev.com.br/carreiras/nossa-gente/#panel-2101-1>>. Acesso em 19 Set. 2020.

AMBEV. "**Trabalhe Conosco**". Disponível em: <<https://www.ambev.com.br/carreiras/trabalhe-conosco/>>. Acesso em 19 Set. 2020.

CATHO. "**Profissões**". Disponível em: <<https://www.catho.com.br/profissoes/>>. Acesso em 19 Set. 2020.

Relações Corporativas da Cervejaria Ambev. "**Relatório de Sustentabilidade 2019**". Disponível em: <[https://www.ambev.com.br/conteudo/uploads/2020/07/RS2020\\_20200714.pdf](https://www.ambev.com.br/conteudo/uploads/2020/07/RS2020_20200714.pdf)>. Acesso em 20 Set. 2020.

Higuthi, M. "**Antecedentes Da Fusão**". Disponível em: <<http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17553/material/CASO%20-%20Trajet%C3%B3ria%20de%20Fus%C3%B5es%20da%20AMBEV.pdf>>. Acesso em 19 Set. 2020

Kenoby. "**Tipos de Recrutamento**". Disponível em: <<https://blog.rankdone.com/pt/conheca-os-tipos-de-testes-de-recrutamento-e-selecao-para-candidatos-em-processo-seletivo/>>. Acesso em 12 Set. 2020.

Cohros. "**Cargos e Salários: Etapas de Implantação**". Disponível em: <<https://www.cohros.com.br/conteudo/cargo-e-salarios-etapas-da-implantacao.html>>. Acesso em: 12 Set. 2020.

